

**ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI, İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE
ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı**

Muharrem TÖLÜ

Danışman: Prof. Dr. Celalettin SERİNKAN

**Haziran 2021
DENİZLİ**

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiği ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Muharrem TÜLÜ

ÖN SÖZ

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında ve yüksek lisans eğitimim sürecinde desteklerini, yardımlarını, yönlendirmelerini ve bilgi birikimini esirgemeyen ayrıca akademik çalışmalar bakımından beni teşvik eden ve yüreklendiren çok değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN'a ne kadar teşekkür etsem azdır. Tez savunmamda jüri üyeliği yapan ve bu çalışmaya kıymetli katkılarından dolayı Sayın Prof. Dr. Ağâh Sinan ÜNSAR ve Sayın Prof. Dr. Esin BARUTÇU hocalarıma gönülden teşekkür ederim.

Öğrencileri olmaktan mutluluk duyduğum ve bilgi birikimlerini içtenlikle aktaran Sayın Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU, Sayın Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK, Sayın Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ, tez konusu açısından görüşlerine başvurduğum Sayın Doç. Dr. Yeliz MOHAN BURSALI, fikirlerini açıklıkla paylaşan ve görüşlerime kıymet veren Sayın Arş. Gör. Dr. Osman ÇALIŞKAN hocalarıma teşekkür etmeyi kendime bir borç bilirim.

Bu çalışmanın araştırma kısmının yürütülmesine öncülük eden ve anket formlarının fotokopi işlemlerini dahi üstlenen çok kıymetli Antalya Muratpaşa Belediyesi yönetimine ve çok değerli Antalya Muratpaşa Belediyesi personeline çalışmaya sağladıkları katkılardan dolayı minnettarlığımı belirtirim. Diğer yandan bu çalışmayı '2019SOBE009' proje numarası ile destekleyen Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimine teşekkürlerimi sunarım.

Bu günlere gelmemde çok büyük emekleri olan sevgili annem Nermin TÜLÜ'ye, değerli babam Murat TÜLÜ'ye, ağabeyim Hüseyin TÜLÜ'ye, desteklerini üzerimden hiç eksik etmeyen kıymetli akrabalarım ve yanımda olan bütün arkadaşlarıma minnet ve şükranlarımı sunarım.

ÖZET

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI, İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Tülü, Muharrem
Yüksek Lisans Tezi
İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı
Tez Yöneticisi: Prof. Dr., Celaleddin Serinkan

Haziran 2021, IX+119 Sayfa

Örgütsel yaşamda örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları önemli araştırma konuları olmaya başlamıştır. Örgütsel politika algısı, işgörenlerin çalışma arkadaşlarının davranışlarının ardındaki maksadını anlamasıdır. İş yaşamında yalnızlık, istenilen ilişkiler ile gerçek ilişkiler arasındaki uyumsuzluktur. Örgütsel yabancılaşma, işgörenin yaptığı işe yönelik şevkinin kalmamasıdır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bir diğer amaç ise örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya etkisinin sorgulanmasıdır. Ayrıca örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmanın katılımcıların demografik özellikleri bakımından farklılıkları olup olmadığını tespit etmek de amaçlanmaktadır. Bu araştırmanın örneklemini, Antalya Muratpaşa Belediyesinde görev yapmakta olan 374 personelden oluşmaktadır. Araştırmanın amacına ulaşabilmek için personele anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel politika algısının hem iş yaşamında yalnızlığa hem de örgütsel yabancılaşmaya pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Örgütsel politika algısı bakımından gruplar arasında cinsiyet, yaş, çalışma durumu ve kurumda çalışma yılına göre farklılıklar bulunmuştur. İş yaşamında yalnızlık açısından gruplar arasında cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni duruma göre farklılıklar saptanmıştır. Örgütsel yabancılaşma bakımından gruplar arasında eğitim durumuna göre farklılık tespit edilirken çalışma durumu ve kurumda çalışma yılına göre farklılık tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık, Örgütsel Yabancılaşma, Antalya Muratpaşa Belediyesi

ABSTRACT**A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL POLITICS, LONELINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL ALIENATION**

Tülü, Muharrem

Master Thesis

Department of Business Administration

Programme of Management and Organization

Adviser of Thesis: Prof. Dr., Celaledin Serinkan

June 2021, IX+119 Pages

In organizational life, perceptions of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation have become important research topics. Organizational politics perception is to understand the purpose behind the behaviour of the employess' work colleagues. Loneliness at work is the incompatibility between desired relationships and real relationships. Organizational alienation is the lack of enthusiasm of the employee for her/his work. The aim of this study is to determine the relationship between perceptions of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. Another aim is to question the effect of perceptions of organizational politics on loneliness at work and organizational alienation. Furthermore, it aims to determine whether there are differences in perceptions of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation in terms of demographic characteristics of the participants. The sample of this research consists of 374 personnel working in Antalya Muratpaşa Municipality. To reach the aims of the research, the survey method was applied to the personnel. According to the results of the research, a positive moderate and significant relationship was determined among the perceptions of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. It was found that the perceptions of organizational politics have a positive, moderate and significant effect on both loneliness at work and organizational alienation. In terms of perceptions of organizational politics, differences were found among the groups according to gender, age, employment status and working year in the institution. In terms of loneliness at work, differences were found among the groups according to gender, age, education and marital status. In terms of organizational alienation, there was a difference among the groups according to educational status, but no difference could be determined according to working status and working year in the institution.

Keywords: Perceptions of Organizational Politics, Loneliness at Work, Organizational Alienation, Antalya Muratpaşa Municipality

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	i
ÖN SÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	viii
TABLolar DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI

1.1. Örgütsel Politika Kavramı.....	4
1.2. Örgütsel Politikanın Aşamaları.....	8
1.2.1. GÜDÜ (Çatışma Talebinin Algılanması).....	8
1.2.2. Gelişme (Aniden/Yavaş Bir Şekilde Çatışma Talebinin Oluşması).....	9
1.2.3. Çözüm (Zafer, İlmhlik ve Ölüm).....	10
1.3. Örgütsel Politika ile İlgili Kavramlar.....	10
1.3.1. Politik Davranış.....	10
1.3.2. Politik Taktikler.....	12
1.3.3. Güç.....	14
1.4. Örgütsel Politika Algısı.....	16
1.5. Örgütsel Politika Algısı Modeli.....	18
1.5.1. Örgütsel Etkiler.....	19
1.5.2. Çalışma Ortamı Etkileri.....	20
1.5.3. Kişisel Etkiler.....	21
1.5.4. Örgütsel Politika Algısı Sonuçları.....	22
1.5.5. Geliştirilmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli.....	23
1.6. Örgütsel Politika Algısı Boyutları.....	24
1.6.1. Genel Politik Davranış.....	24
1.6.2. Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak.....	25
1.6.3. Ücret ve Terfi.....	25

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

2.1. Yalnızlık Kavramı	26
2.2. Yalnızlık Deneyimi Modeli.....	30
2.3. Yalnızlık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	32
2.3.1. Psikodinamik Yaklaşım.....	32
2.3.2. Fenomenolojik Yaklaşım	33
2.3.3. Varoluşçu Yaklaşım	33
2.3.4. Sosyolojik Yaklaşım	34
2.3.5. Etkileşimci Yaklaşım	34
2.3.6. Bilişsel Yaklaşım.....	35
2.3.7. Gizlilik Yaklaşımı	35
2.3.8. Sistemsel Yaklaşım	35
2.4. Yalnızlık ile Benzer Kavramlar.....	36
2.5. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı	37
2.6. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları	40
2.6.1. Duygusal Yoksunluk Boyutu	40
2.6.2. Sosyal Arkadaşlık Boyutu	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

3.1. Yabancılaşma Kavramı	42
3.2. Farklı Düşünelere Göre Yabancılaşma Kavramı	45
3.2.1. Plotinos'a Göre Yabancılaşma	46
3.2.2. Hegel'e Göre Yabancılaşma.....	46
3.2.3. Marx'a Göre Yabancılaşma.....	48
3.2.4. Fromm'a Göre Yabancılaşma	50
3.3. Yabancılaşma ile Benzer Kavramlar.....	51
3.3.1. Anomi.....	51
3.3.2. Şeyleşme.....	52
3.3.3. Stres	53
3.4. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı	53
3.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları	57
3.5.1. İşgörenin Güçsüzlüğü.....	57
3.5.2. İşgörenin Anlamsızlığı	58

3.5.3. Örgütte Kuralsızlık	59
3.5.4. Örgütte İzolasyon	59
3.5.5. İşgörenin Kendine Yabancılaşması	60
3.6. Literatür Taraması	60

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI, İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı	63
4.2. Araştırmanın Modeli	64
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	65
4.4. Araştırmada Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler	65
4.5. Ön Çalışma (Pilot Çalışması, Öndeneme, Öntest)	67
4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	68
4.7. Araştırmanın Hipotezleri	68
4.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri	70
4.8.1. Örgütsel Politika Algısı Faktör Analizi Bulguları	70
4.8.2. İş Yaşamında Yalnızlık Faktör Analizi Bulguları	71
4.8.3. Örgütsel Yabancılaşma Faktör Analizi Bulguları	72
4.9. Demografik Bulgular	73
4.10. Hipotez Bulguları	74
TARTIŞMA	84
SONUÇ VE ÖNERİLER	90
KAYNAKLAR	94
EKLER	113
Ek-1: Etik Kurul Kararı	114
Ek-2: Antalya Muratpaşa Belediyesinden Ölçek Uygulama İzni	116
Ek-3: Uygulanan Anket Formu	117

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Örgütsel Politika Tanımının Öğeleri.....	6
Şekil 2. Örgütsel Politika Algısı Modeli.....	19
Şekil 3. Geliştirilmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli.....	23
Şekil 4. Yalnızlık Deneyimi Modeli	30
Şekil 5. Araştırmanın Modeli.....	64

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Örgütsel Politikanın Boyutları	7
Tablo 2. Örgütsel Politika Algısı Boyutları ve Faktör Yükleri	70
Tablo 3. İş Yaşamında Yalnızlık Boyutları ve Faktör Yükleri	71
Tablo 4. Örgütsel Yabancılaşma Boyutları ve Faktör Yükleri	72
Tablo 5. Demografik Bulgular	73
Tablo 6. Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Korelasyon Analizi.....	74
Tablo 7. Örgütsel Politika Algısı Boyutları, İş Yaşamında Yalnızlık Boyutları ve Örgütsel Yabancılaşma Boyutları Arasında Korelasyon Analizi.....	75
Tablo 8. Örgütsel Politika Algısı ile İş Yaşamında Yalnızlık Arasında Regresyon Analizi	76
Tablo 9. Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Yabancılaşma Arasında Regresyon Analizi	77
Tablo 10. Cinsiyete Göre Örgütsel Politika Farklılıkları	77
Tablo 11. Yaş Grupları Bakımından Örgütsel Politika Farklılıkları.....	78
Tablo 12. Çalışma Durumuna Göre Örgütsel Politika Algısı Farklılıkları	78
Tablo 13. Kurumda Çalışma Yılı Bakımından Örgütsel Politika Algısı Farklılıkları	79
Tablo 14. Cinsiyete Göre İş Yaşamında Yalnızlık Farklılıkları	80
Tablo 15. Yaşa Göre İş Yaşamında Yalnızlık Farklılıkları.....	80
Tablo 16. Eğitim Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Farklılıkları	80
Tablo 17. Medeni Duruma Göre İş Yaşamında Yalnızlık Farklılıkları	81
Tablo 18. Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Yabancılaşma Farklılıkları	81
Tablo 19. Çalışma Durumuna Göre Örgütsel Yabancılaşma Farklılıkları.....	82
Tablo 20. Kurumda Çalışma Yılı Bakımından Örgütsel Yabancılaşma Farklılıkları	82
Tablo 21. Hipotezlerin Kabul ve Ret Durumları.....	83

GİRİŞ

Örgütsel davranış, iş hayatında yer alan bireylerin duygu, düşünce, tutum ve davranışlarını incelemektedir. Çağımızda örgütlerin varlığı işgören potansiyeline göre şekillenmektedir. İşgörenler ise yaşamlarını sürdürebilmek için örgütsel yaşamda yer almaktadırlar. Böylece ne örgütler işgörensiz yaşamlarını sürdürebilir ne de işgörenler örgütsel yaşam dışında bir varlık gösterebilir. Bu bağlamda örgütlere ve işgörenlere yönelik akademik çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmanın konuları olan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları önceden olduğu gibi günümüzde de örgütsel yaşamda varlığını sürdürmektedir.

Çalışma konularının olumsuz içeriğe sahip olduğu kabul edilmektedir. Hayatta bireyin memnun kaldığı olaylar olduğu gibi memnun kalmadığı olaylar da yaşanmaktadır. Bu konulara yönelik gerek araştırmacılar gerekse de araştırma yapmak istenen kurumlar veya işletmeler tarafından konuların araştırılmasına sıcak bakılmamaktadır. Bu nedenlerden dolayı araştırma konularına ilginin yeterli düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan bu araştırma konularının birlikte incelendiği bir çalışmaya yerel ve yabancı kaynaklarda rastlanılmamıştır.

Bu konuların bilimsel olarak araştırılmasının yetersizliğinin yanında günümüzde neredeyse her iş yerinde politik algılamalar, yalnızlık ve yabancılaşma durumları yaşanmaktadır. Bu çalışmada konuların çerçevesini iş hayatı oluşturmaktadır. Yani bireyin günlük hayatında algıladığı politikalar, yalnızlık hissi ve yabancılaşma konularının kapsamı geniş olmasından dolayı çalışmada sadece iş hayatında yaşanan politik algılamalar, yalnızlık ve yabancılaşma konuları irdelenmiştir.

Günümüz postmodernizminin getirdiği sonuçlardan birisi de bireyselliktir. Kişi kendi yaşamını birey olarak sürdürme gayesindedir. Birey öncelikle kendi istek ve ihtiyaçlarını karşılama arzusunu iş yaşamına da yansıtmaktadır. İş yaşamının komplike yapısından kaynaklanan bir takım sonuçların yanı sıra işgörenlerin diğer çalışma arkadaşları ile ilişkisinin getirileri de örgütsel yaşam için önem kazanmıştır. Bu bağlamda örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları örgütler için önem teşkil etmektedir.

İş hayatının akıcılığında işgörenin çalışma arkadaşlarıyla ve örgüt yönetimiyle iyi ilişkilerinin olması beklenmektedir. Bu ilişkiler işgörenlerin karşılıklı sergilediği davranışlara göre gelişmektedir. Bu ilişkilerin niteliği örgüt içinde önemlidir. Çalışma koşullarından memnun olan işgörenlerin örgüte ve işe bağlılıklarının yüksek olacağını

varsayılmaktadır. Ancak işgören tarafından algılan örgütsel politikaların, işgöreni yalnızlaştıracağı ve işgöreni yabancılaştıracağı öngörülmektedir. Politik algılamaları neticesinde yalnızlaşan ve yabancılaşan işgörenin örgütte çalışmaktan memnuniyet duygusunun düşük olacağı düşünülmektedir. Bu memnuniyetsizlik düzeyinin yüksekliği işgörenin örgütten ayrılmasına değin gitmektedir. Böylelikle örgütte örgütsel politika algılamalarının, iş yaşamında yalnızlığın ve örgütsel yabancılaşmanın araştırılması hem işgörenler açısından hem de örgüt yönetimi bakımından önemlidir.

Bu bilgiler ışığında, örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularının varlığının sorgulanması amacıyla bir kamu kurumu olan belediye seçilmiştir. Diğer bir deyişle belediyede görev yapmakta olan personele yönelik örgütsel politika algılamaları, iş yaşamında yalnızlıkları ve örgütsel yabancılaşmalarına ilişkin araştırma yapılması kararlaştırılmıştır. Belediye kurumu, belirli coğrafi sınırlar içerisinde yaşayan vatandaşların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik hizmetler sunmaktadır. Bu hizmetleri sunmak için belediye kurumu, çeşitli eğitim durumundan çeşitli yetkinliklere sahip olan insanlara kadar istihdam sağlamaktadır. Diğer yandan belediye yönetimi yerel seçim sonuçlarına göre belirlenmektedir. Belediye yönetiminin devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütününe ifade eden politika kavramının neticesinde oluşması da örgütsel politika algısının belediye kurumunda varlığının güçlü olabileceğini düşündürmüştür.

Çalışmanın birinci bölümünde, örgütsel politika kavramı, örgütsel politikanın aşamaları, örgütsel politika ile ilgili kavramlar, örgütsel politika algısı, örgütsel politika algısı modeli ve örgütsel politika algısı boyutları hakkında bilgiler verilmektedir. Örgütte her çalışan belli amaç uğruna yaşamını sürdürmektedir. Bu amaçlarını gerçekleştirirken formal ya da informal yöntemler tercih etmektedir. Diğer çalışma arkadaşları ise bu davranışları algılamaktadır. Örgütsel politika algısı, işgörenin örgütte kendi çıkarına göre hareket eden çalışma arkadaşının niyetini algılayarak örgütsel politika algısına erişmesidir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, yalnızlık kavramı, yalnızlık deneyimi modeli, yalnızlık ile ilgili kuramsal yaklaşımlar, yalnızlık ile benzer kavramlar, iş yaşamında yalnızlık kavramı ve iş yaşamında yalnızlığın boyutları değerlendirilmiştir. Kişi gerek günlük yaşantısında gerekse de iş hayatında insani ilişkiler kurmaya ihtiyacı vardır. Bu ilişkilerin düzeyi veya kalitesi kişinin istediği ilişkilere ulaşip ulaşamamasına göre değişiklik göstermektedir. İş yaşamında yalnızlık, işgörenin, iş hayatında istediği veya arzuladığı ilişkilerle, gerçekte yaşadığı ilişkiler arasında olan uyumsuzluktur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise yabancılaşma kavramı, farklı düşünörlere göre yabancılaşma kavramı, yabancılaşma ile benzer kavramlar, örgötsel yabancılaşma kavramı ve örgötsel yabancılaşmanın boyutları açıklanmaktadır. İşgören örgötte sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır. Böylelikle işgören yaptığı işe karşı kendisini güçsüz hissettiğinde, işi anlamlandıramadığında, örgütün kurallarını benimseyemediğinde, iş arkadaşları tarafından izole edildiğinde ve işine yönelik şevkini kaybettiğinde kendine yabancılaşarak örgötsel yabancılaşma yaşamaktadır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırmanın amacı, modeli, evreni ve örneklemini, sınırlılığı, veri toplama yöntemi ve kullanılan ölçekler, ölçeklerin geçerlilikleri ve bulgular ile ilgili bilgiler verilmektedir. Araştırmanın veri seti, Antalya Muratpaşa Belediyesi personelinde toplanan 374 adet anket formundan oluşmaktadır. Araştırmanın amaçlarından birisi, örgötsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgötsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi sorgulamaktır. Diğer bir amaç ise örgötsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığa ve örgötsel yabancılaşmaya etkisini incelemektir. Başka bir amaçta örgötsel politikanın demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, çalışma durumu ve kurumda çalışma yılı ile farklılığını sorgulamaktır. İş yaşamında yalnızlıkla demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum arasında farklılığı incelemektir. Son amaç ise örgötsel yabancılaşma ile eğitim durumu, çalışma durumu ve kurumda çalışma yılı bakımından farklılığın ortaya çıkartılmasıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI

1.1. Örgütsel Politika Kavramı

Örgütsel politika kavramının içeriğini açıklamadan önce politika kavramının ne anlama geldiğini açıklamak örgütsel politikanın daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Politika biliminin kurucusu olarak kabul edilen Aristo, politikayı “ana bilim, üstün-bilim” olarak nitelendirmektedir (Heywood, 2007: 8; Kapani, 2011: 23). Politika (politics) kelimesinin kökeni eski Yunan’a dayanan “şehir” anlamına gelen “polis” kelimesinden türemiştir (Akyüz, 2009: 94).

Politika kelimesi İngiliz dilinden yapılan çeviriyle iki anlam grubu oluşturmaktadır. İlk olarak “policy” kelimesinin ifade ettiği anlam; bir bireyin, grubun veya daha büyük paydaşlardan oluşan bir sistemin en yukarısında yer alan hükümetin uygulayacağı faaliyetlerin davranışsal olarak yönlendirilmesini içeren bir pusula anlamına gelmektedir. İkinci anlamında “politics” kelimesi ise faaliyetlerin sonucunda elde edilecek çıktılarının istenilen şekilde olması için uygulanacak olan kuralları, engelleri, etkileri ve güç kullanımını ifade etmektedir (Karaöz, 2004: 32).

Türk Dil Kurumu Sözlüklerine göre “politika” şu anlamlara gelmektedir (TDK, 2019):

Güncel Türkçe Sözlüğüne göre, 1- Devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset, siyasadır. 2- Davranış biçimi veya düşünce yapısıdır. 3- Bir hedefe varmak için karşısındakilerin duygularını okşama, zayıf noktalarından veya aralarındaki uyuşmazlıklardan yararlanma vb. yollar ile işini yürütmektir.

İktisat Terimleri Sözlüğüne (2004) göre, belirlenen amaç veya hedeflere ulaşmaya yönelik karar ve eylemler bütünüdür.

Hemşirelik Terimleri Sözlüğüne (2015) göre, 1- Yöneticilerin karar vermelerinde rehberlik eden ilke ve ilkeler dizisidir. 2- Örgütün etkinliklerinin yerine getirilmesinde iş görmek için yol gösteren davranış planı veya uygulamalardır. 3- Karar vermeye ve kişilerin eylemlerine veya etkili işleme yönelecek düşünceye ışık tutan genel rehber niteliği taşımaktadır.

Kapani’ye (2011, 17) göre, insanlar arasında oluşan çatışmalar, mücadeleler ve kavgaların birleşim yönü politikaları oluşturmaktadır. Varoluşsal nedenlerden dolayı

insanların birbirlerine karşı farklı düşünce, algılama ve çıkar ilişkilerinden doğan farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan çatışma politikanın temelini oluşturmaktadır.

Ertekin ve Yurtsever Ertekin'e (2003: 1) göre, politika kavramı insanların zihninde ilk olarak, siyasal partileri, hükümetleri veya dış politikalar gibi gelenekselleşmiş durumları çağrıştırmaktadır. Fakat 1970'lerden bu zamana kadar yapılan çalışmalar ile birlikte örgütsel boyutta politikalar önem kazanmıştır. Örgütsel politika kavramına son yıllarda psikoloji, sosyoloji, ekonomi, işletme, siyaset bilimi ve yönetim gibi çeşitli disiplinler tarafından akademik ilgi duyulmaktadır (Ferris vd., 2002: 180).

Örgütsel politika konusu hakkında çalışma yürüten çoğu araştırmacılar, örgütsel politika kavramının tanımlanmasının zor olduğu gerçeğine değinmektedirler (Kacmar ve Carlson, 1997: 629). Beugrè ve Liverpool (2006: 123) da örgütsel politikanın her yerde olmasına rağmen, örgütte sergilenen politik davranışların tek bir tanımının olmadığını ileri sürmüştürler. Örgütsel politika kavramı örgütler için hiçbir zaman yeni bir kavram ya da endişe yaratacak bir durum değildir. Üstelik politikalar örgütsel yaşamın bir gerçeğidir (Kacmar ve Ferris, 1991: 193; Ferris ve Kacmar, 1992: 93).

Kacmar ve Carlson'a (1997: 629) göre örgütsel politika tanımlarında, en az iki tarafın bulunması ve bu tarafların farklı çıkarlara sahip olması fikri, açık ya da gizli bir şekilde ifade edildiğini belirtmektedirler. Bu nedenle Morgan (1998: 183) örgütsel politikayı, çalışanların farklı bir biçimde düşünmeleri ve farklı bir şekilde davranmak istediklerinde ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamaktadır. Mohan Bursalı ve diğerleri (2018: 118) ise örgütsel politikayı, örgütte bulunan birey veya grupların kendi çıkarlarını önceleyerek, gerçekleşen faaliyetleri olumlu veya olumsuz olarak algılamaları yoluyla diğer çalışanların ya da örgütün yararına veya zararına olacak şekilde davranışlar sergilemesiyle, örgütte meydana gelen bir durum şeklinde tanımlamaktadırlar.

Ertekin ve Yurtsever Ertekin (2003: 2) örgütsel politikanın tanımlanmasını, örgütte birey veya grupların örgütün kurallarına aykırı bir şekilde kendi çıkarları için başkalarını etkileme amacı güdümlük davranışlarda bulunmaları ve bu davranışların sonucunun kesin olarak tahmin edilemeyeceğini ifade etmektedirler. Örgütsel politikayı, Gull ve Zaidi (2012: 158) çalışanların ya kendi çıkarları için ya da örgüt çıkarları için aldatıcı ve manipülatif davranışlarda bulunması, Christiansen ve diğerleri (1997: 711) ise, örgütteki grupların alınacak kararları etkilemek amacıyla güç kullanımı, Rosen ve diğerleri (2009: 203) ise kendi çıkarlarını önde tutan bireylerin, gayri meşru ve

çoğunlukla örgüte veya örgüt üyelerine zararlı olan faaliyetler bütünü olduğunu savunmaktadırlar.

Cropanzano ve diğerleri (1997: 160-161) örgütsel politikanın iki tanım şeklinde ifade edilebileceğini ileri sürmüştürler. Birinci tanımda, örgütte uygulanan etkileme süreci ve sosyal davranışın oldukça genel bir kümesini oluşturmaktadır. Bu tanıma göre, politika örgütün temel işleyişine katkıda bulunabilecek geniş ve etkili bir sosyal araçtır. Bu tanımın kapsamının geniş olmasından dolayı politikanın örgütte koşullara göre işlevli veya işlevsiz olabileceği öne çıkmaktadır. İkinci tanımda ise örgütsel politika daha yaygın bir şekilde tanımlanmakta ve dar bir bakış açısıyla, örgütte kısa veya uzun vadeli kişisel çıkarları en üst düzeye çıkarıp stratejik bir şekilde davranışlar sergilenmesi olduğunu ifade etmektedirler.

Gandz ve Murray (1980: 237) örgütsel politikanın tanımlanmasında birliktelik bulunmadığını belirterek iki kategoride bu olgunun açıklanabileceğini ileri sürmüştürler. İlk kategoride, örgütte güç ve etkileme taktiklerinin kullanması sonucuyla belirli davranışların sergilendiğini ifade etmektedirler. İkinci kategoride ise herhangi bir çalışanın örgütte diğer çalışanların zararına bile olsa kendi çıkarları için bilinçli bir şekilde subjektif davranışlarda bulunmasıdır.

Drory ve Romm (1990: 1134) örgütsel politika kavramının farklı yazarlar tarafından farklı içeriklerde ileri sürüldüğünü ve bu tanımların örgütsel politika kavramındaki karışıklığı giderecek düzeyde olmadığını savunmuşlardır. Bu nedenle örgütsel politika kavramının örgütte birey yönünden, grup bakımından ve makro-örgütsel düzeyde analiz edilmesi gerektiğini belirtmişler ve Şekil 1’de bu düşüncelerini ifade etmektedirler (Drory ve Romm, 1990: 1135).



Şekil 1. Örgütsel Politika Tanımının Öğeleri

Kaynak: Drory ve Romm, 1990: 1135

Şekil 1’de görüldüğü üzere Drory ve Romm çalışmalarında, örgütsel politikayı bireysel olarak ele alınan bölümde bireyin davranışlarını, grup olarak ele alındığı

bölümde örgütte bulunan grupların aynı konu ve ilgi alanlarında işbirliğine girdiklerini ve örgütsel bakımdan ele alınan bölümde ise daha üst düzey bir açıdan örgüt nezdinden bir bakış açısıyla açıklamaya çalışmışlardır (Drory ve Romm, 1990: 1134).

Mayes ve Allen (1977: 675) örgütsel politikayı, örgüt tarafından onaylanmayan amaçlara ulaşmak veya örgüt tarafından onaylanmayan yollarla elde etme aşamasında etkileme süreci olarak açıklamaktadırlar. Bu tanımlarını Mayes ve Allen (1977: 674) Tablo 1’de ifade etmektedirler.

Tablo 1. Örgütsel Politikanın Boyutları

Etkileme Araçları	Etkileme Sonuçları	
	Örgüt Tarafından Onaylanan	Örgüt Tarafından Onaylanmayan
Örgüt Tarafından Onaylanan	Politik Olmayan Davranış 1	Örgüt İçin İşlevsel Olmayan Politik Davranış 2
Örgüt Tarafından Onaylanmayan	Örgüt İçin Potansiyel Olarak İşlevsel Politik Davranış 3	Örgüt İçin İşlevsel Olmayan Politik Davranış 4

Kaynak: Mayes ve Allen, 1977: 675.

Tabloda 1 numaralı kutucuk, örgüt tarafından belirlenen ölçütler içinde sergilenen politik olmayan davranışları açıklamaktadır ve sınıflandırma içerisindeki politik olmayan tek yapıdır. 2 numaralı kutucuk, bazı örgüt teorisyenleri tarafından gücün veya meşru otoritenin kötüye kullanıldığı faaliyetler bakımından açıklanmaktadır. Bununla birlikte politik davranışlar bu kutucukta örgüt için yararlı olmayan amaçlarla örgüte işlevsiz sonuçlar çıkaran bir durumu açıklamaktadır. 3 numaralı kutucuk ise meşru örgütsel hedeflere ulaşılması için benimsenen politik davranışları açıklamaktadır. Son kutucuk olan 4 numarada, 2 numara gibi örgüt için işlevsizdir. Bu kutucukta oluşan sonuçlarda ve yöntemlerde örgüt değerlerinden sapılmaktadır. Dördüncü aşama sergilendiğinde hoş görülmeyecektir (Mayes ve Allen, 1977: 675-676).

Bozeman ve diğerleri (2001: 486) örgütsel politika kavramını genellikle örgütteki çalışanların kendileri için olumlu sonuçlarının olacağı (örneğin zamlar, terfiler) veya olumsuz sonuçlardan (örneğin kaynaklardan yararlanamama durumu) kaçınmak için etkileme süreçlerini tanımlamak için kullanıldığını savunmaktadırlar. Ponn’a (2003: 138) göre örgütsel politika kararları etkilemek isteyen örgüt üyeleri için sadece seçeneklerden birisidir ve kendi kararlarını korumak veya ilerletmek için örgütsel yaşamda etkileme girişimlerine başvuran çalışanlar yaygındır. Buchanan (2008: 49) örgütsel politikalara başvurmak oyun oynamak veya dışarıdan zaman kaybı gibi görünse de, kaynakları

güvence altına almak, fikirleri ilerletmek, şahsi hedeflere ulaşmak ve herhangi bir çalışanın örgütsel konumunu geliştirmek için gerekli olduğunu savunmaktadır.

1.2. Örgütsel Politikanın Aşamaları

Örgütsel yaşamda da günlük yaşamda olduğu gibi bir başlangıç ve sona erme zamanı vardır. Bu bağlamda örgütlerin içerisinde var olan politik durumlarda bireylerin, örgütün ve çevrenin etkileri ile zamansal olarak başlangıç süreci ve sonuçlanma süreci yaşanmaktadır (Ertekin ve Yurtsever Ertekin, 2003: 13).

Örgütün tamamen veya büyük bir kısmının politik bir yapıya dönüşmesini ve çatışmaların oluşturduğu durumu Mintzberg (1985: 133) tarafından “politik arena” olarak nitelendirilmiştir. Bu açıklamaya göre, Mintzberg (1985: 139) bir örgütte politikanın ve çatışmanın iki düzeyde var olabileceğini ileri sürmektedir. Birinci düzeyde, politika ve çatışmanın bir arada bulunabileceğini ancak baskın bir özellik göstermediklerini belirtmiştir. İkinci düzeyde ise politika, çatışmanın güçlü olabileceği ve zayıflayan baskın etki sistemleri ile diğer etki sistemlerinin zayıfladığı durumlardan kaynaklandığını açıklamaktadır. Yazara göre “politik arena” olarak nitelendirilen gücün yapılmasına neden olan bu ikinci düzeydir.

Mintzberg (1983: 433) politik arenanın üç aşamadan oluştuğunu, bu aşamaları, 1) Günü “Çatışma Talebinin Algılanması”, 2) Gelişme “Aniden/Yavaş Bir Şekilde Çatışma Talebinin Oluşması”, 3) Çözüm “Zafer, Ilımlılık ve Ölüm” olarak ifade etmektedir. Bu aşamalar aşağıda teferruatlı bir şekilde ele alınmaktadır.

1.2.1. Günü (Çatışma Talebinin Algılanması)

Günü kelimesi, Latince “movere” kelimesinden türeyip dilimizde günü terimi anlamında kullanılmaktadır. Günü, bir eylemde bulunmamızda bizi harekete geçiren, çalışmaya devam etmemizi ve faaliyetimizi sonuçlandırmamızda bize yardımcı olan bir güçtür (Uslu ve Öğretmen, 2018: 387). İnsanın sergilediği davranışlarının arka planında birçok etkenden söz edilebilir. Fakat sergilenen davranışın düzeyini belirleyen önemli faktörlerden birisi güdülenmedir (Acat ve Köşgeroğlu, 2006: 204).

Güdüler, bir sınıflandırmaya tabi tutulursa iki sonuç ile karşılaşılabilir. Kişinin doğuştan getirdiği güdüler yani doğal güdüler ve kişinin yaşamı boyunca sonradan öğrendiği sosyal güdülerdir. Doğal güdüler, belli bir öğrenme sürecinden geçerek veya bir amaca yönelik çabalar sonucunda oluşanlardır. Örneğin, uyumak, yemek yemek, nefes alıp vermek gibi davranışlar doğal güdüler içerisinde sayılmaktadır. Sosyal güdüler ise, kişinin sosyal varlık olarak yaşadığı çevresinden öğrendiği ve kazandığı becerilerdir.

Örneğin, güçlü olmak, dostluklar kurmak, çalışmak gibi psiko-sosyal nitelikli ihtiyaçlar sosyal güdüler sınıflamasında sayılmaktadır. Bu neticeler öncülüğünde, insan ihtiyaçlarının temelinde doğal güdüler ve sosyal güdüler barınmaktadır (Eroğlu, 2013: 56-58).

Ertekin ve Yurtsever Ertekin'e (2003: 13) göre politik güdünün oluşmasını sağlayan en önemli neden örgütsel kaynakların sınırlı olmasıdır. Yazarlara göre politik güdünün oluşmasına neden olarak, bireyler, örgüt içerisinde var olan gruplar veya örgütün dışından kaynaklanan faktörlerin sayıldığını iddia etmektedirler. Mohan Bursalı ve diğerlerine (2018: 119-120) göre politik davranışlar sergileyen bireylerin bu davranışlarına yönelik güdüler farklı nedenlerden oluşabilir. Politik güdülerini tetikleyen öncüllerden bazıları, işletme içerisinde oluşan belirsizlikler, üst yönetim düzeyindeki yöneticilerin değişmesi, kurumsal kimliğin zayıflaması, işletmenin iç ve dış çevresinden kaynaklanan aksaklıklar politik güdülerini ortaya çıkarmakta olduğunu vurgulamaktadırlar.

Goodin'e (2001: 213) göre, politik güdülerin oluşmasıyla birlikte çatışma olgusu da ortaya çıkmaktadır. Sınırlı olan kaynakların eşit bir şekilde paylaşılmasını istesek dahi herkes kendi payına daha fazla bir pay almak için uğraşacaktır. Bu sebeple, kimin ne kadar bir pay alacağı hususunda politik bir mücadele başlamaktadır. Bu süreç, politikanın gerçek dünyasını göstermektedir. Dolayısıyla yazar, eylemin var olduğu her yerin politikaya gebe olduğunu belirtmektedir.

1.2.2. Gelişme (Aniden/Yavaş Bir Şekilde Çatışma Talebinin Oluşması)

Bir kısım politik güdüler etkileşim aşamasına girmeden yok olurken, diğer bir kısım güdüler ise örgüt içerisinde gelişme fırsatı bulmaktadır. Örgüt içerisinde örgüte yönelik karşıt bir grup oluşmuşsa, güdü aşamasından gelişme aşamasına geçiş hızlanmaktadır. Örgüt içerisinde üst kademenin etkinliği olan otorite veya güç kaybı var ise gelişme aşaması daha hızlı olmaktadır (Ertekin ve Yurtsever Ertekin, 2003: 14).

Sargut'a (2015: 201) göre çatışma, iki kişi ya da grup arasındaki ilişkiden kaynaklanarak ortaya çıkmaktadır. Bir kişinin ya da grubun diğer kişi ya da grubun çabalarını bilinçli bir şekilde engelleme girişiminde bulunduğu çatışma süreci başlamaktadır. Gargiulo (1993: 1) birçok politik sistemde olduğu gibi örgütlerin de çatışmalarla dolu olduğunu savunmaktadır. Yazar burada gerçekleşen çatışmayı, örgütün amaçlarını ve kaynak dağıtımını kontrol etmek için güç odakları üzerine odaklandığını iddia etmektedir.

Mohan Bursalı ve diğerlerine (2018: 121) göre gelişme aşamasında çatışmanın varlığı kabul edilmektedir. Ancak her politik güdü sürecinin çatışmayla sonuçlanacağı

şeklinde bir beklenti bulunmamaktadır. Bunun nedenleri içerisinde, çatışma yaşayan tarafların karşılıklı taleplerinin farklı olması ön planda tutulabilir. Bunun yanında, tarafların işbirliğine girerek taleplerini gerçekleştirmeleri de çatışmanın büyümeden bitmesine ve sürecin sonuçlanmasına neden olmaktadır.

1.2.3. Çözüm (Zafer, İlimlilik ve Ölüm)

Örgütlerin gerçekleştirdiği en önemli fonksiyonlarından birisi çalışanların ya da gruplar arasında oluşan formal veya informal çatışmaları örgütün amaçlarına yönelik olarak yönlendirip, çözüme kavuşturmalarıdır (Koçel, 2014: 770).

Çatışmanın çözümlenmesinde, tarafların çatışmanın varlığından haberdar oldukları zamandan itibaren çatışma sürecinden uzaklaşarak veya çatışmayı bastırmaları, *kaçınma* davranışını benimsemektedir. Tarafların çatışma sürecinde bir diğerinin çıkarını önceleyerek taviz vermesi veya çatışma sürecini yatıştırmaları, *yumuşatma* aşamasını oluşturmaktadır. Tarafların karşılıklı olarak çatışma sürecinde gerilemeleri ise *uzlaşma* aşamasını ortaya çıkarmaktadır. Taraflardan birinin kendi çıkar ve amaçlarını ön plana alarak bu uğurda kendisinin kazandığı ve karşı tarafın kaybettiği bir sonuca ulaşmak istemesi *yarışma* aşamasını oluşturmaktadır. Son aşama olarak, taraflar karşılıklı çıkar ve amaçları için birlikte çalışmaları ile *işbirliği* durumu oluşmaktadır (Sargut, 2015: 202-204).

Bir başka deyişle Ertekin ve Yurtsever Ertekin'e (2003: 15-16) göre, örgütsel politikanın üçüncü aşaması olan çözüm aşamasında, taraflardan birinin zafer kazanarak örgüt yaşamını devam ettirmesidir. Tarafların uzlaşması yoluyla sonuçlanan ılımlılık aşamasında da örgüt yaşamını sürdürmektedir. Yazarlar ölüm aşamasında ise örgütün işlevlerini yerine getiremeyerek varlığını sürdürmeyecek hale gelmesi durumu olduğunu ifade etmektedirler.

1.3. Örgütsel Politika ile İlgili Kavramlar

Bu bölümde politik davranış, politik taktikler ve güç konuları özet bilgiler halinde açıklanmaktadır.

1.3.1. Politik Davranış

Örgütlerin varlık nedeni, bir takım amaçların gerçekleştirilmesi için birden fazla insanın bir araya gelerek birlikte çalışmaları sonucunda nihai sonuçlara ulaşmalarıdır (Koçel, 2014: 95). Doğan ve diğerlerine (2014: 40) göre çalışanların kendilerine göre ayrıcalıklı bir takım amaçları ve çıkarları bulunmaktadır. Böylelikle her çalışanın bu amaç

ve çıkarlarını gerçekleştirmek istemesine karşılık olarak kaynakların sınırlı olması, onları politik davranış kalıbına yönelttiğini öne sürmektedirler.

Farrell ve Petersen (1982: 405) tarafından örgütte oluşan politik davranış, bireyin örgütsel rolünün bir parçası olarak değil, bu durumun birey tarafından örgütteki avantajların ve dezavantajların dağılımını etkileme girişimi olarak tanımlanmaktadır. Mayes ve Allen (1977: 673) ise örgütteki politik davranışları, örgütün kaynak dağıtımına yönelik taleplerin eyleme dönüşmesi olarak açıklamaktadırlar. Bu bakımdan da Mohan Bursalı ve diğerlerine (2018: 144) göre çalışanların örgütteki amaçlarını, beklentilerini ve çıkarlarını göz önünde bulundurarak bilinçli olarak bu kapsamda gerçekleştirdikleri davranışlar politik davranışlarını meydana getirmektedir.

İslamoğlu ve Börü'ye (2007: 136) göre politik davranışların açıklanması için birçok tanım yapılmıştır. Yazarlara göre bu tanımların ortak özelliği, politik davranışta bulunan kişinin kendi çıkarları doğrultusunda hareket ederek istediği sonuca ulaşmasında yardımcı bir etken olarak kullanmasıdır. Byrne'ye (2005: 177) göre politik davranış, örgüt içinde yapılan işin bir parçası olmayan ve örgüt tarafından resmi bir şekilde onaylanmayan, hem olumlu hem de olumsuz davranışlardan oluştuğunu ileri sürmektedir.

Farrel ve Petersen, politik davranışların sınıflandırmasını üç temel boyut üzerinde ifade etmektedirler. Bu boyutlar örgüt üyelerinin kaynak arama veya örgüt içinde avantaj ve dezavantajların dağılımını etkilemek amacıyla mevcut kaynaklar ile taktiksel seçimleri olduğunu ileri sürmektedirler. Bu boyutları “İç-Dış Boyut, Yatay-Dikey Boyut ve Meşru-Meşru Olmayan Boyut” olarak isimlendirmektedirler. Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmaktadır (Farrel ve Petersen, 1982: 405-407):

• **İç-Dış Boyut:** Bu boyutun ana düşüncesi, politik davranışta bulunan çalışanların kaynakları, örgüt içinden ya da örgüt dışından temin etmelerine yöneliktir. İç boyut olarak adlandırdıkları durumda politik davranışta bulunan çalışan kurum içindeki kaynakları kullanmaktadır.

İç boyut aşamasına örnek olarak, örgütte diğer çalışanlara yönelik gerçekleştirdiği yardımlarını iyilik beklentisi ile sergilemek, itirazda bulunmak, algıladığı davranışlara karşı misillemede bulunmak, çeşitli zorluklar çıkarmak ve örgüt içinde diğer çalışanlar ile birlikte koalisyonlar kurarak kargaşa çıkarma ve isyan davranışları eğiliminde bulunmaları verilmektedir.

Dış boyutta ise politik davranış sergileyen çalışan, dış unsurları politik davranışına dâhil ederek, dış kaynakları kendi amacı için kullanmaktadır. Örgüt içinde bulunanların bilmesi gereken bilgileri örgüt dışına servis etmesi, medyaya bilgi sızdırması, örgüt

dışında olan şahıslarla birlik kurmaları, örgüt aleyhine dava açması gibi davranışlar dış boyut için örnek oluşturmaktadır.

- **Yatay-Dikey Boyut:** Örgütlerin birçoğunda hiyerarşi önemli bir öğedir. Politik davranışın yatay-dikey boyutu, bu hiyerarşinin içeriğini oluşturan ast ile üst veya aynı derecede olan çalışanların politik davranışlarını pozisyon bakımından konu edinmektedir.

Yatay boyutu, karşılıklı iyilikte bulunmak, yardım teklif etmek, karşılıklı çıkar gözetmek, koalisyon kurmak ve biçimsel olmayan ilişkiler geliştirmek gibi davranışlar oluşturmaktadır.

Dikey boyutta ise, yöneticiye şikâyette bulunma, emir komuta zincirini ihlal etme, yağcılık yapma ve akıl hocası-gözetken ilişkisi gibi davranışlar ortaya çıkmaktadır.

- **Meşru-Meşru Olmayan Boyut:** Son boyutta, örgütlerde normal politik davranışlar ile “oyunun kurallarını” ihlal eden aşırı politik davranışların arasında ayırım yapıldığı görülmektedir. Resmi olarak tanınmasa da örgüt içinde istenmeyen bir etmen olsa da politik davranışlar örgütsel yaşamın bir gerçeği haline gelmiştir.

Meşru kabul edilen politik davranışları, karşılıklı iyilik alışverişi, itirazda bulunmak, yöneticiye şikâyet etmek, yöneticiden kendisine destekleyici olmasını istemek gibi sıralamak mümkündür. Bunun yanı sıra bazı politik davranışlar meşru olarak kabul görmemektedir. Meşru olmayan politik davranışlar ise, ispiyonculuk yapmak, kuralları çiğnemek, örgüte yönelik tehditlerde bulunulması, protesto eylemleri düzenlemek veya katılmak, organize bir şekilde işe gelmemek gibi davranışlardan oluşmaktadır.

Meşru davranışlar örgüte bağlılığı yüksek veya üst kademe çalışanlar tarafından sergilenmesi daha olası davranışlar olarak görülmektedir. Meşru olmayan davranışların da örgüte karşı yabancılaşmış ve kaybedecek bir şeylerinin olmadığını düşünen çalışanlar tarafından sergilendiği ileri sürülmektedir.

Kırel'e (1998: 528) göre, örgütsel yaşamda politik davranış olmazsa olmaz unsurlar arasında sayılmaktadır. Politik davranışların ne zaman ve ne koşulda ortaya çıkacağını önceden bilmek pek mümkün değildir. Bununla birlikte, örgütte faaliyetler yolunda gidiyorsa, çalışanlar arasında fikir ve çıkar birliği varsa politik davranışların oluşması düşük düzeydedir.

1.3.2. Politik Taktikler

Bu bölümün konusunu oluşturan politik taktikler, örgüt yaşamında politik davranışların sergilenmesi sonucu oluşmaktadır. Yapılan birçok çalışmada politik taktikler kavramı ile eş anlamlı birçok kavram kullanılmıştır. Bunlar, “politik etki

davranışı, etkileme, etki taktikleri, etki stratejileri, güç taktikleri ve izlenim yönetimi” gibi kavramlar altında işlenmiştir (Mohan Bursalı vd., 2018: 163).

Castro ve diğerlerine (2003: 1) göre politik taktikler, bir kişinin (uygulayan kişi) başka bir kişinin (hedefteki kişinin) davranışlarını, tutumlarını veya inançlarını değiştirme çabalarını içerdiğini ileri sürmektedirler. Kacmar ve Carlson (1997: 627) örgütlerde politik taktik kullanımının yaygın olduğunu savunmaktadırlar. Mohan Bursalı ve Bağcı’ya (2011: 25) göre politik taktiklerin özünde başkalarını etkileyerek bireysel ve örgütsel çıkarlara ulaşmak, amaçları gerçekleştirmek, etki ve başarı düzeyini belirlemek vardır. Bu nedenle çalışanlar politik taktikler ile davranışlarını şekillendirerek başarı elde edebilmeyi öngörmektedirler (Yüksel, 2018: 446).

Politik taktik üzerine yapılan çalışmalar Kipnis ve diğerleri (1980) tarafından geliştirilen örgüt yaşamında politik taktikleri, sekiz taktik şeklinde sınıflandırmaları sonucunda bu alanda gelişme meydana gelmiştir (Higgins vd., 2003: 91; Çakarel vd., 2019: 143). Bahsedilen sınıflandırma şu şekilde açıklanmaktadır (Kipnis vd., 1980: 447-448; Yukl ve Falbe, 1990: 134).

- **Dayatma veya Girişimcilik:** Talep ettiği eylemi yaptırana kadar zorlama veya baskı uygulama gibi davranışlarda bulunmasıdır. Bu taktiğin kullanılması, üstte yönelik, yatay pozisyonda çalışana yönelik ve alt çalışana yönelik olarak uygulanabilirliği bulunmaktadır. Bir başka deyişle talep ettiği eylemi yapacak kişi ile yüzleşir, yapılacak eylemin ivedilikle gerçekleştirilmesini dikte eder.

- **Yağcılık veya Küçültme:** Yapılmasını isteyeceği bir talebinden önce isteyeceği kişiye karşı mütevazı davranarak veya isteyeceği kişinin kendisini önemli hissedebileceği görüşleri belirterek, bu yolla talep ettiği eylemin gerçekleştirilmesini sağlamak amaçındadır. Bu taktik, örgütün bütün derecelerinde kullanılabilir. Yani, talep edilen işi yapmadan önce geçmişte başarılan işleri anımsatarak övgülerde bulunulmasıdır.

- **Akılcılık veya Rasyonel İkna:** Talep edilen eylemin neden olması gerektiğini veya olabilecek yönlerini mantıklı sebepler ile karşı tarafın ikna edilmesidir. Örgütün bütün derecelerinde kullanılabilir. Örneğin, talep edilen eylemin sonuçlanmasına yönelik faaliyetleri kanıtlayarak eylemin yapılmasını talep etmektir.

- **Yaptırımlar:** Talep edilen eylemin gerçekleşmesi için idari yaptırımların yardımıyla ceza ve tehdit unsurlarını kullanarak amaca ulaşmak istenmektedir. Yaptırımlar, örgütün bütün derecelerinde uygulanabilir.

- **Mübadele veya Değişim Taktikleri:** Gerçekleştirilmesi istenen eylem için karşılıklı bulunulacağı veya eylemin yapılması halinde şahsi olarak fedakârlık ile karşılık

verileceğini öne sürme taktiğidir. Bu taktiğin uygulayıcısı üst kademe çalışanlara yönelik olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle, istenilen şeyin yapılması ile gerçekleştiren kişinin iyiliğine olan bir davranışta bulunulacağını belirtmesidir.

- **Yukarıya İtiraz veya Amire Müracaat:** Örgütte emir komuta zincirinin varlığını kullanarak kendi üstünün üstüne kendi amaçları için itirazda bulunma veya daha üst amirlerden gayri resmi destek sağlamak gayesi sonucunda oluşan bir taktiktir. Üst kademedeki çalışanlara yönelik taktikler içerisinde olduğu belirtilmiştir. Bu taktik, istenilen eylem gerçekleştirmediğinde, daha üst bir yöneticiye bu durumun şikâyet edilmesi şeklinde örneklendirilmiştir.

- **Engelleme:** Muhatap olan kişinin yapacağı işlerin engellenmesine yönelik taktiklerdir. Örneğin, işin yavaşlatılması veya çalışmanın sonlandırılmasını içeren tehditlerde bulunulmasıdır. Bu taktiğin uygulayıcısı üst kademe çalışanlar olduğu belirtilmiştir.

- **Koalisyon:** Gerçekleştirilecek eylem için iş arkadaşlarının işbirliği içerisine girerek ortak bir çıkar veya amaç için birliktelik oluşturmalarıdır. Bu taktik, astlar tarafından uygulanabileceği ileri sürülmüştür.

1.3.3. Güç

Güç kavramı Latince “potere” kelimesinden türemiş olup, -ebilmek/-abilmek anlamına gelmektedir (Alkan ve Erdem, 2019: 407). Hodgkinson (2008: 85) gücü, amaçlara ulaşabilme yeteneği olarak açıklamaktadır. Özkalp ve Kırel’e (2001: 623) göre güç, örgüt yaşamının vazgeçilmez bir gerçeğidir. Kişinin güç kullanımındaki başarısı, güç olgusunu nasıl anladığına, ne amaçla ve ne zaman kullandığına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle güç, diğerini kontrol etme potansiyelini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, diğerinin tutum ve davranışlarını amaçları doğrultusunda etkileme kapasitesidir.

Bayrak’a (2000: 22) göre, güç olgusunun bütün insan ilişkilerindeki önemi kabul edilmekle beraber, en fazla yöneticiler nezdinde önemli olduğunu belirtmektedir. Çünkü yöneticilerin başarısı, büyük ölçüde örgüt içinde ilişkili olduğu insanların ve dış çevreye karşı yönettiği etkileme becerilerine bağlıdır. Bu bağlamda Titrek ve Zafer’e (2009: 660) göre yöneticinin etkilemesi, astları çalışmaya sevk etme ve çeşitli yönlendirmelerde bulunması olarak tanımlanmaktadır. Nitekim Erdoğan’ın (1997: 22) ifadelerine göre, örgütlerde astların da farklı özellikler ile güç sahibi oldukları kabul edilmektedir. Bu nedenle astlar da sahip oldukları güçler ile yöneticileri etkileyebilir ve diğer kişi ve gruplar üzerinde kendi çıkarları için yönlendirmelerde bulunabilmektedirler.

Özkalp ve Kirel (2001: 642) gücün algılanıp amaçlar uğruna eyleme dönüştürüldüğünde, politika kavramının ortaya çıktığını belirtmektedirler. Eren (2012: 390) ise politikaların güç faktörü ile diğerlerini etkileyip, yön verdiğini veya yol gösterdiği araçlar olarak tanımlamaktadır.

Kişilerarası gerçekleşen güç ilişkilerine yönelik araştırmaların odak noktasını, 1959 yılında Bertram H. Raven ve Raven'in tez danışmanı olan John R. P. French tarafından geliştirdikleri, "Güç Temelleri" olarak sınıflandırdıkları çalışma oluşturmaktadır (Özaslan, 2018: 1165-1166). French ve Raven (1959: 263) gücün temellerini; ödüllendirme gücü, zorlayıcı güç, meşru güç, özdeşlik gücü ve uzmanlık gücü olarak beşli sınıflandırma olarak ileri sürmektedirler. Raven'in daha sonraki çalışmaları neticesinde uzman gücünün içerisinde açıklanan "Bilgi Gücü" bağımsız bir şekilde değerlendirmeye alınmaktadır (Raven, vd., 1998: 308). Böylece gücün temelleri altı başlık altında toplanmıştır (Pierro vd., 2013: 1124). Bu güç türleri aşağıda ifade edilmektedir (French ve Raven, 1959: 263-267; Erchul ve Raven, 1997: 138; Erchul vd., 2001: 3; Raven, 2008: 3).

- **Ödüllendirme Gücü:** Örgütte yapılacak olan işin yapıldığı takdirde ödüllendirilme ile sonuçlandırılacağı algısının temelini teşkil etmektedir. İşgörenin, üstünün veya yatay konumda çalışanın belirttiği işi yapması sonucunda ödüllendirilme algısına sahip olmasıdır. Örneğin, para ödülleri, ikramiye vaatleri, örgüt içinde terfi sağlanması ve görüşlerine değer verilen bir kişiden onay alınması, ödüllendirme güçleridir.

- **Zorlayıcı Güç:** Yapılacak eylemin yapılmadığı takdirde yapmayanın cezalandırılacağı algısının oluşmasıdır. Bir çalışanın verilen işi yapmadığı için cezalandırılma beklentisinde olmasıdır. Örneğin, işten kovulma veya para cezası tehditleri, görüşleri bakımından itibarlı olan bir kişiden gelen olumsuz cevap veya ret edilme mesajı, zorlayıcı gücün kaynaklarını oluşturmaktadır.

- **Meşru Güç:** Sahip olunan gücün taraflar tarafından kabul edilmesiyle, gücü kullanan kişinin bu gücü kullanmasının meşru olduğu ve bu güce maruz kalan kişinin karşılık olarak istekleri kabul etme algısı olarak açıklanmaktadır. Bir başka ifadeyle, güce maruz kalan kişi bu olayı örgütteki konumundan kaynaklı olarak kabul etme durumunda olduğu algısındadır.

- **Özdeşlik Gücü:** Özdeşlik gücünün içeriğini, bir çalışanın diğer çalışanın özelliklerini kendinde bulduğuna inanması veya bu algıya sahip olduğunu, o kişinin etkisinde kalarak kendisini o kişi ile özdeş olarak tanımlaması sonucunda oluşmaktadır.

Bu ifadeyi sözel olarak ifade edersek, “Onun gibi olmak istiyorum ve o gibi davranır veya inanırsam o gibi olurum.” cümlesi özdeşlik gücünü tanımlamaya yardımcı olmaktadır.

- **Uzmanlık Gücü:** Örgütte çalışanların bilgi düzeylerine göre farklılık gösterecek olan uzmanlık gücü, belirli bir alanda uzman olduğu algısına sahip olunmasıdır.

- **Bilgi Gücü:** Bilgi gücünü elinde bulduran çalışan kendi isteği için diğer çalışana yönelik olarak mantıksal bilgiler ile karşısındakini etkileme veya ikna etme eğilimdedir.

1.4. Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika kavramı literatürüne iki yaklaşım egemen olmuştur. Birinci yaklaşım, örgütte sergilenen politik davranışlar veya politik taktikler konusuna odaklanırken, ikinci yaklaşımda ise çalışanların örgütsel politika algılamalarına odaklanmaktadır (Vigoda ve Cohen, 2002: 311). Kacmar ve Ferris (1991: 194) örgütsel politika algılamalarına yönelik çalışmaların örgütsel politika kavramından sonra başlamasının nedenini, örgütsel politika algılarının ölçüm aracının olmamasından kaynaklandığını ileri sürmüştürler.

Algı kavramını Cüceloğlu (1999: 98), “Duyu verilerini örgütleyip yorumlayarak çevremizdeki nesne ve olaylara anlam verme süreci.” olarak tanımlamaktadır. Bir başka deyişle İnceoğlu (2010: 68) algıyı; görme, duyma, tatma, koklama, dokunma duyularımızın aracılığına bir ekleme yaparak hissetme duygusu ile birlikte dış dünyadan bilgi edinme süreci olarak ifade etmektedir.

Bakan ve Kefe’ye (2012: 21) göre algı, dış dünyadan gelen uyarıların zihinsel faaliyet sonucunda yorumlanarak nasıl davrandığımızı, neye inandığımızı ve ne gördüğümüzü bize gösterirken bunlarla birlikte zihinde değerler, problemler meydana getirmekte ve bunlara çözüm üretmektedir. Eren’e (2012: 69) göre algılama sürecinde kişi çevreye karşı kendi ilgisine yönelik seçimlerde bulunmaktadır. Bu süreçte çevrede gerçekleşen bazı olaylara tepkisiz kalırken diğer olaylara ilgisini ve dikkatini vermektedir. Bu farklılığının sebebini oluşturan asıl kaynak ise insanların birbirinden farklı kişiliklere, inanç sistemlerine, değer yargılarına, tecrübeler ve güdülere sahip olmalarıdır.

Buenger ve diğerleri (2007: 294) algıların, kişilerin tutumları ve duygusal durumları bakımından önemli sonuçlarının olabileceğini, örgütün kişiler tarafından politik bir ortam olarak algılanması neticesinde örgütte gerçekten politikaların var olup olmadığına bakılmaksızın örgüt içinde politikaların kaynağını yarattığını ileri

sürmektedirler. Zhou ve Ferris'in (1995: 1748) aktarımına göre, Lewin (1936) insanların gerçekliğe göre değil, kendi gerçeklik algılarına göre hareket ettiği düşüncesini ileri sürmesiyle birlikte Porter (1976), örgütsel politikalara atıf yaparak bu algıların yanlış algılansa dâhi, incelenmesi ve anlaşılmasının önemli olduğunu belirttiğini ifade etmektedirler.

Başar ve Varoğlu (2016: 753) örgütsel politika kavramını, çalışanların şahsi ve örgüt çıkarlarına yönelik gösterilen davranışlar olarak tanımlarken örgütsel politika algısı kavramını ise çalışanların örgütlerini ne düzeyde politik algıladıkları düşüncesinin etkili olduğunu savunmaktadırlar. Hassan ve diğerlerinin (2017: 479) aktarımına göre, Ferris ve diğerleri (1989a) yaptıkları çalışmada örgütsel politika algısını, örgüt içinde diğer çalışanların zararını göze alarak kısa dönemli veya uzun dönemli olarak kişisel çıkarları gözeterek uygulanan stratejik bir eylem olarak tanımlamaktadırlar.

Parker ve Dipboye'e (1995: 892) göre, politik olarak sergilenen davranışların örgüt veya bireyler için yararlı ya da zararlı olmasından daha önemli olan husus, o davranışın nasıl algılandığıdır. Ferris ve Kacmar (1992: 93) tarafından örgütsel politika algısı, çalışanların örgütlerini politik olarak algılamalarına yönelik olan bütün sebepleri ve bu sebepleri bireyin tutum ve davranışlarının sonuçları kapsamında değerlendirmektedirler.

Mohan Bursalı ve Bağcı'ya (2011: 24) göre örgütsel politika algılamalarına yönelik yapılan tanımların ortak noktası, politik davranışların bireysel veya grup nezdinden elde edilecek olan olumlu ya da olumsuz çıktılar neticesinde yol izlemektedir. Ancak bu kapsamda ön plana çıkan davranışların sergilenmesinden daha önemli olan husus, kişilerin davranışları anlamlandırdıkları aşama olduğunu ileri sürmektedirler.

Politik faaliyetler, kişiler tarafından örgütteki faydalar ve zararlar neticesinde gerçekleşiyor olup kişilerin algılamaları yoluyla rotasını belirlemektedir. Bir kişi için yararlı olan bir durum diğer kişinin zararına bir sonuç doğurması durumunda, zararda olan kişi, olumsuz algı üretirken faydalı sonuçlar edinen kişi ise olumlu algılar üretmektedir (Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 111). Bir başka açıdan, yapılan eylem iyi niyet ile gelişip karşısındakine zarar verme amacı gütmese dahi, kişinin bu eylemi yanlış yorumlaması sonucunda politik algılamalara yönelebilmektedir (Eryılmaz ve Altın Gülova, 2017: 160).

Mayes ve Allen'e (2015: 60) göre örgütsel yaşamda bulunan çalışanlar tarafından politik davranma olasılığı yüksektir fakat bir çalışan tarafından politik olarak algılanan davranış bir başka çalışan tarafından politik olarak algılanmayabilmektedir. Erol'a (2015:

60) göre örgütte çalışan kendi düşüncesi ve çıkarımlarıyla beraber çalışma ortamını politik bir şekilde tanımlaması ve algılaması sonucunda davranışlarını da bu yönde şekillendirerek politik ortama göre davranışlar sergileyecektir. Atta ve Khan (2016: 22) örgütsel politikalara çalışan gözüyle bakıldığında, genellikle olumsuz bir biçim aldığını iddia etmektedir.

Ferris ve diğerleri (2000: 90) çalışanın örgütte kendi çıkarlarına hizmet etme yönünde olan iş arkadaşlarının veya üstlerinin davranışlarını kendi kendine değerlendirmesi sonucunda oluştuğunu iddia etmektedirler. Bu tanımın önemli olan noktası Ferris ve diğerlerine (2002: 185) göre, politik algılamaların diğer örgüt üyeleri tarafından kişisel değerlendirilmesindeki niyetlerine göre bir yön izlenmesi, diğerleri tarafından kendi kendine hizmet eden eylemler olarak yorumlanması ve çalışanların örgütte politik davranışları bireysel duygular ile algılamalarıdır.

Kacmar ve Carlson'a (1997: 628) göre örgütte çalışanlar, diğer çalışanların politik davranışlarından etkilenmektedir. Bu algılamalar sonucunda kişi, politik davranan kişilerin örgütte başarıya ulaştığını algılayarsa, politik davranma eğilimlerini artıracaktır. Bu nedenlerden dolayı örgüt, politik faaliyetlerden ve çalışanların bu faaliyetlere verdiği tepkilerden etkilendiğini ileri sürmektedirler.

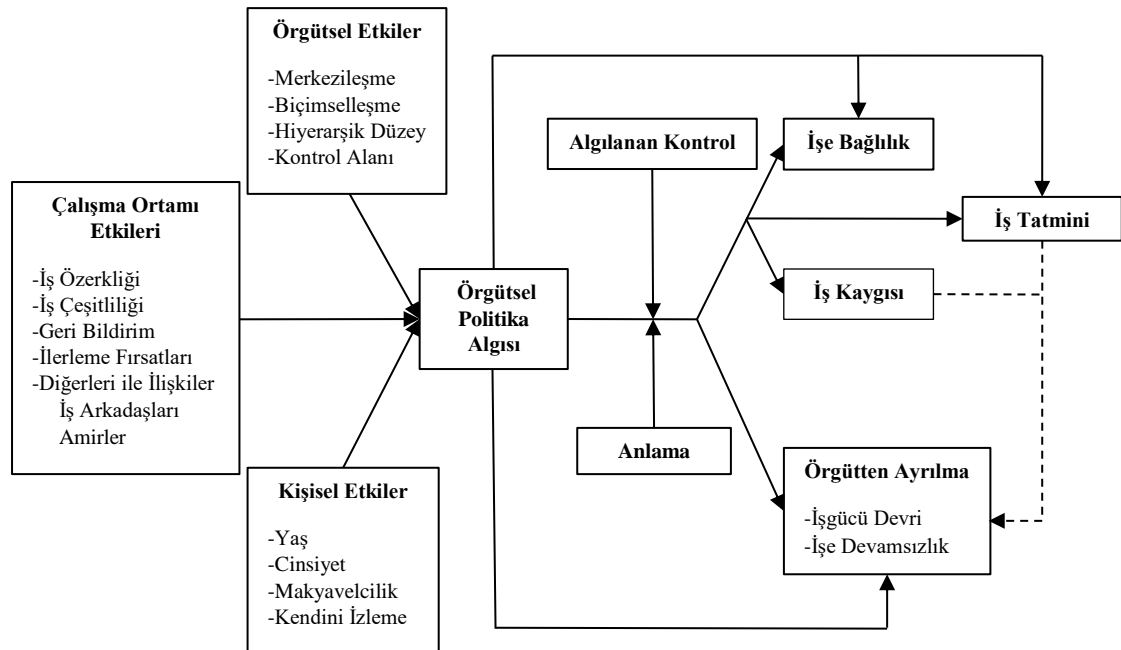
Eryılmaz ve Altın Gülova'ya (2017: 160) göre örgütün, çalışanlar tarafından politik olarak algılanması ile birlikte bunun yanında sonuçları da doğmaktadır. Örneğin, çabaları sonucunda örgütte yükselme bekleyen çalışan, örgütte onun kadar çaba göstermediğini düşündüğü arkadaşının yükseldiği gerçeği ile karşı karşıya kaldığında, örgütün politik kararlar aldığını düşünebilmektedir.

Brouer'ın (2011: 870) ifadelerine göre işgören örgütü politik olarak algıladıktan sonra, çalışmasında gösterdiği çabaların karşılığını alacağından ya da ödüllendirileceğinden emin olamaz. Çalışma ortamında çalışanlar performansları, iş çıktılarına etkileri ve yöneticileri ile ilişkileri neticesinde neye değer verildiğini ya da nelerin göz ardı edildiğini tam olarak anlayamazlar. Bu nedenlerden dolayı çalışan çabalarının göz ardı edileceğini ve ödüllendirilmeyeceğini düşündüğü için işe yönelik ilgisini, çabalarını ve değer inancını azaltmaktadır. Bu bilgiler ışığında bir sonraki bölümde örgütsel politika algısı modeli hakkında bilgiler verilmektedir.

1.5. Örgütsel Politika Algısı Modeli

Bu bölümde, örgütsel politika algısı modeline yönelik örgütsel etkiler, çalışma ortamı etkileri, kişisel etkiler, örgütsel politika algısı sonuçları ve geliştirilmiş örgütsel

politika algısı modeline ilişkin bilgiler verilmektedir. Örgütsel politika algısı modeli Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Örgütsel Politika Algısı Modeli

Kaynak: (Ferris ve Kacmar, 2002: 95)

Örgütsel politika algısı modeli Ferris ve diğerlerinin (1989a) yaptıkları çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır (Ferris vd., 1989b: 88). Model, Şekil 2’de görüldüğü üzere, örgütsel politika algısının oluşmasında örgütsel etkiler (merkezileşme, biçimselleşme, hiyerarşik düzey ve kontrol alanı), çalışma ortamı etkileri (iş özerkliği, iş çeşitliliği, geri bildirim, ilerleme fırsatları, diğerleri ile ilişki (iş arkadaşları, amirler) ve kişisel etkiler (yaş, cinsiyet, Makyavelcilik, kendini izleme) olarak örgütsel politika algılamalarına yol açarken, algılanan örgütsel politika algısı sonucunda potansiyel olarak işe bağlılık, iş tatmini, iş kaygısı veya örgütten ayrılma (işgücü devri, işe devamsızlık) sonuçları ortaya çıkmaktadır (Ferris ve Kacmar, 1992: 94).

1.5.1. Örgütsel Etkiler

Örgütsel politika algısı modeline göre, örgütsel etkiler; merkezileşme, biçimselleşme, hiyerarşik düzey ve kontrol alanından oluşmaktadır.

Merkezileşme, karar verme yetkisinin tümüyle üstler tarafından kullanılmasını ve belirli bir ölçüde alt kademelere devri hususunu ifade etmektedir. Her türlü kararın üst kademede alınıp, alt kademelere karar alabilme özgürlüğünün bırakılmaması durumunda merkezileşme oluşmaktadır. Diğer yandan bu yetkinin alt kademelere de verilmesi örgütün merkezileşmemesine (ademi merkeziyet) yapısında olmasını ifade etmektedir.

Ancak örgütün merkezileşme veya merkezileşmeme durumunu yöneticileri ve içinde buldukları koşullar belirlemektedir (Şimşek ve Çelik, 2018: 127). Merkezileşme sonucunda örgütlerde politik algıların ortaya çıkma düzeyi daha yüksektir (Ferris vd., 1996: 237). Eisenhardt ve Bourgeois (1988: 743) yaptıkları çalışmada örgütte merkezileşme artıkça politik algılarında arttığını saptadıklarını öne sürmüşlerdir.

Biçimselleşme, örgütte bir işin yapılmasının önceden tanımlanarak, neyin, ne zaman, nerede, nasıl ve kim tarafından yapılacağını belirlenmesi ve bu hususta gerçekleştirilmesidir (Koçel, 2014: 217). Andrews ve Kacmar (2001: 353) örgütte uygun politika ve kuralların bulunması dâhilinde çalışanların örgütsel politika algılarının düşük olacağını ileri sürmüşlerdir. Ferris ve Kacmar (1992: 95) örgütte biçimselleşmenin yüksek olduğu durumlarda örgütsel politika algısının düşük olacağını, biçimselleşmenin düşük olduğu durumlarda örgütsel politika algılamaların yüksek olacağını belirtmişlerdir.

Hiyerarşik düzey, örgüt içinde yetki, görev ve sorumlulukların en üstten en alta doğru inmesi, bir başka ifadeyle basamaklar ilkesi olarak tanımlanmaktadır (Koparal, 2012: 111). Madison ve diğerleri (1980: 87) yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel politika algılamalarının hiyerarşik düzeylere göre farklılaştığını tespit ettiklerini açıklamışlardır. Yazarlara göre politik algılar üst kademe yöneticilerin orta ve alt kademe yöneticilerine göre daha yüksek düzeyde politik algılamalara sahip olduklarını saptamışlardır.

Kontrol alanı, örgütte bir üste kaç astın bağlı olacağını veya bir üstün kaç astı verimli ve etkili bir şekilde denetleyebileceğini ifade etmektedir (Mucuk, 2008: 147). Ferris ve Kacmar'a (1992: 96) göre kontrol alanı ile örgütsel politika algılamalarının olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirtmektedirler. Bunun nedenini de kontrol alanının genişlemesi sonucunda astların sayısının artacağını, her birine ayıracağı sürenin kısılacağını, belirsizlik ve karışıklığın artarak örgütsel politika algılarını artıracığını ifade etmektedirler.

1.5.2. Çalışma Ortamı Etkileri

Örgütsel politika algısı modeline göre, çalışma ortamı etkileri; iş özerkliği, iş çeşitliliği, geri bildirim, ilerleme fırsatları ve diğerleri (iş arkadaşları, amirler) ile ilişkilerden oluşmaktadır.

Hackman ve Oldman (1975: 161-162) çalışmalarında, iş özerkliği, iş çeşitliliği ve geri bildirim şu şekilde tanımlamışlardır: İş özerkliği, işin planlanması ve yürütülmesi aşamasında gerçekleştirilecek olan yöntemlerin belirlenmesinde çalışana özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisi vermektir. İş çeşitliliği, çalışanın işi yürütürken farklı beceri

ve yetenekleri sayesinde başka faaliyetleri de gerçekleştirmesidir. Geri bildirim ise işin gerçekleştirilme derecesi ve çalışanın performansına yönelik doğrudan ve net bilgi edinilmesidir.

Bu faaliyetler çalışma ortamının belirsizliğini ve karışıklığını azaltmak için başvurulan yollardandır (Atinc vd., 2010: 497). O'Connor ve Morrison (2001: 307) yaptıkları çalışmada örgütsel politika algısı ile iş özerkliğinin, Ferris ve Kacmar (1992: 96) da iş çeşitliliği ve geri bildirim örgütsel politika algısı ile olumsuz ilişkide olduğunu savunmaktadırlar.

İlerleme fırsatları, çalışanın örgütünde yerini bilme, anlama ve gelecekte kendini hangi noktada gördüğünü belirlemeye çalışırken, örgütün de gelecekte çalışanın hangi çalışma pozisyonuna getireceğini ve imkânlarını sağlayacağını belirlemesidir (Mucuk, 2008: 341). Çalışanlar örgütte ilerleme fırsatlarının bulunmasına dikkat etmektedirler (Gürbüz ve Ayhan, 2017: 2). Ferris ve diğerleri (1996: 239) ilerleme fırsatları ile örgütsel politika algısının olumsuz bir ilişkisinin bulunduğunu öne sürmüştürler.

Diğerleri (iş arkadaşları, amirler) ile ilişkiler, Ferris ve Kacmar (1992: 96) çalışanların örgütte iş arkadaşları ve amirleriyle olan ilişkilerine önem verdiğini, birbirlerine yönelik fırsat olanaklarını tanımlarından dolayı örgütsel politika algısını artıracaklarını ifade etmektedirler. Valle ve Perrew (2000: 366) yaptıkları çalışmada diğerleri (iş arkadaşları, amirler) ile ilişkiyle örgütsel politika algısının olumsuz bir ilişkisi olduğunu açıklamaktadırlar.

1.5.3. Kişisel Etkiler

Örgütsel politika algısı modeline göre, kişisel etkiler; yaş, cinsiyet, Makyavelcilik ve kendini izlemeden oluşmaktadır.

Yaş, Robbins ve Judge (2017: 44) yaşın ilerlemesi ile performansın düşeceğine yönelik bir önyargının bulunduğunu ileri sürmektedirler. Ferris ve Kacmar'a (1992: 96) göre yaşlı çalışanların diğer iş arkadaşlarına göre örgütü daha yüksek düzeyde politik algıladıklarını belirtmektedirler.

Cinsiyet, Ferris ve Kacmar (1992: 96) örgütsel politika algısı ile cinsiyet ilişkisinde kadınların daha yüksek düzeyde algılamalara sahip olduklarını savunmaktadırlar. Bazı kültürlerde kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı konumda yaşaması ve örgüt yaşamında da yüksek pozisyonlara gelmek isteyen kadınların bir takım engellerle karşılaşması bu durumun ortaya çıkmasını desteklemektedir (Gündüz, 2017: 25).

Makyavelcilik, çalışanın kendi çıkarları uğruna diğer çalışanları manipüle ederek kendi çıkarını önlemesidir (Ayan vd., 2013: 105). Machiavelli (2017: 67-68) eserinde hükümdara “Merhametli, sadık, insancıl, dürüst ve dindar gibi görünmek ve gerçekte olmak gibi; ne ki olmamak gibi bir olasılık karşısında ruhunun bunun hazır olması gerekir. Bununla şunu söylemek istiyorum: Bir hükümdar, özellikle yeni birisi iyi bilinmek adına sahip olması gereken bu niteliklerden devleti ayakta tutabilmek amacıyla vazgeçmek ve iyilik yapmamak; verdiği söze, insanlığa ve dine karşı durmak zorunda kalabilir. Bu nedenle bu yazgının cilvesine ve olayların değişkenliğine karşı koyabilecek bir ruh kıvraklığına sahip olması gerektiği” yönünde öğütte bulunmaktadır. Bu bağlamda Makyavelcilik, sosyal ilişkilerde fırsatçılık ve dolandırıcılık ile kendi amaçları için başkalarını kullanan kişiler olarak tanımlanabilmektedir (Kirel, 1998: 536). Valle ve Perrew (2000: 368) ile O’Connor ve Morison (2001: 307) yaptıkları çalışmada örgütsel politika algısı ile Makyavelciliğin olumlu bir ilişkisinin olduğunu ileri sürmektedirler.

Kendini izleme ya da kendini uyarılama, Snyder’e (1974: 527-528) göre çalışanın sosyal olayları kendi kendine izlemesi veya gözlemlemesi sonucunda algılamasıdır. Bu algılamamanın yüksek düzeyde ve düşük düzeyde olabileceğini ifade etmektedir. Yüksek düzeyde kendini izlemeye sahip çalışanların örgütü daha politik algıladıkları düşünülmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992: 96-97).

1.5.4. Örgütsel Politika Algısı Sonuçları

Örgütsel politika algısı modeline göre, örgütsel politika algısı, işe bağlılık, iş tatmini, iş kaygısı ve örgütten ayrılma (işgücü devri, işe devamsızlık) sonuçlarını oluşturmaktadır.

İşe bağlılık, çalışanın örgütü ile kendini özdeşleştirerek, örgütün bir üyesi olarak yaşamına devam etme düzeyidir. İş tatmini ise, çalışanın yaptığı işin özelliklerini idrak ederek kendi yeteneğine göre çıkarımda bulunarak işe yönelik olumlu bir duyguya sahip olmasıdır (Robbins ve Judge, 2017: 77). Randall ve diğerleri (1999: 160) yapılan çalışmaların örgütte politikayı algılayan çalışanların işe bağlılıklarının düşük olacağı görüşünü desteklemektedirler. Ferris ve Kacmar (1992: 97) örgütsel politikayı algılayan çalışanın iş tatmininin azalacağını ileri sürmüştürler.

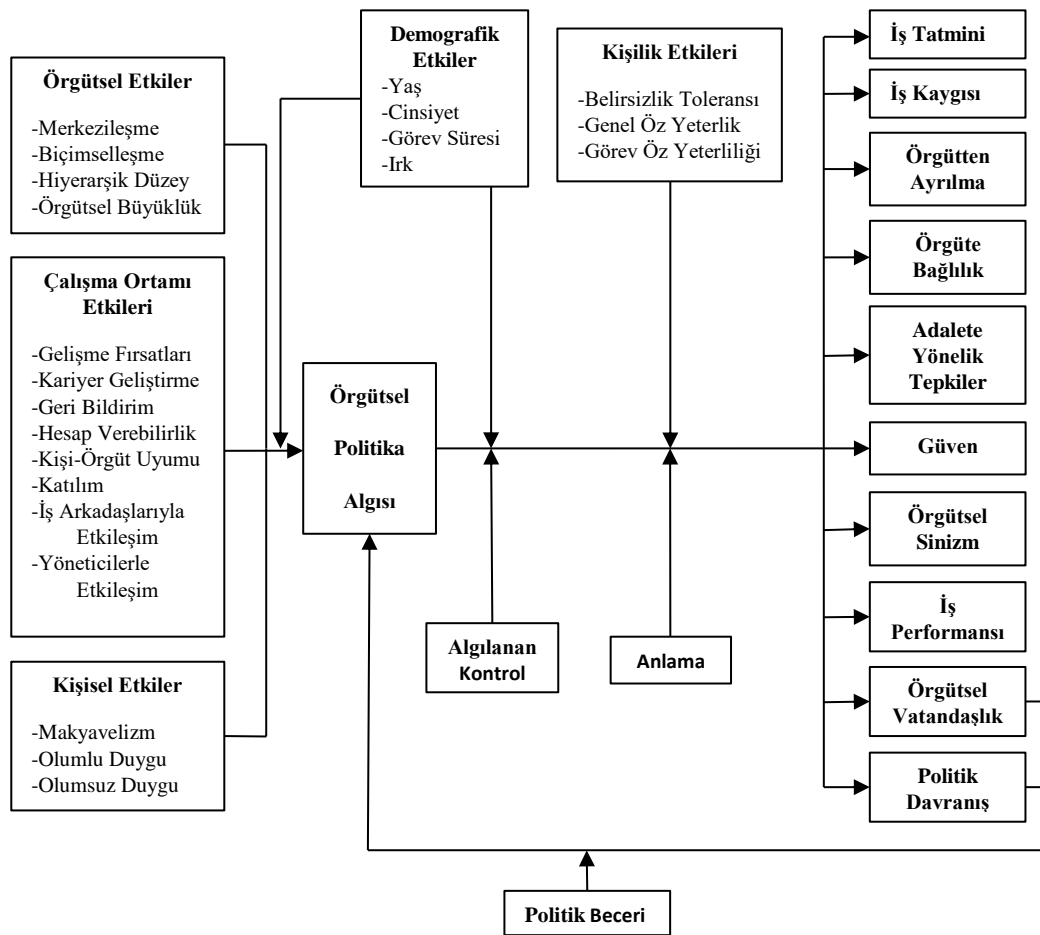
Örgütsel politika algısı modeline göre, iş kaygısı ve örgütten ayrılma birbiri ile ilişkilidir (Ertekin ve Yurtsever Ertekin, 2003: 12). Cropanzano ve diğerleri (1997: 162) örgütsel politikanın algılanmasının rahatsız edici bir durum olduğunu ve algılayan çalışanın örgütte çalışmaya devam etmesinin düşük düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca Vigoda (2002: 574) örgütü politik olarak algılayan çalışanın stres seviyesinin

yükseleceğini belirtmektedir. Ferris ve diğerleri (1996: 242) örgütsel politika algılamaları ile iş kaygısının olumlu bir ilişkisinin olacağını savunmaktadırlar.

Ferris ve Kacmar (1992: 97) örgütü politik olarak algılayan çalışanın işgücü devri ya da işe devamsızlık yaparak örgütten ayrılmayı gerçekleştirdiğini ileri sürmüştürler. Harris ve diğerleri (2007: 139-140) yaptıkları çalışmada örgütsel politika algılamaları ile örgütten ayrılma niyetlerinin olumlu bir ilişkisinin olduğunu saptamışlardır.

1.5.5. Geliştirilmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli

Ferris ve diğerleri (2002: 234) tarafından geliştirilmiş örgütsel politika algısı modeli, 1989 yılında yayımlanan örgütsel politika algısı modeli çalışmasına dayanarak daha kapsamlı bir şekilde ele alınmış ve sonucunda Şekil 3'teki modeli öne sürmüştürler.



Şekil 3. Geliştirilmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli
Kaynak: (Ferris vd., 2002: 235).

Geliştirilen örgütsel politika algısı modeli, önceki örgütsel politika algısı modeline göre şu farklılıkları oluşturmaktadır. Örgütsel etkiler bölümünden, denetim alanı çıkarılarak yerine örgütsel büyüklük eklenmiştir. Çalışma ortamı etkileri bölümünden iş özerkliği, iş çeşitliliği ve ilerleme fırsatları çıkarılarken, gelişme fırsatları,

kariyer geliştirme, hesap verebilirlik, kişi-örgüt uyumu ve katılım gibi değişkenler ilave edilmiştir. Kişisel etkiler bölümünden yaş, cinsiyet ve kendini izleme çıkarılarak yerlerine olumlu duygu ve olumsuz duygu durumları eklenmiştir. Demografik etkiler bölümü oluşturularak, yaş, cinsiyet, görev süresi ve ırk demografik değişkenleri öncül koşullar ile örgütsel politika algısı arasında ve örgütsel politika algısı ile tutumsal ve davranışsal sonuçları arasındaki ilişkide düzenleyici (moderatör) bir rol üstlenmektedir. Diğer yandan kişilik etkileri bölümünü oluşturan, belirsizlik toleransı, genel ve görev öz yeterlilikleri ise örgütsel politika algısı ile tutumsal ve davranışsal sonuçlar arasındaki ilişkide düzenleyici (moderatör) rol oynamaktadır. Örgütsel politika algısı modelinde olduğu gibi geliştirilen örgütsel politika algısı modelinde de algılanan kontrol ve anlama düzenleyici (moderatör) rolü oynamaktadır. Örgütsel politika algısı sonuçlarını genişleterek, adalete yönelik tepkiler, güven, örgütsel sinizm, iş performansı, örgütsel vatandaşlık ve politik davranış modele ilave edilmiştir (Kartalpe Behram, 2015: 45-46).

1.6. Örgütsel Politika Algısı Boyutları

Kacmar ve Ferris (1991: 196) örgütsel politika algısı ölçeğini oluşturmak için ilk girişimlerinde beş faktörlü bir sonuç bulduklarını ve bunları; 1) Yükselmek için Gerekeni Yapmak, 2) Çıkarıcılık, 3) İş Arkadaşları, 4) Klikler, 5) Ücret ve Terfi olarak isimlendirmişler. Daha sonra yapılan çalışmalarda örgütsel politika algısı ölçeği üç faktör üzerinden ifade edilmeye çalışılmıştır. Bu üç faktör şunlardır: 1) Genel Politik Davranışlar, 2) Yükselmek için Gerekeni Yapmak, 3) Ücret ve Terfi olarak isimlendirmişler (Kacmar ve Ferris, 1991: 204; Ferris ve Kacmar, 1992: 107; Nye ve Witt, 1993: 821; Kacmar ve Carlson, 1997: 629). Bu boyutlar aşağıda izah edilmektedir.

1.6.1. Genel Politik Davranış

Genel politik davranış, kuralların ve prosedürlerin olmaması, belirsizlik altında karar verme ve değerli kaynakların azlığı üzerine üç durumda açıklanmaktadır (Gull ve Zaidi, 2012: 159). Kacmar ve Carlson'a (1997: 629) göre kuralların ve prosedürlerin yokluğunda çalışanlar örgütte kabul edilebilir davranışlar bakımından çok az bilgiye sahip olurlar ve bir süre sonra kendi kurallarına göre hareket etmeye başlarlar. Bu durumda çalışanlar genellikle kendi çıkarlarına göre ve kural koyanın faydalarını önceleyerek kararlar alırlar. Kuralları alabilen çalışanlar belirsizlikleri yönetebilen, diğer çalışanlara kendi kurallarını dayatan ve kendi kurallarını diğerlerine benimsetebilen çalışanlardan oluşması yüksek düzeyde olacağını ifade etmektedirler.

İkinci durum olan belirsizlik altında karar verme durumunu Drory ve Romm (1990: 1145) çalışmalarında örgütsel politika algısını etkilediğini ileri sürmüştürler. Karar verme durumunda bilgiler eksik ve belirsiz olduğunda karar vericiler kendi yorumlarına göre karar verme eğilimine yönelirler ve diğer çalışanların bu karar verme sürecini farklı farklı algılaması sonucunda politik olarak algılanan kararlar ortaya çıkar. Bu nedenle karar verme süreci etkisizleşir (Kacmar ve Carlson, 1997: 629-630).

Genel politik davranışa neden olan son durum ise değerli kaynakların azlığı, Kumar ve Ghadially (1989: 309), örgütte yüksek pozisyonlara erişimin azlığı ve kaynakların azlığı gibi nedenlerin örgüt üyeleri arasında rekabeti artıracaklarını ileri sürmektedirler. Kacmar ve Carlson (1997: 630) çoğu örgütün kısıtlı kaynaklara sahip olmasından dolayı politik faaliyetlerin her örgütte meydana geleceğini belirtmektedirler.

1.6.2. Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak

Gandz ve Murray (1980: 237) örgütsel politika ile çatışmanın ilişkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Kacmar ve Carlson (1997: 630) bu ilişkinin nedenini, politik davranışların kendi kendine hizmet etmek ve diğerlerinin kişisel çıkarlarını tehdit etmeye yönelik potansiyelin bulunmasına bağlamaktadırlar. Bu durumda bir tehdidin ardından misilleme gelmesi ile çatışma ortaya çıkacağını varsaymaktadırlar. Bazı bireylerin çatışmadan kaçınarak da bir politik davranışta bulduklarını ileri sürmektedirler. Bu nedenle eylemsiz ya da yükselmek için gerekeni yapmak politik bir ortamda çalışan birinin kendi çıkarlarını gerçekleştirmek için makul ve kârlı bir yaklaşım olacağını savunmaktadırlar.

1.6.3. Ücret ve Terfi

Ferris ve King'e (1991: 65) göre örgütler bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde insan kaynakları sistemleri ile çalışanların davranışlarını ödüllendirebilir ve politik davranışların doğasını etkileyebilmektedirler. Kacmar ve Carlson'a (1997: 631) göre örgütlerin politik davranışı teşvik eden ve ödüllendiren bir ortam yaratarak, geçmişte politik davranmayan çalışanları da politik davranmalarına sebep olabilir ve politik davranmayan çalışanın politik davranış sergileyen iş arkadaşına göre eşit ödüllendirilmediğini algıladığında gelecekte politik davranışlarda bulunmasının yüksek düzeyde olacağını ifade etmektedirler.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

2.1. Yalnızlık Kavramı

Yalnızlık, insanlık tarihi var olduğundan beri var olan ve var olacak olan bir olgu olarak hayat tecrübelerinin içerisinde yer almaktadır (Duyan vd., 2008: 28). Yalnızlık yaşamın bir gerçeğidir ve genç-yaşlı, evli-evlenmemiş, sağlıklı-sağlıksız, zengin-fakir, eğitilmiş-eğitimsiz gibi kıstaslar tanımadan herkesin yaşayabileceği bir duygudur (Neto ve Barros, 2000: 503).

Peplau ve Perlman (1979: 103) insanın diğer insanlarla olan ilişkisinin yaşamı boyunca sabit kalamayacağını, bu durumun yaptığı işe, fiziksel ortamına ve kendi ruh haline göre sık sık dalgalanacağını iddia etmektedirler. Akar (2015: 407-408) insanın yaşamı boyunca diğer insanlarla aynı ortamda bulunması halinde, yaşları veya sosyal statüleri farklı olsa dahi yalnızlık yaşayabileceğini ifade etmektedir. Duyan ve diğerleri (2008: 31) ise yalnızlığın insana mahsus bir özellik olduğunu ve kişinin insan olduğunu gösterme yollarından biri olduğunu öne sürmektedirler.

Akgül'e (2017: 269) göre; canlılar dünyasında insanı diğer canlılardan ayıran bir özelliğin de sosyal bir varlık olması olduğunu belirterek, sosyal varlık olmanın gereklilikleri içerisinde diğer insanlar ile birlikte ihtiyaçlarını gideremeyen insanın yalnızlık duygusu yaşayabileceğini iddia etmektedir. Evrensel bir duygu olan yalnızlık, ilkçağdan bu zamana kadar insanların ilgisini çekmiştir ve son yıllarda sosyal bilimler bakımından akademik çalışmalara konu olmaktadır (Çetin ve Alacalar, 2016: 194). Aynı zamanda yalnızlık, günümüz toplumlarının yaşadığı sorunlar listesinde, kendisine en başlarda yer bulabilmektedir (Çobanoğlu, 2019: 108).

Yalnızlık araştırmalarına yönelik merakın ve önemin artmasıyla birlikte yalnızlık konusu çalışmaları 1960'lı yıllarda hızla gelişmeye başlamıştır (Peplau ve Perlman, 1982: 7). Russell ve diğerlerine (1980: 472) sadece sosyal ilişkilerin temeline ışık tutulma potansiyeline yönelik değil, yalnızlığın birçok insan için ortak ve üzücü bir sorun olması gerçeğinden dolayı da önemli olduğunu açıklamaktadırlar.

Peplau'ya (1955: 1476) göre yalnızlığı yaşayan bir insan için yalnız olmak, o kadar acı bir durumdur ki bu durumunda olan insan yalnızlığını saklamak, gizlemek ve savunma eğilimindedir. Bireyler yalnız olma duygusunu yaşamak istememektedirler (Uçkun ve Üzüm, 2019: 125). Peplau (1955: 1476) bireyin çoğu zaman yalnızlığı

hissedemeyeceğini, bunun yerine huzursuzluk, korku ve çaresizlik hissi yaşadığını öne sürmektedir.

Yalnızlık kavramını bazı araştırmacılar bağlanma sorunu, can sıkıntısı, çaresizlik ve yabancılaşma kavramları ile açıklamaya çalışmışlardır (Hecht ve Baum, 1984: 194). Ancak yalnızlığa yol açan tek bir evrensel sorun yoktur, birçok potansiyel sorun ihtiyaç duyulan ve gerçek sosyal ilişkilerin uyumsuzluğuna neden olabilir (Rook ve Peplau, 1982: 360). Yalnızlık, duyguları, düşünceleri, eylemleri ve bireyi bütünüyle kapsayan karmaşık bir deneyimdir (Peplau vd., 1982: 148).

Duy'un (2003: 15) aktarımına göre Sadler ve Johnson (1980: 39) yalnızlığı, bireyin içsel dünyasındaki ilişkisel gerçekliğine yönelik temel sisteminin bozulduğuna ilişkin belirti gösteren, farklı bir öz farkındalık durumu oluşturan, tamamen ve genellikle akut bir duyguyu barındırdığına yönelik bir yaşantı olduğunu ifade etmişlerdir. Karakaya ve diğerleri (2015: 81) de bireyin çevresi ile ilişkisini azaltarak kendi iradesi ile yalnızlaştığını savunmaktadırlar.

Wright'ın (2005: 11) aktarımına göre Sullivan (1953: 290) yalnızlığı, diğer insanlarla yakınlık kurma ihtiyacının yeterince doyurulmaması ile ortaya çıkan genellikle hoş olmayan ve istenmeyen bir deneyim olarak tanımlamaktadır. Ernst ve Cacioppo (1999: 1) yalnızlığın, sosyal ihtiyaçların yokluğunda verilen duygusal tepkiler kümesi olduğunu ileri sürerek, bu duyguların bazı insanlarda geçici olduğunu bazılarında ise kronik bir durum olduğunu belirtmişlerdir.

Berg ve Peplau (1982: 625) kendi kişiliklerini açığa vurmeyen ve başkaları ile ilişkilerinde yetersiz düzeyde kişisel bilgi edinen bireylerin ilişkilerinden tatmin düzeyinin az olacağını ve bu sebeple de yalnızlığın ortaya çıkacağını öngörmektedirler. Peplau ve Caldwell'e (1978: 211) göre yalnızlık, kişinin sosyal yaşamında kendi standartlarına ulaşamaması ve sosyal normlara uyma konusunda başarısız olduğunda yaşanan bir duygu olduğunu ifade etmektedirler. Akduru ve Semerciöz (2017: 107) ise insanın kendisini anlaşılmamış ve kimsesiz hissettiği zamanlarda yalnızlık olgusunun ortaya çıktığını ileri sürmektedirler.

Wright'ın (2005: 11) aktarımına göre Sermat (1980: 274) yalnızlığı, bireyin mevcut durumda sahip olduğu kişilerarası ilişkilerinin düzeyi ile sahip olmak istediği ya geçmişte tecrübe ettiği ya da henüz yaşanmayan ilişkilerinin düzeyindeki tutarsızlık olarak açıklamaktadır. Özdemir ve diğerleri (2006: 259) ise yalnızlık duygusunun, bireyin kendisine ve çevresine karşı yabancılaşmaya başladığında hissedildiğini ileri sürmektedirler. Perlman ve Peplau'ya (1984: 26) göre yalnızlığın sosyal ilişkilerin

sayısından ve sosyal etkileşimin oluşmasından ziyade yaşanan ilişkilerin kalitesinden etkilendiğini vurgulamaktadırlar.

Perlman ve Peplau (1981: 31-32) yalnızlığı, bireyin sosyal ilişkiler ağının niceliksel veya niteliksel olarak yetersiz kaldığında ortaya çıkan tatsız bir deneyim olarak tanımlamaktadırlar. Yaptıkları bu tanımla ve diğer tanımların üç ortak noktası olduğunu da belirtmektedirler. Birincisi, yalnızlık bireyin sosyal ilişkilerindeki eksiklikten kaynaklanmaktadır ikincisi, yalnızlık öznel bir fenomendir son olarak ise yalnızlık acı verici, tatsız ve üzücü bir durumdur.

Aksoy (2019: 2015) yalnızlığı insanın bireysel olarak ve sosyal olarak yakınlık ihtiyacını gideremediğinde oluşan yıkıcı etkiler olarak açıklamaktadır. Buluş (1997: 82-83), bireyin sosyal ilişkilerinden tatmin olmamasının yalnızlığa yol açtığını belirtmektedir. Aktaş ve Yılmaz (2017: 87) bireyin sosyal ilişkilerinde yolunda gitmeyen çeşitli ve önemli eksiklikler nedeniyle yalnızlığının ortaya çıktığını ve bu durumun hoş karşılanmayan bir deneyim olduğunu savunmaktadırlar. Oğuz ve Kalkan (2014: 788) yalnızlığın, bireylerin ilişkilerinde ihtiyaçlarını karşılayamadığında, doyuramadığında ve kendi çıkarları için ödülleri azaldığı durumlarda oluştuğunu ileri sürmektedirler.

Peplau ve Perlman'a (1982: 10) göre yalnızlık, bireyin ihtiyaçları, arzuları, becerileri ve sosyal çevresinin gerçekleri arasındaki eşleşmeden kaynaklanmaktadır. Rubinstein ve diğerlerine (1979: 65) göre yalnızlık hem kişisel hem de sosyal bir olgudur. Peplau ve diğerlerine (1982: 136) göre yalnızlığın anlamı, sosyal gruplara, kültürel sınırlara, tarihi dönemlere ve yaşamın çeşitli evrelerine göre farklılık göstermektedir. İnsanlar bir restoranda tek başına yemek yemeyi, sinemada tek başına bir film izlemeyi ya da çiftlerin bulunduğu toplantılarda bekâr olarak katılmaktan rahatsızlık duymaktadırlar. Bu durumları bireyin sosyal bir başarısızlığı olarak ifade eden kültürler bulunmaktadır (Peplau vd., 1982: 146).

Rubinstein ve diğerlerine (1979: 62) göre yalnız olan bireyler, yalnız olmayanlara göre daha düşük özgüvene sahiptirler, başka insanlardan hoşlanmazlar, daha az arkadaş edinme çabasındadırlar ve sosyal grup faaliyetlerine daha az katılma eğilimindedirler. Peplau (1987: 478) yalnız insanların yeni ve nitelikli ilişki kurmalarının önünde örneğin utangaç olmalarının bir engel teşkil ettiğini, yalnız olan insanın sosyal becerilerini geliştirip bu engeli aşarak yalnızlığı ile baş edebileceğini savunmaktadır. Peplau ve diğerlerine (1982: 143) göre yalnız insanlar kendilerini beceriksiz, sevimsiz ve değersiz hissetmektedirler.

Perlman ve Peplau (1981: 50) yalnız insanın baskın özelliklerini üç yolla açıklamaktadırlar. Birincisi, yalnız insanlar diğer insanlardan farklı, sevilmeyen ve değersiz konumundadır. İkincisi, yalnız insanlar kendilerini izole ederek ve sosyal ilişkilerden kaçınırlar. Son olarak ise yalnız insanlar, başka insanlara güvenilmez gözükürken kendilerini de kızgın ve depresif hissederler.

Alper Ay'a (2015: 1118) göre yalnızlık duygusu yaşayan insanların sosyal ilişkilerde beceriksiz olmalarından kaynaklanan bir durum değil de, kendi algılamaları sonucunda bu durumda olduklarını ileri sürmektedir. Altman (1976: 14), kişinin iletişim ağında aktif olduğu gibi bazı durumlarda da kendisini pasif tutarak yalnızlığa sebep olabileceğini ifade etmektedir. Yalnızlık duygusu yaşayanları Yılmaz ve Altınok (2009: 455) ise, kişilerin iletişim konusunda başarısız olması veya çeşitli engeller nedeniyle çevresindeki insanlara yönelik kaygı besleyerek, onları birer tehdit olarak algılaması neticesinde çevresinden uzaklaşma durumu olarak ifade etmektedirler.

Peplau ve Perlman'a (1979: 102) göre yalnızlık duygusal olarak tatsız bir deneyimdir. Ayrıca can sıkıntısı, huzursuzluk, tatminsizlik, mutsuzluk, boşluk hissi, kaygı ve depresyon ile ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Cindiloğlu ve diğerlerine (2017: 192) göre, yalnızlık ile birey çevresi ile uyum sorunları yaşamakta, iletişiminin kalitesi düşmekte, anlaşılmadığını düşünmekte, kimsesizlik hissi yaşamakta ve mutsuzluk düzeyi yükselmektedir. Yurcu ve Kocakula (2015: 31) yalnızlık duygusu yaşayan kişinin çevresine olan güveni azalır, kendi içine kapanarak yaşamını zorlaştırdığını iddia etmektedirler.

Erdirençelebi ve diğerlerine (2020: 35) göre, yalnızlığın çoğu zaman olumsuz bir anlam çağrıştırdığı ancak yalnızlığın olumsuz bir anlam barındırmayan anlamlarının da olduğunu ifade etmektedirler. Bu durumlar, bireyin kendi tercihi ile içsel yolculuğuna çıkması, yaratıcılığını geliştirmek amacıyla yalnızlığı tercih etmesi gibi durumlardır. Peplau'ya (1985: 278) göre, birey sosyal yaşamının yetersiz olduğunu algıladığında bu durumun sebeplerini ve çözüm yollarını da algılamaya çalışmaktadır. Peplau ve Caldwell (1978: 208), insanların asgari oranda sosyal etkileşim için çabaları olduğu kadar düşük düzeyde sosyal temas arzuları da olup bu durumu olumlu bir şekilde değerlendirebilmekte olduklarını savunmuşlardır. Örneğin düşük düzeyde sosyal teması, kitap okumak, yürüyüş yapmak ve entelektüel içeriğe sahip bir projede yalnız geçirilen zamanın insana keyif vereceğini belirtmişlerdir.

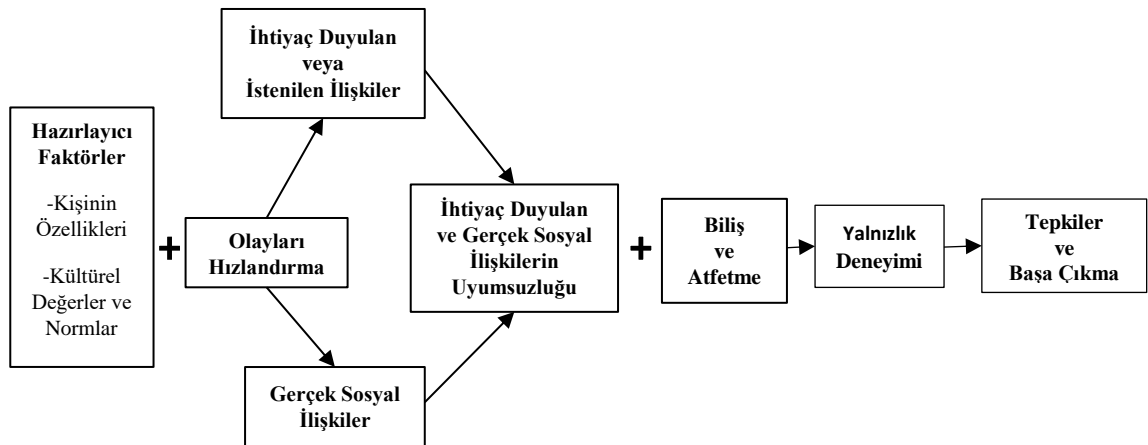
Peplau ve diğerleri (1982: 136) yalnız vakit geçiren insanların her zaman yalnızlık ile ilişkilendirilemeyeceğini, o insanların tek başına olma durumundan mutluluk

duydıklarını iddia etmektedirler. Yılmaz ve Aslan'a (2013: 60) göre yalnızlık, bireylerin yalnız kalmayı tercih etmeleri neticesinde oluşan yalnızlık durumu olmadığını savunmaktadırlar.

Perlman ve Peplau (1998: 581) yalnızlığın bir zayıflık belirtisi olmadığını aksine insanın sosyal ilişkiler kurması için insan ihtiyacını yansıttığını böylelikle bireyin diğer insanlar ile yakınlık duygusu geliştirmesi ile yalnızlığına çareler bulabileceğini vurgulamaktadırlar. Rook ve Peplau (1982: 362) ise insanların var olan ilişkileri içerisinde de yalnız kalabileceğini, bilakis nasıl yalnız olmanın asıl yalnızlık duygusu yaşanıldığı anlamına gelmiyorsa, evli olmak veya bir arkadaşına sahip olmak da yalnızlık duygusundan kesin olarak mahrum kalınacağı anlamına gelmemekte olduğunu vurgulamaktadırlar.

2.2. Yalnızlık Deneyimi Modeli

Perlman ve Peplau (1998: 572) bireyin yaşadığı yalnızlık deneyiminin farklı sebeplerinin olabileceğini, fakat bu sebebin ortak nedenlerden çıktığını ileri sürmüştürler. Yazarlara göre ortak nedenlerin odak noktasını, bireyin gerçek yaşadığı sosyal ilişki ile istediği veya ihtiyaç duyduğu sosyal ilişki arasında oluşan uyumsuzluktan dolayı yalnızlığın ortaya çıktığını belirtmektedirler. Perlman ve Peplau (1998) bu görüşlerini modelleştirerek Şekil 4'de ifade etmektedirler.



Şekil 4. Yalnızlık Deneyimi Modeli
Kaynak: (Perlman ve Peplau, 1998: 572).

Perlman ve Peplau (1981: 41) bireyin kişilik özellikleri, tatmin edici ilişkiler kurmasını veya sürdürmesini etkileyebileceğini (örneğin, utangaçlık, kendine saygısı ve fiziksel özellikleri gibi) yalnızlığa neden olacağını iddia etmektedirler.

Peplau ve Perlman (1982: 9-10) kişisel özelliklerin yalnızlığı üç yönden etkilediğini ifade etmektedirler. Birincisi, bireyin sosyal çekiciliğini ve kişinin sosyal ilişki kurma fırsatlarını sınırlayan kişisel özellikler ikincisi, kişisel özelliklerin bireyin davranışlarını etkileyerek tatmin edici olmayan ilişkilerin ortaya çıkmasına neden olurken son olarak da sosyal değişikliklere bireyin nasıl tepki vereceğini, nasıl yalnızlığını hafifletme veya önleme konusunda etkililiğine neden olmaktadır. Bu sebeplerle, yalnızlığın utangaç, içe dönük olma ve yeni ilişkiler kurma girişiminde daha az isteklilik, kendini küçümseyen ve düşük özgüven düzeyine sahip bireylerle ilişkilendirildiğini öne sürmektedirler. Diğer yandan kişinin sahip olduğu kültürel değerler ve normları ile diğer bireylerin kültürel değer ve normlarıyla arasında olan benzerliğin yalnızlık duygusunun yaşanılması bakımından önem teşkil ettiğini vurgulamaktadırlar.

Peplau ve Caldwell (1978: 208-216), yalnızlık deneyiminin asla seçilemeyeceğini ancak yalnızlığı hızlandıran veya sürdüren olayların seçilebileceğini öne sürmektedirler. Örneğin, kocası ölüp yalnız kalan bir kadının bu konu üzerinde kontrol durumu ve değiştirme seçeneği yoktur. Fakat yalnız kadının yalnızlığını hafifletme konusunda bazı seçenekleri bulunduğunu ifade etmektedirler. Yazarlara göre yalnızlık en az dört olay türü ile hızlanabilmektedir. Birincisi, yakın bir duygusal ilişkinin sona ermesi nedeniyle (flört ilişkisinin bitmesi, boşanma vb.) ikincisi, bireyin ailesinden veya arkadaşlarından fiziksel olarak ayrılması üçüncüsü, statü değişiklikleri (emeklilik, işsizlik vb.) son olarak da, ilişkide bulunduğu kişilerin niteliksel yönlerinden memnuniyet düzeyinin azalması yalnızlığa neden olabilmektedir.

Rubinstein ve diğerlerine (1979: 64) göre, birey yaşadığı yalnızlık duygusunun ne zaman normal olduğunu algılamak ister, bu nedenle diğer insanların aynı durum içinde nasıl tepki verdiklerini gözlemler. Eğer ki herkes bu durumda acı çekiyorsa, birey kendini tolere edebilir fakat diğer kişiler bu durumda mutlu görünüyorsa kendi acısı dayanılmaz bir hale gelebileceğini iddia etmektedirler. Diğer bir deyişle birey sosyal ilişkilerinin düzeyini kendi geçmişinde yaşamış olduğu ilişkilerle ve diğer bireylerin yaşamış olduğu deneyimleri karşılaştırarak değerlendirmektedir (Peplau ve Perlman, 1982: 5).

Peplau ve Caldwell (1978: 209) de bireyin kendisini, kendisinden daha kötü durumda olanlar ile karşılaştırması ve sosyal ilişkilerde daha az istekli olduğunu algılaması ile yalnızlık duygusunu en aza indirebileceğini ancak diğer insanların sosyal ilişkilerinde daha başarılı olduğunu algılaması ile yalnızlık duygusunun artacağını belirtmektedirler. Rubinstein ve diğerleri (1979: 59), yalnızlık duygularının yalnızlıktan veya koşullardan kaynaklanmayacağını, insanların deneyimlerini nasıl gördüğüne ve

kendilerini yalnız olarak adlandırıp adlandırmayacaklarına bağlı olduğunu savunmaktadırlar.

Perlman ve Peplau (1998: 581) yalnızlık ile dört yolla başa çıkabileceğini iddia etmektedirler. Birinci yol, üzücü pasiflik (televizyon seyretmek, ağlamak, uyumak, hiçbir şey yapmadan oturmak vb.) ikinci yol aktif yalnızlık (çalışmak, egzersiz yapmak, müzik dinlemek vb.) üçüncü yol, para harcayarak kendi yalnızlığını unutmaya çalışmak son olarak ise sosyal iletişim (bir arkadaşı aramak ya da ziyaretine gitmek vb.) yollarla yalnızlık ile başa çıkılabileceğini savunmaktadırlar. Peplau ve Perlman (1982: 13) da yalnızlıkla baş edilebilecek üç yol önermektedirler. Birincisi, bireyin sosyal ilişkilerini değiştirmesi ikincisi, bireyin sosyal ihtiyaç ve arzularını değiştirmesi ve son olarak ise bireyin sosyal ilişkilerinde yetersiz olduğu yerleri algılayıp bu eksikliklerin önemini azaltarak tatmin edici sosyal ilişkiler için çaba göstermesidir.

2.3. Yalnızlık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Yalnızlığın kuramsal yaklaşımları Perlman ve Peplau'un (1982: 8) ifade ettikleri psikodinamik, fenomenolojik, varoluşsal, sosyolojik, etkileşimci, bilişsel, gizlilik ve sistemsel yaklaşım olarak kabul edilmektedir. Bu bölümde bu kuramlar ile ilgili kısa bilgiler verilmektedir.

2.3.1. Psikodinamik Yaklaşım

Psikodinamik yaklaşımların ana düşüncesi, iç güçlerin kişiliği şekillendirerek davranışların sergilenmesini etkilediği kabul edilmektedir (Gerrig ve Zimbardo, 2013: 414). Armağan'a (2014: 29) göre psikodinamik yaklaşımın ortaya çıkışı Freud'un psikoanalitik yaklaşımlarına dayanmaktadır.

Perlman ve Peplau'un (1982: 124) aktarımına göre, Freud yalnızlık ile ilgili psikodinamik kapsamında yazmamıştır. Bu kapsamda yazımı Freud'un takipçileri yapmışlardır. İlk olarak Zilboorg (1938) yaptığı çalışmada yalnızlığın ilk psikolojik analizini yapanlardandır. Zilboorg yalnızlık ile tek başlılığı ayırmıştır. Tek başına olmak, özel bir insanı özlemekten kaynaklanan normal ve geçici bir ruh hali iken yalnızlık kalıcı ve rahatsız eden bir durum olup adeta insanın kalbini kemiren bir "iç kurda" benzetilmiştir.

Duy'un (2003: 26-27) aktarımına göre, Sullivan (1953) yalnızlığın yakınlık duygusunun yeterince doyurulmaması sonucunda yaşandığını savunmaktadır. Bu nedenle yetişkinlikte yaşanan yalnızlığın köklerini bebeklik dönemine kadar dayandırmaktadır. İnsanın yakınlık duygusunu ilk olarak bebekken annesi ile olan

ilişkisinde deneyimlediği, çocukluk çağında oyun arkadaşları edinerek beslendiği, ergenlik döneminde karşı cinsi ile kurduğu ilişkiler ile yakınlık duygusunu doyurmaya çalışırken, yetişkinlik döneminde ise seçtiği hayat arkadaşı ile yakınlık ihtiyacını giderdiğini ileri sürmüştür.

Fromm-Reichmann'da (1959: 3) yaptığı çalışmasında Sullivan'ın düşüncesine atfederek, insan ilişkilerinde yakınlık ihtiyacının insanın ömrü boyunca var olan bir duygu olduğunu savunmaktadır. Sönderby ve Wagoner'a göre psikodinamik yaklaşım anlayışı, insan yaşamının ilk ilişkisi olan bebek ile anne arasındaki ilişkiye bağlı olduğunu ileri sürerek, bu ilişkide çocuğun duygusal ilişkiler ile yalnızlığı deneyimlendiğini vurgulamaktadırlar.

2.3.2. Fenomenolojik Yaklaşım

Fenomenolojik yaklaşımını Carl R. Rogers danışma-merkezli gerçekleştirdiği terapi sonuçları ile geliştirmiştir (Perlman ve Peplau, 1982: 125). Rogers (1994: 115) bireyin dış görünüşünden bir şeyler kaybettiği zaman yalnızlık yaşayacağını öne sürer ve birey içinde yaşadığı kişiliğini dışına yansıttığında onu kimsenin anlayamayacağını, kabul etmeyeceğini ve ona ilgi göstermeyeceklerini varsayarak savunma mekanizmaları oluşturduğunu ifade eder.

Savunma mekanizmaları saldırıya uğradığında veya kendi isteğiyle kaldırdığında içinde barındırdığı kişilik ortaya çıkmaktadır. Böylece başkalarına karşı yabancılaşma duygusu geliştirerek birinin onu içinde yaşadığı kişiliğini öğrenmesi sonucunda ona ilgi göstermesi ve sevmesinin imkânsız olduğu görüşüne varır. Bu durumda bireyin savunma mekanizmalarını indirdiğinde yalnızlık yaşayacağını vurgulamaktadır (Rogers, 1994: 116).

2.3.3. Varoluşçu Yaklaşım

Varoluşçu yaklaşım çerçevesinde yalnızlığı açıklamaya çalışanlar, yalnızlığı insanın varoluşsal gerçekliği olduğunu ve yalnızlığın insana yararlı bir durum olduğunu savunmaktadırlar (Armağan, 2014: 29). Yalom'a (2001: 563) göre, insan hayatında sorumluluk aldığı düzeyde yalnız olabileceğini öne sürer. Bunun nedenini ise sorumluluk alan bireyin yaratıcı olması gerektiğini savunarak, yalnızlığın kendini geliştirme gayesinin içinde barındırdığını ve kendinin farkındalığına erişen bireyin varoluşa maruz kalacağını vurgular.

Perlman ve Peplau'un (1982: 126) aktarımlarına göre, varoluşçu yaklaşımın önde gelen savunucusu Moustakas (1961) yalnızlık kaygısı ile gerçek yalnızlık kavramlarının

birbirinden ayrı ifade edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Yazara göre yalnızlık kaygısı, bireyi yaşamında hayati sorgulamalar yapmasından uzaklaştıran ve sürekli diğer insanlarla birlikte olma isteğini geliştiren bir savunma mekanizmasıdır. Gerçek yalnızlığın ise, bireyin yalnız olarak hayatın içinde var olan doğum, ölüm, değişiklikler ve trajedi gibi deneyimler ile tek başına yüzleşmesi sonucunda açığa çıktığı açıklanmaktadır. Ayrıca Moustakas çoğu kuramcının aksine yalnızlığın acı verici olduğunu inkâr etmemekle birlikte yalnızlığın insanın yaratıcılığı ve üretkenliğine yardımcı olduğunu savunmuştur.

2.3.4. Sosyolojik Yaklaşım

Sosyolojik yaklaşımı benimseyenler, yalnızlığın kültürel ve toplumsal faktörlerden kaynaklandığına inanmaktadırlar (Peplau ve Caldwell, 1978: 207). Diğer yandan bireyin ne müddet yalnız kaldığı da o bireyin toplumdan o kadar uzaklaşmasına neden olmaktadır (Killeen, 1998: 763).

Bowman (1955: 195) modern toplumda yalnızlığa sebep olan üç faktör tanımlamaktadır. İlki, birincil grup olarak kategorileştirdiği aile, yakın arkadaşlıklar gibi kişisel ilişkilerin kalitesinde düşüklük ikincisi, aile kurumunda nüfus artışı ve son olarak ise sosyal yaşamda hareketliliğin artmasının yalnızlığa yol açtığını savunmaktadır.

2.3.5. Etkileşimci Yaklaşım

Etkileşimci yaklaşım, yalnızlığa sebep olan kişisel ve durumsal faktörlere dikkat çeker. Bir insanın eşinin ölümü ile yaşayacağı yalnızlık kişisel yalnızlık olurken, bir bireyin başka bir şehre taşınması ise durumsal yalnızlık olmaktadır (Peplau ve Caldwell, 1978: 207). Perlman ve Peplau'nun (1982: 127) ifadelerine göre, etkileşimci yaklaşımın önde gelen savunucusu Weiss (1973)'dir. Weiss'e göre yalnızlık sadece ne kişisel faktörlerin ne de durumsal faktörlerin etkisiyle oluşan bir durum değil, bu iki durumun etkileşimi ile meydana gelen bir duygu olduğunu açıklamaktadırlar.

Russell ve diğerlerinin (1984: 1374) aktarımına göre Weiss (1973, 1974) yalnızlığı iki kategoriye ayırmıştır. Birincisi duygusal yalnızlık, bireyin başka bir bireye yakınlığı veya samimiyetinin olmadığı durumlarda yaşandığını ifade etmiştir. Duygusal yalnızlığı, flört ilişkisinin bitmesi, evli bireylerin boşanması veya evli iken eşin vefat etmesi ile yaşanan yalnızlıklar olarak örneklendirmiştir. Sosyal yalnızlığı ise bireyin ortak ilgi alanları ve aktivitelerine uygun olarak bir arkadaş grubunun veya sosyal ilişkiler ağının olmamasından meydana geldiğini savunmuştur. Sosyal yalnızlığın, yeni bir işe

başlandığında, üniversite eğitimine geçildiğinde ve yeni bir şehre taşınıldığında ortaya çıktığını ifade etmiştir.

2.3.6. Bilişsel Yaklaşım

Cüceloğlu (1999: 29), bilişsel yaklaşım çerçevesinde çalışan araştırmacıların, bireyin çevresinden gelen mesajları algılayıp, işleyip ve çözüme kavuşturan bir yeteneğe sahip ve edilgen değil etken bir varlık olduğunu savunduklarını ileri sürer.

Yalnızlık konusunda Peplau, Miceli ve Morasch bilişsel yaklaşımın önde gelen savunucuları olmuşlardır (Perlman ve Peplau, 1982: 128). Bilişsel yaklaşımın yalnızlık görüşü, bireyin arzu ettiği sosyal ilişkiler ile ulaştığı sosyal ilişkiler arasındaki tutarsızlığın algılandığı zaman yaşanılmakta (Peplau ve Perlman, 1982: 5) ya da kişinin sosyal ilişkilerinin arzuladığından daha az tatmin edici veya daha düşük düzeyde gerçekleştiğinde yaşanılmaktadır (Peplau ve Caldwell, 1978: 208).

Peplau ve diğerlerine (1982: 137) göre yalnızlık, bireyin dışında olan gözlemciler tarafından değil bireyin kendisinin algılamaları ve değerlendirmeleri sonucunda incelenir. Aynı sosyal yaşantılara sahip iki kişiden birisi bu yaşantıdan memnun olurken diğer kişi bu yaşantıda yalnızlık duygusu içerisinde olabileceğini iddia etmektedirler.

2.3.7. Gizlilik Yaklaşımı

Gizlilik yaklaşımının savunucularının Derlega ve Margulis'in (1982) düşüncelerini Peplau ve Perlman'ın (1982: 4) aktarımına göre, sosyal ilişkiler bireyin bazı hedeflere ulaşmasında yardımcı olmaktadır. Yalnızlık ise bazı hedeflere ulaşabilecek olan bireyin sosyal partnerinin olmamasından ve bu tarz sosyal ilişkilere yönelik arzusu olarak ifade etmektedirler.

Gizlilik yaklaşımının bakış açısına göre yalnızlık, bireyin kişilerarası ilişkisinde açık iletişimden yoksun olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşımın temelinde, bireyin istediği ve ulaştığı sosyal ilişkiler düzeyinde bir denge sağlama çabası yatmaktadır (Perlman ve Peplau, 1982: 129).

2.3.8. Sistemsel Yaklaşım

Flanders'in (1982) yalnızlığa yönelik sistemsel yaklaşımını Perlman ve Peplau'nun (1982: 129) aktarımına göre bu yaklaşımın ana varsayımı, canlı organizmaların davranışlarının aynı zamanda bir sistem olarak çalışan farklı farklı seviyelerin iç içe geçerek birbirlerinin geçmiş etkisini yansıtmakta olduğunu ve bu seviyelerin hüreselden uluslararasına değişeceğini ifade ettiğini vurgularlar.

Peplau ve Perlman'ın (1982: 4) aktarımına göre Flanders'e (1982) göre yalnızlık, bireyin içinde bulunduğu bir eksiklik veya stres durumundan ayrılmasına yardımcı olarak bireyin ideal bir insan olmasına yönelik geri bildirim mekanizması olduğunu savunmaktadır.

2.4. Yalnızlık ile Benzer Kavramlar

Geçtan (2019: 108) insanın kendisini, tek başına hissettiğinde, toplumuna yabancılaştığında, çevresi tarafından dışlandığında, çevresi ile olan ilişkisini kendi isteği ile azalttığında, kendisini ifade edemediğinde algıladığı, anlaşılmamış veya kimsesizlik duygusu gibi durumların her biri çok farklı yaşamsal deneyimler olup, tümünü yalnızlık kavramı altında isimlendirildiğini ifade etmektedir.

Svendsen (2019: 145-146) yalnızlığın zararlı taraflarının yanı sıra faydalı taraflarının da olduğunu ileri sürmektedir. Yazara göre, birçok yaratıcı zihinsel faaliyette bulunan insanların örneğin şairlerin, ressamların, yazarların ve filozofların yalnızlığa övgüde bulunduğu ve bu durumun adının yalnızlık değil tek başnalık olduğunu vurgulamaktadır.

Yalnızlık ile tek başına olmak benzer kavramlardır. Erol'a (2018: 28-29) göre, yalnız olmak ve tek başına olmak farklı kavramlardır. Eğer kişi kendi isteği ile tek başına kalıp, değerli vakitler geçiriyorsa, örneğin kitap okuyarak, resim yaparak veya tek başına sinemaya giderek kendisini iyi hissedebilmesini, tek başnalık olarak ifade etmektedir. Ancak kişinin yalnız kalmak istemeyip tek başına kaldığı durumların yalnızlık olduğunu savunmaktadır. Örneğin, dışarıda vakit geçirmek için bir arkadaş bulamadığında, mutlu şekilde devam ettiğini düşündüğü bir yakın ilişkisinde terkedildiğinde veya kendi seçimi dışında mecburiyet karşısında başka bir şehre gitme durumları ile yalnızlık duygusunun yaşandığını vurgulamaktadır.

Yalnızlık ile ilgili bir diğer benzer kavram da yapayalnızlıktır. Kızılgeçit'e (2012: 135) göre yalnızlıktan bahsedildiğinde yapayalnızlık kavramı da akla gelmektedir. Fakat yapayalnızlık kavramı ile yalnızlık kavramı arasında nüans ve içerik bakımından farklılığın bulunduğunu açıklamaktadır. Peplau (1955: 1476) yapayalnızlığın başka insanlar ile ilişki kurmak isteyen bireyin bu ilişkileri kurmaktan uzak kaldığında yaşanıldığını ifade etmektedir. Yazara göre, birey diğerleri ile ilişkisi koptuğunda yapayalnızlığını algılar ve birey bu durumda diğerlerine karşı yakınlık kurma ihtiyacını hissetmeye başlayarak yapayalnızlıktan kurtulmak için çareler aradığını savunmaktadır. Yahyaoglu'na (2018: 160) göre yapayalnız insanın mekânsal olarak fark gözetmeden

ilişkide olduğu insanlarla geçirdiği vakitlerde de bu duyguyu hissedeceğini iddia etmektedir.

Yalnızlık ile bir başka benzer kavram ise izole olma durumudur. Wright'a (2009: 14) göre, izole olma durumu bireyin elinde olmadan gerçekleşmekte olduğunu ve bu durumun fiziksel çevre dolayısıyla sosyal ilişkilerin kısıtlanması durumunu açıkladığını öne sürmektedir. Yazara göre, izole olma, algılamaya dayalı olmaktan ziyade, az sayıda sosyal ilişkiye sahip olma, bütünleşme veya uyum eksikliği, diğer insanlarla iletişim düzeyinin azalması ve uzun vakit sosyal ağlardan kopmasını ifade eder. Dahası izole olma, öznel bir deneyim olmaktan çok nesnel bir deneyim olduğunu ayrıca bir bireyin yalnızlık duygusunu hissetmeden de izole edilme duygusunu hissedebileceğini bildirir.

2.5. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı

Günümüz yaşam koşulları çok hızlı değişmektedir. Bu değişimlere ayak uydurmaya çalışan insan, ihtiyaçlarını karşılamak için iş yaşamında daha fazla vakit geçirmeye başlamıştır (Serinkan ve Akcıt, 2015: 5). İnsan yaşamının en önemli ihtiyaçlarından birisi de sosyalleşmektir. Bu bağlamda iş yaşamında bireyin sosyalleşme ihtiyacı, o örgütte çalışan diğer insanlarla ilişki kurma düzeyi bireyin tutumlarını ve davranışlarını etkileyebilmektedir (Öge vd., 2018: 25). Diğer yandan, kişilerarası ilişki düzeyi ve insan becerileri yalnızca sosyal ortamlar için değil, iş yaşamında da önemli bir niteliktir (Silman ve Dogan, 2013: 2).

Lam ve Lau (2012: 4265) yalnızlık konusunun psikolojik olarak iyi çalışılmış olduğunu fakat iş yaşamında yalnızlık konusu üzerine az çalışma yapıldığını bildirmektedirler. Bu durum Wright'a (2005: 44) göre, iş yaşamında bireyin iş arkadaşlarıyla eşinden, çocuğundan, ailesinden ya da arkadaşlarından daha fazla zaman geçirmesini ön plana alarak iş yaşamında yalnızlık konusunun yeterince çalışılmamasının şaşırtıcı olduğunu vurgulamaktadır.

İş yaşamında insanlar çeşitli düzeylerde kişisel ilişkiler yaşamaktadırlar. Bu ilişkileri Wright (2005: 43-44) koridorda yüzeysel bir selamlaşmadan, evlilik kurumunun oluşturulmasına kadar gelişebilecek yönde olduğunu ifade etmektedir. Diğer yandan yazara göre, iş yaşamının bireye kişisel ilişkiler bağlamında fırsatlar sunan bir kurum olması, bu ilişkilerin sağlıklı, anlamlı ve kaliteli ilişkilerin yaşanacağı anlamına gelmediğini de vurgulamaktadır.

Wright ve diğerleri (2006: 59) iş yaşamında yalnızlığı açıklama hususunda bazı güçlüklerin olduğunu belirtmektedirler. Yazarlara göre yalnızlık, bireysel algılamalar

nedeniyle var olurken iş yaşamında yalnızlık ise sosyal çevreden kaynaklanan tek başına bırakılma, izole edilme ve kendi başına olma durumundan kaynaklanmaktadır. Doğan ve diğerlerine (2009: 272) göre, bireyin günlük hayatında yalnızlık duygusunu hissetmezken iş yaşamında geçirdiği zaman müddetince sosyal ilişkiler kurmakta güçlükler çekmesi ve kendisini dışlanmış hissetmesiyle yalnızlık duygusunu yaşayabileceğini iddia etmektedirler. Yazarlara göre iş yaşamında yalnızlığın, normal yalnızlık duygusundan farkının sadece iş yaşamında seyir göstermekte olan bir olgu olmasıdır. Çetin ve Alacalar'a (2016: 194) göre ise birey normal hayatında hissettiği yalnızlığı, iş yaşamına da taşıyarak bu ortamda yalnızlık hissini sürdürdüğünü savunmaktadırlar.

Marshall ve diğerleri (2007: 199), iş yaşamında yalnızlığın örgütsel hayatın dışındaki yalnızlıktan ayırt edilebilir bir yalnızlık olduğunu ifade etmektedirler. Yazarlara göre iş yaşamında yalnızlık, çalışanın işle ilgili konularda diğer meslektaşlarının yardım ve desteklerini alabilmek için örgütteki ilişki ağının bir parçası olma arzusunu içerdiğini ileri sürmektedirler. Wright ve diğerlerine (2006: 60) göre iş yaşamında yalnızlık, işte arzulanan ilişkiler ile yaşanan gerçek ilişkiler arasında tutarsızlık olduğunda meydana gelen bir duygu durumu olduğunu savunmaktadırlar. Diğer bir deyişle Wright (2009: 13) iş yaşamında yaşanan yalnızlığı, çalışanların iyi kalitede kişilerarası ilişki düzeyinin yoksunluğundan meydana gelen bir sıkıntı olarak açıklamaktadır.

Ozcelik ve Barsade'ye (2018: 6) göre iş yaşamında yalnızlık, çalışanın yakınlık ihtiyacının iş arkadaşları veya örgüt tarafından karşılanıp karşılanmadığına yönelik öznel, duygusal değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan bir durum olarak kavramsallaştırmaktadırlar. Orçanlı (2019: 598) da iş yaşamında yalnızlık kavramını, örgütte bireyin diğer çalışanlarla aidiyet duygusu içerisinde sosyal ilişkiler geliştirememesi sonucunda yaşanan duygu olarak tanımlamaktadır. Wright'a (2012: 48) göre, örgütte üst kademedede bulunan çalışanların diğer çalışanlarla anlamlı kişisel ilişkiler geliştiremeyeceğini, bu sebebin de o bireyin iş yaşamında yalnızlığı yaşamasına yol açacağını öngörmektedir. Öte yandan Bozkurt (2019: 62) ise iş yaşamında yalnızlığın ortadan kaldırılmasının örgüt yönetiminin sorumluluğunda olduğunu ifade etmektedir.

Perlman ve Peplau'ya (1984: 25) göre iş yaşamında kıt kaynaklardan dolayı rekabet içinde olan çalışanların birbirlerini desteklemekte zorlanabileceklerini vurgulamaktadırlar. Eroğluer ve Yılmaz (2015: 287) ise örgütte çalışanın aleyhte ayrımcılıklara maruz kalması ve iş ile ilgili konularda gerekli yardımları görememesinin iş yaşamında yalnızlık hissini doğurduğunu söylemektedirler. Akçit ve Barutçu (2017: 237), çalışanın yoğun çalışma temposunda elindeki işlerini bitirebilmek için yalnız

kalmayı seçerek, işine konsantre olma amacının iş yaşamında yalnızlık kavramı ile karıştırılmaması gerektiğini ileri sürmektedirler.

Koçak ve Yener'e (2019: 942) göre, yalnızlığın subjektif olarak hissedilerek bu duygunun bireyler arasında değişik düzeyde var olduğunu, dolayısıyla iş yaşamında yalnızlık duygusunun örgütün genel iklimiyle ilişkili olabileceğini savunmaktadırlar. Wright'a (2009: 14) göre, işgörenler daha izole çalışma koşullarında çalıştıklarında, yalnızlık duygularında da artış olabileceğini öngörmektedir. Özyıldırım ve Kayıkçı'ya (2019: 139) göre ise iş yaşamında yalnızlık hisseden çalışanların örgütte bulunması, örgüt adına çalışanların kişisel ilişkilerindeki bozuklukları, sosyal iletişim eksiklikleri gibi kişisel problemlerin örgütsel iklimine olumsuz etkilerine hitaben bir takım çıkarımlar yapılmasına ön ayak olacağını ifade etmektedirler.

Gülen Ertosun ve Erdil'e (2012: 470) göre, yalnızlık duygusunun iş yaşamında hissedilmesiyle çalışan ile örgüt arasındaki bağın zayıfladığını üstelik çalışanın diğer kişilerle ilişkisinin, iş performansının ve örgüte bağlılığının yalnızlıktan etkilendiğini iddia etmektedirler. Keser ve Karaduman'a (2014: 181) göre de iş yaşamında yalnızlık hisseden işgörenin stres düzeyinin yüksek olabileceğini, bu nedenle de işgörende güvensizlik, içe kapanıklık, agresiflik ve verimlilik düzeyinde azalmalar meydana geleceğini öne sürmektedirler.

Mercan ve diğerlerine (2015: 199) göre, iş yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanların, örgütte sağlıklı sosyal ilişkilerinin olduğunda da yalnızlık hissi yaşayabileceklerini ve bu yalnızlığın sebebini ise çalışanın kişisel özelliklerinden dolayı olabileceğini iddia etmektedirler. Aslan ve Korkut'a (2019: 124) göre çalışanın utangaçlığı, meslektaşlarına güvensizliği, sosyal ilişki kurmaktan kaçınması ve özgüven düzeyinde düşüklükler gibi kişisel özellikler neticesinde, işgörenin iş yaşamında yalnızlığı tecrübe ettiğini savunmaktadırlar.

Akşit Aşık (2016: 370), iş yaşamında yaşanan yalnızlık duygusunun süreklilik kazanması sonucunda çalışanda, yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk, bitkinlik ve yabancılaşma duygularının ön plana çıktığını savunmaktadır. Eroğlu'na (2018: 2) göre, örgütte hissedilen yalnızlık duygusunun çalışanın psikososyal dengesini bozarak o çalışanın sağlayacağı potansiyel verimlilik, etkinlik veya etkililik düzeyini düşürdüğünü ve bu sürecin örgütten ayrılmaya kadar gidebileceğini iddia etmektedir. Kayıkçı ve Özyıldırım'a (2015: 2019) göre ise iş yaşamında yalnızlık hissi çeken çalışanın yalnızlığına ilişkin sebepleri araştırılarak yalnızlığı ile başa çıkılabileceğini ifade etmektedir. Örneğin örgütün sınırlı sosyal imkânları neticesinde yaşanan yalnızlığın

çalışanın takım çalışmalarına ve örgüt adına sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönlendirilmesiyle iş yaşamında yalnızlıkla başa çıkılabileceğini savunmaktadırlar.

2.6. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları

Yalnızlığın boyutları, Weiss'in (1973, 1974) yaptığı çalışmada duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık olarak ayırt ettiği, bu çalışmanın Etkileşimci Yaklaşım başlığı altında değinilmiştir. Mevcut yalnızlığı ölçmeye yönelik var olan ölçeklerin iş yaşamında yalnızlığı ölçemediğini belirten Wright ve diğerleri (2006) tarafından "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" (Loneliness at Work Scale - LAWS) geliştirilmiştir (Doğan vd., 2009: 272). Yazarlara göre bu ölçek iki boyuttan oluşmaktadır. Birincisi, duygusal yoksunluk boyutu, ikincisi ise sosyal arkadaşlık boyutudur (Wright vd., 2006: 63). Aşağıda bu boyutlar hakkında bilgi verilmektedir.

2.6.1. Duygusal Yoksunluk Boyutu

Duygusal yoksunluk boyutu, Wright ve diğerlerine (2006: 63) göre, çalışanın iş yaşamındaki ilişkilerinin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanmaktadır. Yazarlara göre, bu boyut iş yaşamında çalışanın arkadaşları ile olan ilişkisinin niteliğini ölçmek için ölçekte "izole edilme, hissetme, yabancılaşma ve kopukluk hissetme" gibi ifadeli maddelerin yer aldığını bildirmektedirler.

Mercan ve diğerleri (2012: 217-218) duygusal yoksunluk hisseden çalışanın, çalışma arkadaşları ile arasında görünmez mesafelerin olduğunu, örgütteki sosyal gruplardan kendisini dışlanmış ve uzak hissettiğini ifade etmektedirler. Yazarlara göre, çalışanın meslektaşlarının kendisini anlamayacağını öngörerek onlar ile iletişime geçmemesi, duygularını ve fikirlerini paylaşmaması sonucunda duygusal yoksunluğu yaşayacağını belirtmektedirler.

Yüksel (2005: 296) iş yaşamında çalışanın meslektaşlarıyla yeterli düzeyde iletişim kuramamasının belirsizliğe yol açtığını, bu belirsizliğin de çalışanda verimsizlik, stres, güvensizlik, tatminsizlik, bağlılık duygusunda azalma, işe devamsızlık ve örgütten ayrılma durumlarını açığa çıkartmakta olduğunu ifade etmektedir. Öte yandan Uçkun ve Üzüm (2019: 127) de çalışanın çabalarından dolayı övülmesi, takdir edilmesi ve ona güven duyulması, çalışanın iş yaşamında arkadaşlık ilişkilerini de etkileyeceğini ve bu sayede duygusal yoksunluk hissini önüne geçilebileceğini vurgulamaktadırlar.

2.6.2. Sosyal Arkadaşlık Boyutu

Sosyal arkadaşlık boyutu, Wright ve diğerlerine (2006: 63) göre, çalışanın iş yaşamındaki ilişkilerinin niceliğinin algılanması olarak tanımlanmaktadır. Yazarlara

göre, bu boyut iş yaşamında çalışanın meslektaşları ile olan ilişkisinin niceliğini ölçmek için ölçekte “katılmak, paylaşmak, birlikte zaman geçirmek, bir grubun parçası olmak” gibi ifadelerin yer aldığını bildirmektedirler.

Bektaş ve Kenar’a (2018: 158) göre iş yaşamında çalışanın duygu ve düşüncelerini paylaşıp onaylayabileceği bir grubun içinde olmaması veya meslektaşlarıyla sosyal ilişki kuramamasının sosyal arkadaşlık boyutunu ifade ettiğini iddia etmektedirler. Çobanoğlu’na (2019: 110) göre ise iş yaşamında geçirilen süre müddetince, iş arkadaşları ile gerçekleşen etkinliklere ayak uydurmakta güçlük çeken çalışanın sosyal arkadaşlık çerçevesinde yalnızlık yaşayan birisi olabileceğini savunmaktadır. Diğer yandan bu duygu durumu içinde olan çalışanın arkadaşları tarafından reddedileceğini, sıkılganlık ve aykırılışma gibi hisselere sahip olabileceği ifade edilmektedir (Şişman ve Turan, 2004: 120).

Mercan ve diğerlerine (2012: 217) göre çalışanın örgütte mola zamanlarını geçirebileceği bir yoldaş bulamaması, iş hakkında görüş, öneri ve şikâyetlerini dillendirmekten çekinmesi, örgüt dışında ise iş arkadaşları ile birlikte düğünden cenazeye, yemek yemekten partiye katılmaya varan çeşitli organizasyonlara ayak uyduramayan ya da ilgisiz kalan çalışanın sosyal arkadaşlık boyutu türünde yalnızlık yaşadığını vurgulamaktadırlar.

Berman ve diğerlerine (2002: 217) göre iş yaşamında oluşturulan arkadaşlıklar; karşılıklı bağlılık, güven, değerler ve çıkarlara yönelik bağları güçlendirmektedir. Yazarlara göre iş yaşamında dostluk ilişkilerinin varolması, o örgütte stresi azaltmakta, iletişim imkânlarını iyileştirmekte, çalışanların verimliliklerinin artmasına sebep olmakta ve örgütsel değişim süreçlerinin gerçekleşmesine yardımcı olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

3.1. Yabancılaşma Kavramı

İnsanlar yabancılaşmanın kendilerini beklediği bir dünyaya doğmaktadır (Laing, 1993: 10). Ertoy (2007: 16) yabancılaşmanın insanlık tarihi kadar eski bir sorun olarak ele alındığını, diğer yandan ise çağdaş sorunlardan biri olmasının ötesinde birçok sorunun kaynağı olduğunu iddia etmektedir. Kiraz (2011: 166) başkasının, ötekinin, yabancıнын, karşıtlığın, gelişimin, değişimin, olumsuzlamanın ve diyalektiğin bulunduğu her yerde yabancılaşmanın bulunduğunu üstelik bu durumların ortaya çıkmasının yabancılaşma sayesinde olduğunu savunmaktadır. Timuçin (1992: 16) ise eski felsefelerin yabancılaşma sorununun olmadığını, çünkü onlar bakımından değişim ya da dönüşüm gibi fikirlere sahip olunmamasından kaynaklandığını ifade etmektedir.

Özbudun ve diğerlerinin (2008: 16) açıklamalarına göre yabancılaşma kavramı, Antik Grekçede “alloiosis” olarak kullanılan kelimenin Latince “alienatio” olarak türetilmesi sonucunda “kendinden geçme, esrime ve benliğinin dışına çıkma” manasını taşıdığını ifade etmektedirler. Hançerlioğlu’na (1975: 339) göre yabancılaşma kavramı, “Osmanlıca Teferruk, Fransızca Aliénation, Almanca Entfremdung, İngilizce Alienation kelimelerinde, kendinden başkada belirerek kendine karşıt bir duruma geçme.” anlamına geldiğini öne sürmektedir. Eyuboğlu’na (2017: 714-715) göre ise yabancılaşma sözcüğü Farsça “yâbân” sözcüğünden türemiştir. Farsçada yaban sözü; boş, ıssız yer, çöl anlamına gelmektedir. Daha doğru bir ifade ile “beyâbân” sözü; çöl, ova, ıssız yer manasındadır. Farsçadaki “yâbân” sözünden Türkçe “cı” ekini alarak “yabancı” sözcüğü türetilmiştir. Türkçede il, el anlamını veren kelimelerde vardır ve yazara göre “yabancı” sözcüğünün anlamı ise; elden olan, yerli, bildik olmayan kimsedir.

Gould ve Kolb’a (1964: 19) göre yabancılaşma, kişiliğin parçaları veya tamamı ile deneyim dünyasının önemli yönleri arasında uzaklaşmayı veya ayrılığı ifade etmektedir. Genel olarak yabancılaşma, (a) nesnel bir yabancılaşma veya ayrılma durumunu, (b) yabancılaşmış kişiliğin hissetme durumunu, (c) yabancılaşma eğiliminde olan motivasyonel bir durum olduğunu iddia etmektedirler. Yazarlara göre yabancılaşma terimiyle belirtilen ayrım (a) benlik ve nesnel dünya arasında, (b) benlik ve benliğini kendine karşı ayırması örneğin; yabancılaşmış emek, (c) benlik ve özü arasında olduğunu ifade etmektedirler.

Fromm (1996: 117) yabancılaşma kavramının ortaya çıkışını puta tapma ritüeline göre yorumlamaktadır. Yazara göre, insan kendi becerilerini put yapmak için kullanarak bir put meydana getirir. Böylelikle, insan kendi kabiliyetlerini bir nesneye aktarmıştır. Sonra, sanki insan kendi yetenekleri ile meydana getirdiği bir şey değil de, kendisinden üstün, kendisinden bambaşka ve kendisine karşı olan puta tapmaya başlar. Puta tapan insan, kendi yaşamsal güçleri ile oluşturduğu putun önünde boyun eğmesi yazara göre yabancılaşmanın bir biçimini göstermektedir. Hilav (1966: 14) metafizik sistemlerde “Hakikat”ın ve “Mutlak”ın diğer deyişle Tanrı’nın kendi varlığından uzaklaştığından, kendine yabancı ve aykırı bir şekilde ortaya çıktığından söz edildiğini ileri sürmektedir. “Düşüş”, “Alçalma” ya da “Sudûr” etme gibi sözlerin yabancılaşma kavramını açıklamak için kullanılmış kelimeler olduğunu savunmaktadır. Yazara göre İslam felsefesinde ve tasavvufta aynı kavramın, dini ve mistik bir kılığa bürünmüş durumda olduğunu iddia etmektedir.

Zielinski ve Hoy’a (1983: 27) göre, yabancılaşma kavramının kesin olarak ve tutarlı bir biçimde tanımlanmasının mümkün olmadığını, bunun nedeninin ise yabancılaşma kavramının kendisinden kaynaklandığını savunmuşlardır. Yazarlara göre, yabancılaşma kavramının karmaşıklığının, kişilik bozukluğundan mı, toplumsal bir sorundan dolayı mı veyahut bireyin diğer insanlarla, şeylerle ya da toplumsal sistemlerin bir işlevi olup olmadığından dolayı mı? Öte yandan gerçekliğin kendisinden mi veya gerçeklik algısından dolayı mı bir fikir birliğine varılamadığını bu nedenle yabancılaşma kavramının karmaşıklığının sürdüğünü öne sürmüşlerdir.

Burbach’a (1972: 225) göre yabancılaşma birçok anlama sahiptir ve bu durum araştırmacıların yabancılaşmayı ölçmek için kullandığı deneysel yöntemlerin farklılığından oluştuğunu iddia etmektedir. Pearlin (1962: 325) yabancılaşma konusuna yönelik ampirik çalışmaların az olmasının nedenini, bireyin kendine, topluluk kurumlarına, toplumunun tümüne ya da bu durumların hepsinin hangi düzeyde yabancılaşma gerçeğini içerdiğinin net olmamasından kaynaklandığını savunmaktadır.

Sinari’ye (1970: 125) göre yabancılaşma kavramının tanımlanmasına yedi yabancılaşma yolunun yardımcı olabileceğini iddia etmektedir. Yazara göre birincisi, bireyin bağlı olduğu nesneye ya da nesnelere yabancılaşması ikincisi, sosyal ilişkilerin toplumun çoğunluğu tarafından belirlendiği bir toplumsal yapıda bireyin dini, etnik kökeni, dili bakımından veya mesleki olarak bir azınlık grubunda var olması nedeniyle topluma yabancılaşması üçüncüsü, toplumun benimseyip savunduğu değerler veya ideallere karşı aykırılık gösteren bireyin yabancılaşması dördüncüsü, bireyin kendisi ile

barışamaması nedeniyle yaşadığı yabancılaşma beşincisi, sanayileşmiş ve teknolojiyi hayatlarında kullanan bir toplum içindeki bireyin daha az fiziksel olarak vücudunu kullanırken daha yüksek düzeyde düğme gibi nesnelere kullanması sonucuyla doğa ve insan arasındaki kopukluk nedeniyle yaşanan yabancılaşma altıncısı, kültürel değişimler sonucu ile bireyin o kültüre adapte olamaması nedeniyle yaşadığı yabancılaşma son olarak ise, başka bir insan ya da sınıf tarafından sömürülen veya ezilen bireyin ya da sınıfın yabancılaşmasıdır.

Er (2007: 18) yabancılaşmanın kendiliğinden oluşan bir durum değil aksine yabancılaşmanın dış çevre nedeniyle yaşandığını öne sürüp bu durumu açıklayan kelimenin yabancılaştırma kavramı olacağını ileri sürmektedir. San'a (2003: 1-2) göre bireyler veya örgütler kendiliğinden yabancılaşmaz aksine bir düzen ya da sistemin özellikleri, hedefleri ve zorlamaları neticesinde yabancılaşır. Böylelikle yazara göre, yabancılaştırma süreci bir neden, yabancılaşma da bu sürecinin sonucudur. Ollman'a (2012: 303) göre yabancılaşma kavramının insanın vazgeçtiklerine ve vazgeçen bireyin ilişkisini vurgularken, yabancı olma kavramı ise vazgeçtikten sonra geriye kalana yani bireyin durumunu açıklamaktadır.

Cevizci (1999: 906) yabancılaşmanın, şeylerin, nesnelere bilinç için yabancı, uzak ve ilgisiz görünmesi, daha önceden ilgi duyulan şeylere, dostluk ilişkisi içinde bulunan insanlara karşı kayıtsız kalma, ilgi duymama, hatta bıkkınlık ya da tiksinti duyma anlamına geldiğini savunmaktadır. Hajda'ya (1961: 758-759) göre yabancılaşma, bireyin sosyal çevreden veya kültürel bakımdan dışlanmasını ya da kendisini dışlamasını yansıtan huzursuzluk ve rahatsızlık hissi olarak açıklamaktadır. Hatta yazara göre yabancılaşma, ait olamamanın, huzursuz edici bir farkındalığın, başkaları ile anlaşmazlığa ya da ters düşmenin algılanmasıdır.

Marshall'a (1999: 798) göre yabancılaşma genel olarak, bireylerin birbirlerinden ya da belirli bir ortam veya süreçte uzaklaşmalarını anlattığını ifade etmektedir. Fischer (1976: 38) yabancılaşmanın, bireyin kendisinin yarattığı bir şeye ötekileşmesi, uzaklaşması veya farklılaşması olduğunu ileri sürmektedir. Sayın'a (2019: 51) göre yabancılaşma, öznenin var olduğu tabii ortamından uzaklaşması veya dışlanması olduğunu savunmaktadır. Clark (1959: 849) yabancılaşmayı, bireyin belirli durumlarda kendisine ait olduğu rolü sergileme konusunda kendisini güçsüz hissetme düzeyi olarak tanımlamaktadır.

Bell'e (1959: 933) göre yabancılaşma kavramı iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Birincisi, bireyin gruptan veya toplumdan ayrılması, uzaklaşması,

kendisini o gruba veya topluma ait hissedememesi olarak tanımlanan sosyo-psikolojik bir tanımdır. İkincisi ise psikolojik olarak ima edilen anlamıyla felsefi olarak kullanımında yabancılaşma, bireyin bir nesne olarak kullanıldığı, bir şeye dönüştüğü ve süreç içinde bireyin kimliğini kaybetmesi diğer bir deyişle şahsiyetsizleşmesi olarak kullanılmaktadır.

Kohn'a (1976: 114) göre, yabancılaşma bireylerin dış dünyasına ya da kendi iç dünyasına yönelik hayal kırıklıkları veya güvensizliklerini içerdiğini diğer yandan bireyin yabancılaşmasının dış dünyaya ve kendi benliklerine ilişkin düşünceleri ile yaşandığını iddia etmektedir. Young'a (1985: 55) göre yabancılaşma, nesnel sosyal koşullar karşısında ortaya çıkan bir takım farklı öznel duygu durumundan oluşan çok boyutlu bir sosyo-psikolojik kavram olduğunu ifade etmektedir.

Akar'a (2011: 1637) göre yabancılaşma bireyin eylemlerine karşı psikolojik bir çatışma doğurarak, bireyin sahip olduğu özelliklerini yok etmesi sonucunda bir aidiyet sorunu yaşayacağını belirtmektedir. Tezcan (1983: 245) yabancılaşmanın, bireysel psikolojik bir durum olduğunu, bireyin toplumdan uzaklaştırıldığını, bireyin topluma ve kültürüne düşman olarak o olguları kabul etmeyen kimse olarak açıklamaktadır. Geyer (2001: 390) yabancılaşmayı, bireyin kendisinin istemeden dışarıdan ayrılığı olarak tanımlamaktadır. Horowitz'e (1966: 231) göre ise yabancılaşmanın, bireyin önce dünyadaki nesnelere, sonra diğer insanlardan ve son olarak da diğer insanların dünya hakkındaki fikirlerinden ayrılmasını ifade ettiğini ileri sürmektedir.

Bonjean ve Grimes'in (1970: 366) aktarımına göre Blauner (1964: 32) yabancılaşmayı, bireyin kendisini bütün olarak algılayamaması ve bilincinde farklı bölünmeler veya parçalanmalar yaşaması olarak ifade etmektedir. Kızıltan'a (1986: 111) göre insanın yabancılaşması önce kendi varlık yapısının birliğinin bozguna uğraması, uyumsuzluğu, onun neliğinden uzaklaşması anlamına geldiğini savunmaktadır. Yazara göre bu uzaklaşma, insanın bilen, düşünen, çalışan, amaç koyan, seven, inanan ve bir bütün oluşturan yanlarının çağımızdaki parçalanmış görünümü, insanlık tarafından elde edilen gelişmeler bakımından dikkate alındığında uyumsuz bir durum olduğunu ifade etmektedir.

3.2. Farklı Düşünlere Göre Yabancılaşma Kavramı

Bu bölümde Plotinos, Hegel, Marx ve Fromm'un yabancılaşma kavramı hakkında görüşlerine değinilmektedir.

3.2.1. Plotinos'a Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramına katkıda bulunan ilk düşünürlerden biri Plotinos'tur. Yabancılaşmanın felsefe tarihi bakımından Plotinus'un öğretisine kadar gittiği varsayılmaktadır (Ergil, 1980: 31). Arslan (2019: 79) Plotinos'un öğretisinin her şeyin Bir veya Tanrı olarak adlandırılan bir şeyden çıktığı, bu şeyin veya ilkenin kendisini üç farklı aşamada ortaya koyduğunu belirtir.

Russell'a (1997: 415-418) göre bunlar sırasıyla Bir, Tin (Akıl, Nous) ve Can (Ruh)'dır. *Bir*; buna bazen Tanrı adı da verilmektedir. Bir, herhangi geliş işlevi olmadan kendini ortaya koyabilir çünkü o hiçbir yerde değildir, hiçbir yer o değildir. *Tin (Akıl, Nous)*; Bir'in izdüşümüdür. Bir kendi kendini araştırmakla bir görüye sahip olmaktadır. Bu görü de Tin (Akıl, Nous)'dur. Diğer bir deyişle, Tin (Akıl, Nous) Bir'in kendini gördüğü bir ışıktır denilebilir. Üçüncü aşama ise *Can (Ruh)*; bütün yaşayan şeylerin yaratıcısıdır. Arslan'ın (2019: 86) ifadelerine göre Plotinosçu öğretinin, Bir'in iki ana hareketi, kendinden uzaklaşma ve kendine dönme ya da kendine yabancılaşma ve kendini bulma olduğunu ifade eder.

3.2.2. Hegel'e Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramına katkıda bulunan diğer düşünür ise Hegel'dir. Tolan'ın (1981: 145) ifadelerine göre, yabancılaşma kavramının içeriğini dolduran ilk kişinin Hegel olduğunu ve Hegel bakımından insanlık tarihinin aynı zamanda insanlığın yabancılaşmasının tarihi olduğunu öne sürmektedir. Öte yandan Hilav'a (1966: 14) göre yabancılaşma kavramını, Hegel aklı (rasyonel) bir anlam kazandırmıştır. Hegel'e (2003: 55) göre "Doğanın yaratılmasından sonra insan ortaya çıkar ve doğal dünyaya karşıtlık oluşturur; varlığıyla ikinci dünyayı kurar. Genel bilincimize göre iki dünyalıyız; doğa dünyası ve tinsel dünya. Tin dünyası insanın meydana getirdiği dünyadır. İnsan istediği kadar Tanrı'nın dünyasını tasarlayıp dursun, daima tinsel bir dünyadır bu; insanda gerçekleşmesi, onun tarafından var kılınması gerekir." Bumin'e (2005: 47) göre, Hegel'in özne-nesne diyalektiği bağlamında yabancılaşmayı ele alması karmaşık bir durumdur. Bu durumun insanın mı insanlaşmış doğa (özne haline gelmiş nesne), yoksa doğanın mı kendine yabancılaşmış tin (nesne haline gelmiş özne) olduğu sorusunun kilit bir olgu olduğunu ifade etmektedir. Hyppolite'e (2010: 60) göre Hegel'in felsefesi bir doğa felsefesi olmayıp, insanın yaşamının ve bilincin yaşamının bir felsefesi olduğunu savunur.

Hegel'de Tin, hem kendinde-varlık (Tez, Doğa), hem kendi-için-varlık (Antitez, İnsan), hem de kendinde ve kendi-için-varlıktır (Sentez, Hareket, Tarih) (Hegel, 2004:

285; Kojève, 2001: 116). Kızıltan'ın (1986: 18-19) ifadelerine göre Hegel'in düşüncesinde yabancılaşma bu sürecin ikinci adımında ortaya çıkmaktadır. Yani var olan başkalığı içinde, başka olmayı, yabancılaşmayı ve bu yabancılaşmanın aşılması gerektirdiğinde somut hakikatine varmaktadır. O, karşıtların barışması sonucunda kendi kendine eşit olup, başlangıçta ne ise sonunda da o, yalnız tüm somutluğu içinde o olacağını açıklamaktadır. Binbirçiçek Akdeniz'in (2017: 21) açıklamalarına göre Hegel bakımından, akıl tarih içindedir, tarihte akılla kavranabilir. Tin'de diyalektik süreçte tarihsel olarak beliren ana öğedir. Tarih ile Tini kavrayabilmek için eleştiri, çelişki, olumsuzlama ve mücadele etme kavramlarını vurgulamaktadır.

Hegel'e (2004: 41-42) göre "Tin'in dolaysız belirli varlığı olarak bilinç iki kısıpı, bilme kısıpı ile bilmeye olumsuz nesnellik kısıpısını kapsar. Tin kendini bu öğede geliştirdiği ve kısıplarını onda sergilediği için, bu kısıplar o karşıtlığı kapsarlar ve tümü de bilincin şekilleri olarak ortaya çıkar. Bu yolun Bilimi bilincin yaptığı Deneyimin Bilimidir; töz kendisinin ve deviminin bilincin nesnelere olduğu yolda irdelenir. Bilinç deneyiminde olandan başka hiçbir şey bilmez ve kavramaz; çünkü deneyimde olan yalnızca tinsel tözdür, ve dahası, bilincin 'kendi'sinin nesnesi olarak böyledir. Ama Tin nesne olur, çünkü Tin kendine bir başkası olma, e.d. kendi 'kendi'sinin nesnesi olma ve bu başkalığı ortadan kaldırma devinimidir. Ve deneyim tam olarak bu devime verilen addır: Burada dolaysız olan, deneyimlenmemiş e.d. soyut olan –ister duyusal varlığın isterse salt düşünsel yalının soyutu olsun- kendine yabancılaşır ve sonra bu yabancılaşmadan kendine geri döner ve böylelikle şimdi ilk kez edimselliği ve gerçekliği içinde betimler ve aynı zamanda da bilincin bir iyeliği olur."

Hegel'e (2004: 246) göre "Bilinç evrenselliği ilkin yalnızca dolaysız olarak ve zorunluğu yüreğin zorunluğu olarak bildiği için edimselleşmenin ve etkinliğin doğası onun için bilinmeyen bir şeydir; bu edimselleşmenin varolan bir şey olarak kendi gerçekliği içinde daha çok kendinde evrensel olduğu ve bu evrenselde kendini ona bu dolaysız bireysellik olmak için güvenip bırakan bilincin bireyselliğinin gerçekte yok olduğunu bilmez; öyleyse bu varlıkta kendi varlığını elde etmek yerine kendine yabancılaşmaya ulaşır." Hegel (2004: 318) kendine yabancılaşmış Tin'in dünyasını şöyle açıklamaktadır. "Tin'in dünyası ikiye bölünür: Birincisi edimsellik dünyası ya da kendi kendine yabancılaşma dünyasıdır; ikincisi Tin'in kendini birincinin üzerine yükselterek arı bilincin etherinde kendi için kurduğu dünyadır. Bu ikinci dünya o yabancılaşma ile karşıtlık içinde durur ve tam bu nedenle ondan özgür değildir; tersine, gerçekte tam olarak yabancılaşmanın iki ayrı dünyanın bilincini taşımaktan oluşan ve ikisini de kapsayan

öteki biçimidir.” Öte yandan, Arslan (2019: 86) Plotinos’un öğretisini Hegel’in terminolojisi ile Bir’den aşağıya doğru giden süreç Tin (Geist)’in kendisine yabancılaşmasıyken, Can (Ruh)’tan yukarıya doğru gidilmesinin kendi özüne dönme durumu olarak yorumlamaktadır.

3.2.3. Marx’a Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramına katkıda bulunan bir başka düşünür ise Marx’tır. Pappenheim’e (2002: 75) göre Marx, yabancılaşma kavramını evrensel bir ilke olarak ele almamış, bunun yerine yabancılaşmayı kendi dönemine göre yorumlamıştır. Böylelikle Ertoy (2007: 10) yabancılaşma kavramının Marx’ın çeşitli felsefi ve sosyolojik süreçler bakımından ele alması, bu çerçevede sorunları çözüme kavuşturmaya çalışması ile bir kurama dönüştüğünü iddia etmektedir.

Ollman’a (2012: 229) göre Marx için insan doğadır ve nesnelere de insanın varlığının doğasında bulunmaktadır. Marx’a (2011: 145-146) göre “Yabancılaşmış emek 1- doğayı, 2- kendi kendini, kendi öz etkin işlevini, kendi yaşamsal etkinliğini insana yabancılaştırırken, cinsiyet de yabancılaştırır ona; cinsiyet yaşamı, onun için bireysel yaşam aracı durumuna getirir. İlk cinsiyet yaşamı ile bireysel yaşamı yabancılaştırır ve ikinci olarak da soyutlamaya indirgenmiş bulunan bireysel yaşamı, gene soyut ve yabancılaşmış biçimi altında alınmış bulunan cinsiyet yaşamının ereği durumuna getirir.”

Marx ve Engels’e (2013: 41-42) göre, “Toplumsal güç, yani, iş bölümünün yol açtığı, farklı bireylerin el birliğinden doğan kat be kat çoğalmış üretim gücü, bu el birliği gönüllü değil, tersine doğal olduğundan, bu bireylere, kendi, birleşik gücü olarak görünmez. Aksine yabancı, kendi dışında duran, nereden gelip nereye gideceğini bilmedikleri, yani artık egemen olamadıkları, tam tersine artık insanların iradesinden ve ilerleyişinden bağımsız, hatta bu irade ve ilerleyişi yöneten bir dizi evrelerden ve gelişim aşamalarından geçen özgün bir güç olarak görünür.” Yazarlara göre, “İş bölümü bize, insanlar doğal toplum içinde buldukları sürece, yani özel ve ortak çıkar arasındaki bölünme mevcut olduğu sürece, yani faaliyetin gönüllü olarak değil de doğal haliyle bölünmüş olduğu sürece; insanın kendi eyleminin, kendisine yabancı, karşısına dikilen bir güç haline geldiğinin ve ona egemen olacağı yerde kendisini boyunduruk altına aldığı ilk örneğini sunar. Zira, işin bölünümü yapılmaya başlanır başlanmaz, artık herkesin kendisine dayatılan ve içinden çıkamayacağı belirli ve kesin bir faaliyet alanı vardır. Avcıdır, balıkçıdır, çobandır ya da eleştirel eleştirmendir; ve geçim araçlarını kaybetmek istemiyorsa eğer, öyle de kalmak zorundadır.”

Kızıltan (1986: 13) Marx'ın insanın yabancılaşmasını açıklamak için "iş" çerçevesinde ele aldığını belirtmektedir. Marx'a (2011: 140-148) göre "İşçi ne kadar çok zenginlik üretir, üretimi erk ve hacim bakımından ne kadar artarsa, o kadar yoksul duruma gelir. Ne kadar çok meta üretirse, o kadar ucuz bir meta olur. İnsanların, dünyasının değersizleşmesi, nesnelere dünyasının değer kazanması ile orantılı olarak artar. Emek sadece emtia üretmekle kalmaz; genel olarak emtia ürettiği ölçüde, kendi kendini ve işçiyi de meta olarak üretir. Bu olgu sadece şunu dile getirir: Emeğin ürettiği nesne, onun ürünü, yabancı bir varlık olarak, üreticiden bağımsız bir erk olarak, ona karşı koyar. Emek ürünü, bir nesne içinde saptanmış bir nesne içinde somutlaşmış emektir, emeğin nesnelleşmesidir. Emeğin edimleşmesi, onun nesneleştirilmesidir. Emeğin edimleşmesi, işçi için kendi gerçekliğinin yitirilmesi olarak, nesneleşme nesnenin yitirilmesi ya da nesneye kölelik olarak, sahiplenme yabancılaşma, yoksunlaşma olarak görülür." Diğer deyişle yazara göre "İnsanın kendi emek ürününe, kendi yaşamsal etkinliğine, kendi cinsil varlığına yabancılaşmasının dolaysız bir sonucu da şudur: İnsan insana yabancılaşmıştır. İnsan kendi kendisinin karşısında iken, onun karşısında olan ötekidir." Ergil'in (1980: 35) ifadelerine göre Marx için yabancılaşma, insanın gerçek özünden diğer bir deyişle varlığından uzaklaşmasıdır.

Marx (2011: 140-143) bakımından "İşçi kendi emek ürünü karşısında, yabancı bir nesne karşısındaki ile aynı ilişki içindedir. Çünkü bu durum, varsayım gereği açıktır: İşçi kendi emeği içinde kendini ne kadar dışlaştırırsa, kendi karşısında yarattığı yabancı, nesnel dünya o kadar erkli bir duruma gelir; kendi kendini ne kadar yoksullaştırır ve iç dünyası ne kadar yoksul bir duruma gelirse, kendine özgü o kadar az şeye sahip olur. İşçi yaşamını nesneye koyar. Ama o zaman yaşamı kendisinin değil, nesnenindir. Demek ki bu etkinlik ne kadar büyükse, işçi o kadar nesnesizdir." Yazar için "Emeğin işçiye dışsal niteliği, onun işçinin kendi öz malı değil ama bir başkasının malı olması, işçiye ilişkin (ait) olmaması, işçinin emekte (çalışmada) kendine değil ama bir başkasına ilişkin olması olgusunda da görünür." Marx (1979: 55) bu durumu "İşçi emek-gücünü satmakla, bu gücün kullanımı üstündeki bütün haklarını tabiatıyla alıcıya devretmiş olmaktadır. İşçi, emek-gücünün kullanımı üstünde artık hiçbir hak sahibi değildir." şeklinde açıklamaktadır.

Marx (2011: 142-143) emeğin yabancılaşmasını şöyle temellendirir. "İlkin, emeğin işçinin dışında olması, yani onun özüne ilişkin olmaması, demek ki emeğinde işçinin kendini olumlamayıp yadsıması, mutlu değil mutsuzluk duyması, özgür bir fizik ve entelektüel etkinlik göstermeyip bedenine ve tenine eziyet etmesi olgusuna. Sonuç

olarak işçi, ancak çalışmanın dışında kendi kendisinin yanında olma duygusuna sahiptir ve çalışmada kendini kendi dışında duyar. Çalışmadığı zaman kendi evinde gibidir ve çalıştığı zaman da kendini kendi evinde duymaz. Öyleyse çalışması istemli değil ama istemsizdir, zorlama çalışmadır. Öyleyse bir gereksinmenin karşılanması değil ama sadece çalışma dışındaki gereksinimleri bir karşılama aracıdır. Emeğin yabancı niteliği, fizik ya da başka bir zorlama ortadan kalkar kalkmaz çalışmadan veba gibi kaçılması olgusunda açıkça görünür. Dışsal emek, insanın içinde kendine yabancılaştığı emek, bir kendini kurban etme, bir onur kırılması çalışmasıdır.” Yazara göre “İşçinin kendi nesnesi içinde yabancılaşması, iktisat yasalarına göre kendini şu biçimde dile getirir: İşçi ne kadar çok üretirse, o kadar az tüketecek nesnesi vardır; ne kadar çok değer yaratırsa, o kadar çok değerden düşer ve saygınlığının azaldığını görür; ürünü ne kadar biçimliyse, işçi o kadar biçimsizdir; nesnesi ne kadar uygarsa, işçi o kadar barbardır; iş ne kadar erkliyse, işçi o kadar erksizdir; iş ne kadar us işi olmuşsa, işçi ustan o kadar yoksunlaşmış ve doğanın o kadar kölesi durumuna gelmiştir.”

Marx’a (2011: 150) göre, “Yabancı kılınmış, yabancılaşmış emek aracılığıyla işçi, bu emek ile ona yabancı ve onun dışında bulunan bir insanın ilişkisini kurar. İşçinin emek karşısındaki ilişkisi kapitalistin, kendisine verilen ad ne olursa olsun emeğin efendisinin ilişkisini oluşturur. Özel mülkiyet demek ki yabancılaşmış emeğin, işçinin doğa ve kendi kendisi ile dışsal ilişkisinin ürünü, sonucu zorunlu vargısıdır. Öyleyse özel mülkiyet, yabancılaşmış emek, yani yabancılaşmış insan, yabancı kılınmış emek, yabancı kılınmış yaşam, yabancı kılınmış insan kavramının çözümlemesinden çıkar.” Tolan (1981: 180) Marx’ın yabancılaşma sürecini üç aşamada açıklamaktadır. Birincisi, insanın kendi emeğini kendi dışında somutlaştırması, yaratması veya nesneleştirmesidir. İkincisi, insan tarafından var edilmiş olan ürün bağımsız, yaratanın kontrolünden çıkması, yaratanına karşı dışsallaşmış bir güç veya yabancı bir öz haline gelmesidir. Üçüncü aşama ise yaratıcının yarattığı nesne tarafından köleleştirilmesidir. Bu üç farklı aşamanın evrimiyle Marx bakımından yabancılaşma meydana gelmektedir.

3.2.4. Fromm’a Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramına katkıda bulunan bir diğer düşünür de Fromm’dur. Fromm’a (1973: 47) göre “Dünya (doğa, eşya, öteki insanlar ve insanın kendisi), çağdaş insana yabancı gelmeye başlamıştır. İnsanoğlu, artık kendisini, düşünen, hisseden ve seven bir varlık olarak göremiyor ve kendi eylemlerinin bir öznesi rolünde yaşamıyor; fakat kendisini, yarattığı şeylerde ve yaratma gücünün dışavuruk görünüşlerinin bir

nesnesi olarak görüp algılıyor ve ancak kendi yaratıcılığının ürünlerine teslim olduğu oradan kendisiyle ilişki kurabiliyor.”

Fromm’a (1996: 116) göre yabancılaşma “Kişinin kendisini bir yabancı gibi duyduğu deneyim biçimidir. Bu durumda insan, kendisine yabancı birisi olmuştur. Kendisini, dünyanın merkezi, edimlerinin yaratıcısı olarak görmez, tersine, edimleri ve bu edimlerin sonuçları, onun boyun eğdiği, hatta taptığı efendileri olmuştur. Yabancılaşmış insan, başka herhangi bir kişiden koptuğu gibi, kendisinden de kopmuştur. Herkes gibi o da, kendisini nesnelere algıladığı gibi beş duyusu ve sağduyusuyla algılar; ama bunu yaparken kendisiyle ve dış dünyayla üretici bir ilişki içinde değildir.” Bu bakımdan, Fromm’a (1985: 87) göre “Çağdaş insan kendisinden, çevresindeki insanlardan ve doğadan yabancılaştırılmıştır. İnsan bir meta haline dönüştürülmüş, yaşam güçlerini var olan pazar koşulları altında kendisine en fazla kârı getirecek alana yatırması sağlanmıştır. İnsan ilişkileri, kendi güvenliklerini sürüye bağlı olmakta, düşünce, duygu ve eylem yönünden diğerlerinden ayrı olmamakta gören, birbirine yabancılaşmış otomatların ilişkileri haline getirilmiştir.”

Diğer bir deyişle Fromm (1996: 135) nesnelere benliğinin olmadığını böylelikle de nesneleşmiş insanda da benlik diye bir şey olamayacağını öne sürmektedir. Fromm (1987: 89) “Bu kaçınılmaz çürümeden, özgürlüğümüzü yitirmekten, benliğimizin yok oluşundan ancak bu durumun tam anlamıyla farkında olmak ve insani özgürlük, değer, yaratıcılık, nedensellik, adalet ve dayanışma amaçlarının gerçekleştirilebildiği bir yaşam görüşü kurtarabilir.” ifadelerini öne sürmektedir.

3.3. Yabancılaşma ile Benzer Kavramlar

Bu bölümde yabancılaşma kavramı ile benzerlik gösterdiği düşünülen kavramlardan anomi, şeyleşme ve stres kavramları üzerine bilgiler verilmektedir.

3.3.1. Anomi

Yabancılaşma ile benzer kavramlardan birisi anomidir. Tassis ve Zito’ya (1974: 230) göre anomi ve yabancılaşma kavramları aynı olgu üzerinde birleşmektedir ve toplumsal düzensizlik durumu ile ilgilendiğini öne sürmektedirler. Anomiyi, bir diğer anlamı ile kuralsızlığı, ilk ortaya atan kişi Durkheim’dır (Göktürk ve Günalan, 2006: 129). Esin’in (1982: 99) ifadelerine göre Durkheim, toplumu mekanik dayanışma ve organik dayanışma olarak sınıflandırmakta ve gelişmeye yönelik toplumsal işbölümünü olumlu olarak savunduğunu ileri sürmektedir. Durkheim’a (2006: 405) göre işbölümü

toplumsal dayanışmaya olanak sağlasa da, bu durumdan farklı olarak anomiyeye de neden olmaktadır.

Tolan'a (1981: 171) göre anomiy, "Hızlı toplumsal dönüşüm dönemlerinde değerler sistemi ve normatif yapının toplumsal yapı ile ilişki ve uyumunun bozulması ve toplumu oluşturan bireylerin davranış, düşünce ve eylemleri üzerindeki belirleyici ve yönlendirici niteliğinin yitirilmesi halidir." Diğer bir deyişle Budak'ın (2003: 74) ifadelerine göre anomiy, "Toplumdaki ortak hedeflerin, toplumsal normların, değer yargılarının ve açık yönlendiriciliğın (savaş, doğal afet, ekonomik buhran gibi olağanüstü koşullarda veya toplumdaki hızlı ve köklü değişimler gibi başka nedenlerle) zayıflaması, ortadan kalkması veya birbiriyle çatışması sonucu bireylerde ortaya çıkan bir normsuzluk, duyarsızlık, yabancılaşma, kaygı ve kafa karışıklığıdır." Durkheim'a (2002: 291) göre anomiy, arada sırada ani çıkışlar veya şiddetli olarak ortaya çıkmaktadır.

Tolan (1981: 2) bakımından anomiy, "Güncel, bireysel ve toplumsal yaşamın tüm alanlarında, işyerinde, sokakta, trafikte, ailesel yaşamımızda, okulda, eğlence yerinde ve kişiler arası ilişkilerin büyük bir çoğunluğunda geçerli olan kuralların gücünü veya geçerliliğini yitirmesi veya bir kesim için hâlâ geçerli olan kuralların diğer bir kesimin benimsediği ve uyguladığı yeni kurallarla birlikte varolması hâlidir." Eroğlu'na (2013: 74) göre yeryüzünde ki bütün toplumlarda çeşitli düzeylerde anomiyin mevcut olduğunu iddia etmektedir. Ergil'in (1980: 80) deyişimiyle anomiy, bireylerin aksine toplumun niteliğidir.

3.3.2. Şeyleşme

Yabancılaşma ile benzer diğer kavram da şeyleşmedir. Şimşek ve diğerlerinin (2006: 571) aktarımına göre, şeyleşme kavramını ilk ortaya atan kişi Lukács'tır. Yazarların deyişimiyle "Şeyleşme, burjuva toplumunun bütünü kapsayan yapısal ve temel bir olgu olup, gerçek toplumsal ilişkilerin eşyalar arasındaki bir ilişki niteliğinde belirmesi ve algılanmasıdır. Bu anlamdaki şeyleşme de, eşyalar arasındaki ilişkilerin toplumsal ilişkilerin gerçek içeriğini maskeleyen söz konusudur." Lukács (1998: 161-162) şeyleşmeyi, "İnsanın kendi faaliyetini, kendi emeğini insanın karşısına nesnel bir şeymiş, insandan bağımsız bir şey, insana yabancı olan yasalar çerçevesinde hükmeden bir şeymiş gibi koymakta oluşur." şeklinde ifade etmektedir. Özbudun ve diğerlerinin (2008: 29) ifadelerine göre, şeyleşme emek süreci dolayısıyla gerçekleşirken, yalnız salt emek süreci ile ilgili bir olgu olmadığını dile getirmektedirler. Yazarlara göre şeyleşme, üretim sürecinin toplumsal örgütleniş sonucunda tüm insani ilişki alanlarına ulaştığını savunmaktadırlar.

Ertoy'un (2007: 69) ifadelerine göre şeyleşme, insanların diğer insanlarla iletişim kurma sürecinde, karşısındaki insanı bir birey olarak değil de nesneymiş gibi kabul etmesi olduğu belirtmektedir. Giddens'e (2003: 166) göre nesnelleşme ile şeyleşme arasında fark vardır. "Şeyleşmenin son bulması, açıkça, aktörlerin yapıların kendi ürünleri olduklarını (bilişsel olarak) kavramaları ihtimaline ve onlar üzerindeki kontrolü (pratik olarak) yeniden kurmalarına bağlıdır. Yani Akpolat'ın (2007: 65) ifadelerine göre Giddens nesneleşmek ile şeyleşmek arasına sınır koymaktadır. Bu sınır, sosyolojinin nesneyi incelenmesinde, insan ile insanın üretimi arasına yabancılaşmadan getirilen şeyleşme ile karıştırılmaması gerektiğini vurgulamaktadır.

3.3.3. Stres

Yabancılaşma ile benzer bir diğer kavram ise strestir. Robbins ve Judge (2017: 607) stresi, bireyin arzuladığı şeyler karşısında fırsat, talep veya kaynak ile karşılaştığında elde edeceği sonucun belirsiz olmasında ya da önemini algılamadığında yaşanan dinamik bir durum olarak tanımlamaktadırlar. Cüceloğlu'na (1999: 321) göre bireyin fiziki veya sosyal çevresinden kaynaklanan olumsuz koşullara yönelik bedensel veya psikolojik gücünün üstünde sarf ettiği enerjiye stres denilmektedir.

Gündüz'e (2017: 160) göre stresin belirtileri fiziksel, davranışsal ve sosyal olarak ayrılmaktadır. Fiziksel stres, yorgunluk, bitkinlik, sırt ağrısı, migren, sindirim sistemi bozukluğu veya göğüs ağrısı olarak belirlemektedir. Davranışsal stres, işe geç gitme, işe gitmeme, görevleri tamamlamama veya ruh halinde değişiklikler olarak belirginlik göstermektedir. Son olarak sosyal belirtiler ise insan ilişkilerinde bozukluk, aile çatışmaları ve yaşam enerjisinde değişikliklerdir.

Özgüven'e (2012: 338) göre stres, bireyin içinde bulunduğu çevreden kaynaklanarak, bireyi olumsuz etkileyerek yanlış kararlar almasına yol açmaktadır. Güler ve diğerlerine (2001: 15) göre iş yaşamında stres ile karşılaşmakta ve iş kendi başına bir stres kaynağıdır. Bu nedenle Serinkan (2019: 112), bireyin çalışma hayatında stresten uzak kalıp, fiziksel veya psikolojik baskıların altında kalmadığı zamanlarda işine yönelik verimliliğin arttığını savunmaktadır. Tozkoparan'a (2019: 108) göre günümüz toplumunda stres ile yabancılaşma sorunlarıyla sık sık karşılaşmakta ve yabancılaşma olgusunun stresi de var ettiğini iddia etmektedir.

3.4. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

Seeman'a (1967: 273) göre örgütsel yabancılaşma modern toplumun ya da endüstriyel toplumun bir olgusudur. Öte yandan Frost'a (1980: 502) göre örgüte yönelik

kuramının, tasarımının, davranışının, gelişiminin ve analizin birçok çalışma bakımından ele alındığını ancak örgütsel yabancılaşmanın yeterli düzeyde ele alınmadığını iddia etmektedir.

Schein'a (1978: 11) göre örgüt, "İş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümü." şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütte işgören, kendi belirlemediği kurallar dizinine göre yaşamını sürdürmektedir. İşgören, örgütte kendi varlığını sanki üretim yapan robot gibi algıladığında, yöneticileri tarafından kendisine karşı olumsuz tavırlarıyla karşılaştığında ve iş yaşamında arzularına ulaşamadığında örgütsel yabancılaşma duygusunu yaşamaktadır (Şimşek vd., 2006: 575).

Herselman'a (2004: 124) göre örgütsel yabancılaşmanın üç boyutu vardır. Birincisi, birey bir unsura, kişiye veya nesneye karşı bir yabancılaşma yaşamaktadır. İkincisi, işgören iş durumundan veya diğerlerinden duygu deneyimleri ve algıları nedeniyle yabancılaşmaktadır. Bu durumda çalışan, işi için gösterdiği çabanın örgüt için önemli olmadığını, yeterince tanınmadığını, örgüt kültürü ile özdeşleşmediğini veya ayrımcılığa uğradığını hissederek yabancılaşmaktadır. Son olarak üçüncü boyut ise kişilik, mizaç ve yaş gibi bireysel etmenler de işgörenin yabancılaşma düzeyini ve bu durum ile başa çıkmasını etkilemektedir. Cotgrove'a (1972: 447) göre örgütsel yabancılaşma iki anlamda kullanılmaktadır. Birinci anlamı, işgörenin kendisini geliştirmesini engelleyen, kontrol imkânı vermeyen, becerisi ya da kişisel gelişimi için fırsat tanımayan şahsiyetsizleştirici iş yapması nedeniyle yabancılaşmasıdır. İkinci anlamı ise işgörenler, iş yaşamında gelir ve güvenlik ihtiyaçları amacıyla bulunmaktadır. Böylelikle çalışma hayatını araçsal olarak kullanarak yabancılaşmaktadırlar.

Mottaz'a (1981: 517) göre örgütsel yabancılaşma, nesnel çalışma koşulları sonucunda öznel duygu durumlarının ifade edilmesidir. Yazara göre örgütsel yabancılaşma, işgörenlerin, denetim, amaç ve kendini ifade etme gibi nesnel görev koşullarını algılaması ile bu koşullara yönelik beklentisi arasındaki uyumsuzluktur. Bu uyumsuzluk ile işgörenin, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma durumunun gerçekleştiğini ileri sürmektedir.

Pearlin'e (1962: 315-316) göre örgütsel yabancılaşma, işgörenin yaptığı iş üzerinde güçsüzlük duymasıdır. Bir diğer deyişle işgörenin örgütte yaptığı faaliyetleri kendisinin belirleyip ve kontrol edemediği durumlardan örgütsel yabancılaşmanın yaşandığını ifade etmektedir. Kobasa ve diğerlerine (1982: 171) göre bireyin öznel

deneyimi sonucunda, işine yönelik coşkununun olmaması, gerçekleştirdiği iş ile örgüte yararlı olduğunu düşünememe ve neden o iş için çalıştığını anlamlandıramama durumu olduğunu ifade etmektedirler. İşgörenin örgütte kendi benliğine aykırı davranmak zorunda kalması ya da gerçek tutumlarını baskılaması, örgüt normlarına dirayet edebilmek için çaba göstermesi ile çevresine göstermelik davranışlar sergilemesi sonucunda duygusal olarak uyumsuzluk, yorgunluk, memnuniyetsizlik yaşarken bu bağlamlar ile örgüte yabancılaşması gerçekleşmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 311).

Allen ve LaFollette'ye (1977: 334) göre örgütsel yabancılaşma, işgörenin örgütte içsel ödüller ile ilgilenmesinden kaynaklanmaktadır. Aiken ve Hage'e (1966: 497) göre örgütsel yabancılaşma, işgörenlerin kariyer ve mesleki gelişim bakımından hayal kırıklığı hissi yaşamalarının yanı sıra mesleki normların gerekliliklerini yerine getirememe konusunda da yaşanan hayal kırıklığı duygusu olduğunu savunmaktadırlar. Hoy ve diğerlerine (1983: 110) göre de örgütsel yabancılaşma, çalışanın örgütte sahip olduğu konumuna yönelik hayal kırıklığı hissi yaşamasını ifade ettiğini öne sürmektedirler.

Hirschfeld ve Feild'e (2000: 790) göre örgütsel yabancılaşma, işgörenin işinden koparak iş yaşamına düşük ilgi ve alakasını gösterdiğini öne sürmektedir. Taştan ve diğerleri (2014: 124) örgütsel yabancılaşmayı, çalışanın yaptığı işten, çevresinden, kendi benliğinden ayrılma veyahut uzaklaşma olarak ifade etmektedirler. Kanungo'ya (1979: 131) göre örgütsel yabancılaşma, işgörenin yaptığı işin onun ihtiyaç ve beklentilerini karşılayamayacak olarak algılamasıyla örgütten psikolojik olarak ayrılma veya uzaklaşma halidir. Alkan ve Ergil'e (1980: 214) göre yabancılaşma, bireyin örgüte yönelik beklentilerden, değerlerden, kurallardan ve ilişkilerden uzaklaşmasıdır.

Mendoza ve Lara'ya (2007: 57) göre örgütsel yabancılaşma, iş rolünün doğası ile işgörenin doğası arasındaki uyumsuzluktan meydana gelmektedir. İşgörenin emeğinin oluşum süreci ile ürünü karşısında kontrolü kaybedip kendisini örgütte ifade edememeye başladığında örgütsel yabancılaşmanın belirmeye başladığını iddia etmektedirler. Kanungo (1992: 414) örgütsel yabancılaşmayı üç maddede açıklamaktadır. Birincisi, işgörenin işinden, işi ile ilgili olan diğer hususlardan bilişsel olarak ayrılmasıdır. İkincisi, işgörenin örgütte çabasıyla veya davranışlarıyla kendi hedeflerine ulaşamayarak hayal kırıklığı yaşamasıdır. Son olarak da işgören işine yönelik ilgisizliğini davranışları aracılığıyla sergilemektedir. Sarros ve diğerlerinin (2002: 285) ifadelerine göre örgütsel yabancılaşma, iş sürecinin merkezi kontrol, katı kurallar ve otoriter bir yönetim anlayışıyla işgörene iş yaşamında iş özerkliği, katılımı ve iş zenginleştirmesini engellediğini belirtmektedirler.

Erikson'ın (1986: 3) ifadelerine göre a) işgörenin hem emeğinin ürününden hem de üretim araçlarından uzaklığı, b) işgörenin örgütüne ve üretim sürecine katkısının anlamsızlığı, c) iş faaliyetlerinin dış güçler tarafından kontrol edilmesi, d) iş bölümlemesinin işgörenin mevcut zekâsı ve becerisinin bir kısmına yahut çok altında uzmanlığa bölündüğü durumlarda, işgören bakımından örgütsel yabancılaşma yaşanılmaktadır. İrmiş ve Emsen'in (2018: 138) ifadelerine göre Marx bakımından işçi ile kapitalist arasındaki ilişkinin anlaşılması için üretim sürecinin algılanması gerekmektedir. Başaran (2000: 230) Marx bakımından işgörenin yabancılaşmasını sekiz maddede ifade etmektedir. Birincisi, ne üretim araçları ne de üretilen ürün işgörene aittir. İkincisi, örgütte var olan uzmanlaşma nedeniyle işgören işin tamamını öğrenemeyip sadece işin küçük bir bölümünü gerçekleştirdiği için işgörenin yaratıcılığının gelişmesi engellenmiştir. Üçüncüsü, ürünün yalnızca küçük bir parçasını üreten işgören ürünün son halinde o ürünü ben üretim diyememektedir. Dördüncüsü, örgütte işgören kullandığı teknolojiye uyum sağlayarak, kendini denetleme isteği makineye devredilmiştir. Beşincisi, iş yaşamını makine ile geçiren işgörenden sosyalleşme veya kişilik geliştirme gibi insan ilişkileri kurma imkânından mahrum bırakılmıştır. Altıncısı, işgören örgütün denetimi altına girdiği için kendi geleceğini denetlemesi elinden alınmıştır. Yedincisi, işgören örgütteki faaliyetlerini denetleme ve kendi fikirlerini öne sürmekten vazgeçerek işine soğumaktadır. Son olarak sekizinci madde ise yetke sıradızinin ve denetiminden dolayı işgören kendi özünden giderek soğumaktadır.

Ünsar ve Karahan'a (2011: 361) göre yabancılaşma örgütler için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bingöl'e (1990: 176) göre işveren ve işgörenin beklentilerinin gerçekleşmediğinde örgütte huzursuzlukların başladığını dile getirmektedir. Bu huzursuzluklar hem işverenin hem de işgörenin davranışlarına yansiyarak olumsuz davranışlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yazara göre huzursuzluk, bireyin hayal kırıklığı ile veya tatminsizliği ile başlayarak, bilinçaltında yeşerir. Örgütteki doyumsuzlukları dile getirememesi, baskı hissetme, istek veya arzulara ulaşmama gibi nedenler yabancılaşma olgusunu beslemektedir.

Olsen'e (1976: 253) göre örgütte hiyerarşik otoriter yapı, işgörenlerin özerk olma ve yaratıcı olma imkânından mahrum bırakılması, örgütsel kuralların ve denetim mekanizmalarının katı bir şekilde uygulanması ve işgörenlerin örgütte alınan kararlarda söz sahibi olamaması işgörenlerin örgüte karşı yabancılaşmasına yol açmaktadır. Dahası işgörenin bir işi yapmaya gücünün yetmeyeceğine inanması, o işi yapamayacağını düşünmesi ve örgütüne güvenmemesi gibi tutumlar ile birlikte, iş arkadaşları ile birlikte

çalışmama, yalnızca kendi işine odaklanarak örgütteki diğer işler ile ilgilenmemesi, sadece örgüt kurallarına uyarak, katılım ve sorumluluk yükümlülüklerini üstlenmemesi gibi etkenler işgörenin örgüte yabancılaştığını göstermektedir (Hoşgörür, 1997: 24).

Eryılmaz ve Burgaz'a (2011: 273) göre işgörenin yetkisi, mesleki gelişimi, örgütsel değişim bakımından düşünceleri, amirleri tarafından tanınma ve kabul görme gibi hususlar çerçevesinde doyumsuzluk yaşaması sonucunda örgütsel yabancılaşma yaşanmakta olduğunu ileri sürmektedirler. Agarwal (1993: 723) örgütsel yabancılaşma içerisinde olan işgörenin işine çok az önem verip, işine yönelik çok az çaba gösterdiğini ve örgütte çalışma amacının ise dışsal ödülleri elde edebilmek için olduğunu vurgulamaktadır.

Çalışanlara örgüt içinde adil davranılmadığında veya söz hakkı verilmediğinde yabancılaşma yaşamaları muhtemeldir (Ceylan ve Sulu, 2010: 67). Tutar'a (2010: 177) göre işgören tarafından, işin yapılma süreçlerinin belirlenmemesi, benliğini örgütte koruyamaması, çalışma sahasının bir başkası tarafından belirlenmesi ve çalışma ortamının sosyallikten uzak olması gibi nedenlerle örgütsel yabancılaşmanın ortaya çıktığını savunmaktadır. Aytaç'a (2005: 264) göre örgütsel yapıların tabiatları gereği, işgörenin örgütte özgür davranmasını engelleyerek ve yeteneklerini kontrol ederek, işgörenin yabancılaşmasına yol açtığını ifade etmektedir.

3.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları

Zielinski ve Hoy'a (1983: 29) göre, Seeman'ın yabancılaşma konusunda yaptığı çalışma ile birlikte bu kavrama yönelik çoklu tanımlardan, belirsiz terminolojiden ve fikir karmaşasından dolayı oluşan kaosu hiç olmazsa bir düzene koyduğunu ifade etmektedirler. Hoy'a (1972: 41) göre Seeman tarafından kavramlaştırılan yabancılaşmanın boyutları ampirik çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Yazara göre, yabancılaşmayı ölçmek için geliştirilen ölçeklerin çoğu, işe, kendine, topluma veya kültüre yönelik yabancılaşma türlerine dayansa da, bu ölçeklerdeki bir ya da birden fazla boyutun kapsamı Seeman'ın boyutlarına dayandırılmaktadır. Seeman (1959: 783) yabancılaşma kavramı için beş boyut tanımlandığını açıklamaktadır. Yazara göre bu boyutlar, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, izolasyon ve kendine yabancılaşmadır.

3.5.1. İşgörenin Güçsüzlüğü

Seeman'e (1959: 784) göre güçsüzlük, işgörenin kendi emeği ile ürettiği ürünleri ve üretim sürecinde kullanılan araçlar üzerinde kontrol hakkının olmamasıdır. Hoy'a (1972: 41) göre işgören, şans, kader ve başkalarının yönlendirmesi gibi dış güçlerin

geleceğini belirlediğine inanır. Dahası, örgütte kendi işleri üzerine kişisel kontrolü olmadığına, amirleri tarafından yönlendirildiğine ve kendisinin kontrolü olmadığına inanmasıdır. Bacharach ve Aiken'e (1979: 860) göre güçsüzlüğün iki boyutu vardır. Birincisi, işgörenin iş sürecinde rahatça hareket etme özgürlüğüdür. İkincisi ise işgörenin örgütsel karar alma sürecindeki etkililiğidir.

Shepard'ın (1972: 165) ifadelerine göre Blauner (1964: 32), lonca tarzı üretim biçiminden seri üretim fabrikalarına geçilmesi ile işgörenin kontrol ve özgürlüğünün elinden alındığını ifade etmektedir. İşgörenin güçsüzlüğü, çalışanın teknolojik bir sistem veya diğer insanlar tarafından kontrol edilip ve hâkimiyeti altında olduğunu düşünmesiyle, bu durumu değiştiremeyeceğini algıladığında yaşanmaktadır. Yani işgörenin iş yaşamında ki olaylar karşısında kontrol sahibi olmadığını hissettiğinde güçsüzlük duygusu yaşanılmaktadır (Banai ve Reisel, 2007: 466).

3.5.2. İşgörenin Anlamsızlığı

Seeman'e (1959: 786) göre anlamsızlık, işgörenin neye inanması konusunda yaşadığı kararsızlık ve kendi kararını alma hususunda kendi kararları ile örgütün kararları arasında bir ortak nokta olmamasıdır. İş görevlerinin sabit, sıkıcı, değişmez ve diğer iş faaliyetlerinden ayrı olması işgörenin emeğinin anlamsız olduğu düşüncesine itmektedir (Sarros vd., 2002: 287). İşgörenin örgütte olayları sorgulamaya başladığında karşılaştığı belirsizlik anlamsızlığın önemli yapı taşlarından (Söyük ve Şengün, 2016: 3).

Bauman'a (2015: 99) göre iş yeri, işgörenin toplumsallaşması için gerekli ortamı yaratmaktadır. İşgören itaati, otoriteye saygıyı, disiplini ve kabul görülebilen davranış biçimlerini örgütte öğrenmektedir. Böylelikle işgörenin kontrolü ve gözetilmesi iş yerinde yapılarak toplumsal bütünleşme sağlanırken, işgörenin de bu yargılara karşı uyuşmazlığı belirterek işgörenin anlamsızlığı ortaya çıkmakta olduğunu savunmaktadır.

Shepard (1972: 166) işgörenlerin sadece kendi yapacakları işi bildiklerinde, iş arkadaşlarının görevlerini ve örgütte diğer bölümlerin yaptığı işlere yönelik bir fikrinin bulunmadığında ya da gerçekleştirdiği işin örgüte ne gibi yararlarının olduğu hususunda bir öngörüye sahip olmadıklarında, böylelikle amacının ne olduğu ve işinin anlamsız olduğunu düşünmekte olduğunu iddia etmektedir. Bu durumların ışığında yazara göre anlamsızlık, işgörenin örgütte yapılan diğer işlerle, kendi yaptığı işin arasında bir ilişki olmadığını düşünmesidir. Yabancılaşan işgören, örgütte karşılaştığı sorunları ile baş edememekte ve anlam verme yeteneğini kaybederek, davranışlarının başka insanlar tarafından yönlendirildiğine inanmaktadır (Tutar, 2010: 179).

3.5.3. Örgütte Kuralsızlık

Seeman'e (1959: 788) göre kuralsızlık, işgörenin örgüt tarafından belirlenen hedeflere ulaşmak için örgüt tarafından onaylanmayan davranışların sergilenmesidir. Barakat'a (1969: 5) göre kuralsızlık, bir kişinin amaçlarını gerçekleştirebilmek için gerekli olan şeylerin çevre tarafından kabul edilmemesi olduğunu ileri sürmektedir. Seeman'e (1975: 102) göre kuralsızlık sosyo-psikolojik bir durumu yansıtmaktadır, bu nedenle kişisel yönden incelenmesi gerektiğine inanmaktadır.

Holcomb-McCoy'a (2004: 192) göre örgütte işgörenin kimliği, örgütün kurallarına uyum göstermesine göre kabul edilip ve onaylanmaktadır. Böylelikle iş yaşamında işgörenin başarılı olması için belirli kurallara ve değerlere bağlı kalması beklenirken, bazı işgörenler bu kural ve değerlere uymayarak yabancılaşmaktadırlar. Neal ve Rettig'e (1963: 605) göre örgüt yönetimi işgörenler üzerinde bir baskı veya yaptırım olmaksızın örgütsel hedeflere ulaşamayacağını öngörmektedir. İşgören örgütteki kurallara riayet etmeyerek kendi çıkarı için olan seçimleri yapmakta ve kendi menfaatine olan davranışlara eğilim göstermektedir. (Polat ve Yavaş, 2012: 220; Şirin, 2009: 166). Dean'ın (1961: 754) açıklamalarına göre kuralsızlık, işgörende huzurluk hissi, endişe duyma, amaçsız olma ya da hedefsizlik olarak öne çıkmaktadır.

3.5.4. Örgütte İzolasyon

Seeman'e (1959: 788-789) göre örgütte izolasyon, işgörenin örgüt standartlarının bireysel beklenti ve değerlerinden farklı olması sonucu yaşanıldığını ileri sürmektedir. Brooks ve diğerlerine (2008: 48) göre izolasyon fiziksel durumlardan kaynaklanmayıp, işgörenin içinde bulunduğu örgütün değerlerine, inançlarına ve davranış normlarına ne düzeyde yakınlık gösterdiğiyle ilgilidir.

Zieliski ve Hoy'a (1983: 29) göre, örgütte resmi yetkiyi elinde bulunduranlar, örgütte sözü kabul edilen veya nüfuzlu kişilerin, örgütte diğer çalışanların ve çalışma arkadaşlarından oluşan bu gruplardan herhangi birinden işgören izole edildiğinde yabancılaşmanın gerçekleştiğini savunmaktadır. Samuel ve diğerlerine (2014: 3) göre izole işgörenin sanki bir kuyunun dibinde tek başına oturuyormuş gibi hissedip, acı çektiğini kimsenin bilmemesi, kimsenin umurunda olmaması, ses çıkarsa dahi onu duyamayacaklarına, diğer işgörenler tarafından görünmediğini ve sosyal alanlardan dışlandığını hissetmesi olarak tasvir etmektedir.

Mevcut çevresi tarafından dışlanan işgören kendisini baskı ve stres altında hissetmesiyle birlikte (Yıldız, 2019: 193-194), işgören kendi isteğiyle kendisini çevreden uzaklaştırıp ve geri çekmektedir, böylelikle herhangi bir gruba ait olmama duyguları

yaşamaktadır (Dalgın, 2016: 273). Diğer bir deyişle işgören yaşadığı izolasyon sebebiyle yeni bağılıklar arayabileceği gibi, bu durumun etkisiyle kendisini imkanları dahilinde izole de edebilir (Alkan ve Ergil, 1980: 214).

3.5.5. İşgörenin Kendine Yabancılaşması

Seeman'e (1959: 790) göre işgörenin kendine yabancılaşması, işgörenin içsel anlamını veya çalışma şevkini kaybetmesi sonucunda oluştuğunu öne sürmektedir. Yazara göre işgörenin örgütte kendini gösterememekten ya da işin yapılış amacını anlayamamasından kaynaklanarak işgören kendine yabancılaşarak işlerin içsel nitelikleri ile ilgilenmeyip, dışsal ödüllerle yani yalnızca ücreti için o işi yapmaktadır. Diğer bir deyişle Tolan'a (1981: 128) göre, eğer işgörenin sergilediği davranışı onun geleceğe yönelik beklentileri ile eşleşmemesi nedeniyle işgörenin kendine yabancılaştığını belirtmektedir.

Başaran'a (2000: 230) göre işgörenin kendine yabancılaşması, işinde gerçekleştirdiği fiillerin sanki kendinin fiilleri değilmişçesine algılayarak onun denetimi altında olmasıdır. Bu nedenle işgören fiillerini denetleyememekte ve fiilce denetlenerek kendine yabancılaşmaktadır. Mottaz'a (1981: 516) göre işgörenin yaptığı işi yapmaktan memnuniyet duymamasından dolayı kendisine yabancılaştığını öne sürmektedir.

3.6. Literatür Taraması

Bu bölümde, örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularına yönelik belediyede yapılan çalışmalar ve bu konulara ilişkin bulgular literatür taraması yapılarak incelenmiştir. Araştırma konularına yönelik belediye kurumunda gerçekleştirilen çalışmalar şöyledir. Vigoda-Gadot ve Meisler (2010), İsrail ülkesinin merkezinde yer alan iki belediyede görev yapan 380 personelin katılımıyla duygusal zekâ, örgütsel politika ve çalışanların performanslarına yönelik bir çalışma yapmışlardır. Arslan ve Üngüren (2017), rol çatışması ve rol belirsizliği algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek için Antalya ilinin Alanya ilçesinde yer alan Alanya Belediyesinde görev yapmakta olan 396 personel ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Akduru ve Semerciöz (2017), örgütsel dedikodu eğilimlerinin sosyal ve duygusal iş yeri yalnızlığına etkisini belirlemek için Uşak Belediyesinde görev yapmakta olan 103 personelin katılımıyla bir çalışma yapmışlardır.

Babadağ (2018) da işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek için bir belediyede görev yapmakta olan 187 personel ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Batmaz (2019), güç mesafesi algıları ile iş yaşamında yalnızlık

arasında ilişkinin olup olmadığını tespit etmek için Mersin Büyükşehir Belediyesi ve on üç ilçe belediyesinde görev yapmakta olan 362 personel ile bir çalışma yapmıştır. Albloush ve diğeri (2019), örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisi ve algılanan eğitim fırsatlarının aracılık rolünü belirlemek için Ürdün'deki Büyük Amman Belediyesinde görev yapmakta olan 344 personelin katılımıyla bir araştırma ortaya koymuşlardır.

Erkutlu ve Soyumert (2020), örgütsel politika algısı ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla Manisa ilinin Alaşehir ilçesinde yer alan Alaşehir Belediyesinde görev yapmakta olan 211 personelin katılımıyla bir çalışma yapmışlardır. Örucü ve diğeri (2021), örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde yer alan Bandırma Belediyesinde görev yapan 151 personel ile bir çalışma ortaya koymuşlardır. Taşpınar ve Eryeşil (2021), örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş ve iş yeri yalnızlığı üzerindeki etkisini incelemek için Konya ilinde bir belediyede görev yapmakta olan 144 personel ile bir çalışma gerçekleştirmişler. Feizabadi ve Rahimi (2021), algılanan örgütsel politika ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel adaletin etkisini araştırmak için İran ülkesinin Tahran eyaletinde Tahran Belediyesinin yirmi iki ilçesinde görev yapmakta olan 323 spor uzmanı ile bir çalışma yapmışlardır. Yapılan literatür taraması sonucunda, örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları bakımından belediye kurumuna yönelik Türkçe ve İngilizce yazılan kaynaklarda yeterli araştırmanın yapılmadığı görülmüştür.

Gerçekleştirilen literatür taramasının bir diğer amacı ise örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularına ilişkin yapılan araştırmalardaki bulguları ortaya çıkarmaktır. Çalışma konularına yönelik bulunan bulgular şu şekildedir. Erkutlu ve Karacaoğlu (2015) Türkiye'de beş ilde (Antalya, İstanbul, Ankara, Kayseri ve Nevşehir) yer alan on üç beş-yıldızlı otelde çalışan 893 kişi ile yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel politika ile çalışanın işe yabancılaşması arasında olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Erkutlu ve Karacaoğlu, 2015: 899). Santas ve diğeri (2016) Afyon Kocatepe Üniversitesi Ahmet Necdet Sezer Araştırma ve Uygulama Hastanesinde 267 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada, iş yerinde yalnızlığın işe yabancılaşmayı olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı etkilediğini bulmuşlardır (Santas vd., 2016: 34-35). Seçkin (2017) bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 212 personel ile yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel politika duygusal

yalnızlığı ve sosyal yalnızlığı pozitif yönde etkilediğini keşfetmiştir (Seçkin, 2017: 9-10). Gözükara ve diğerleri (2017) bir havacılık sektörü şirketinde görev yapan 440 personel ile yapılan çalışma sonucunda, işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti ile yalnızlık arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini saptamışlardır (Gözükara vd., 2017: 31).

Amarat ve diğerleri (2018) de Sakarya ilinde bir devlet hastanesinde görev yapmakta olan 138 hemşeri ile yaptıkları çalışmada, iş yeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır. Dahası yazarlar, işe yabancılaşma, iş yeri yalnızlığının iş performansı üzerindeki etkisinde aracılık etmiş ve iş yeri yalnızlığının iş performansı üzerinde olumsuz etkisini artırdığını tespit etmişler (Amarat vd., 2018: 556-557). Büber (2019) Türkiye’de yer alan devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 522 akademik personel ile yaptığı çalışmada, örgütsel politika ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır (Büber, 2019: 96). Karacaoğlu ve Arat (2019) Nevşehir ilinde dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 441 personel ile yaptıkları çalışmada, örgütsel politika algısı ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki bulmuşlardır (Karacaoğlu ve Arat, 2019: 258). İlhan (2019) İstanbul’daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında görev yapmakta olan 160 personel ile gerçekleştirdiği çalışma sonucunda, iş yeri yalnızlığı ile yabancılaşma arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir (İlhan, 2019: 44).

Aksoy Kürü ve Kayış (2020) da İstanbul ilinin Kadıköy ilçesinde yer alan ortaokullarda görev yapmakta olan 439 öğretmen ile yapılan çalışmada, örgütsel politika algısı ile yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu arasında negatif korelasyon tespit ederlerken, örgütsel politika algısı ile yalnızlığın duygusal yalnızlık boyutu ile arasında pozitif korelasyon saptamışlardır (Aksoy Kürü ve Kayış, 2020: 49). Kayaalp ve Özdemir (2020), 2017-2018 eğitim öğretim yılında Muş ilinin merkezi ile merkez köy ve kasabalarında görev yapmakta olan 503 ilkököl ve ortaokul öğretmenleriyle gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel yalnızlık algıları ile örgütsel yabancılaşma algıları arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki saptamışlardır (Kayaalp ve Özdemir, 2020: 107). Mohapatra ve diğerleri (2020) kuzey Hindistan’ın Delhi-NCR bölgesinde farklı sektörlerde görev yapmakta olan 264 orta düzey yönetici ile yaptıkları çalışmada, iş yerinde yalnızlık ile işe yabancılaşmanın pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğunu bulmuşlardır. Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda, Türkçe ve İngilizce yazılan kaynaklarda örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularının birlikte araştırıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI, İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma konularının günlük yaşamdaki öneminin irdelenmesi önem teşkil etmektedir. Her insan politika algısını, yalnızlık duygusunu ve yabancılaşma olgusunu günlük yaşantısında deneyimleyebilmektedir. Birey günlük yaşantısında kendi çıkarları için davranan ve bu doğrultuda davranışlar sergileyen diğer insanların davranışlarını çözümleyerek politika algısına erişebilmektedir. Birey günlük yaşantısında istediği ve ihtiyaç duyduğu insan ilişkilerine erişemediğinde yalnızlık duygusunu hissetmektedir. Politik davranışları algılayan ve yalnızlaşan bireyin bu durumlara karşı anlam veremeyip, güçsüzlük duygusu hissettiğinde bu ilişkilerden uzak durması veya ilgisiz kalması yabancılaşma olgusunu ortaya çıkarmaktadır.

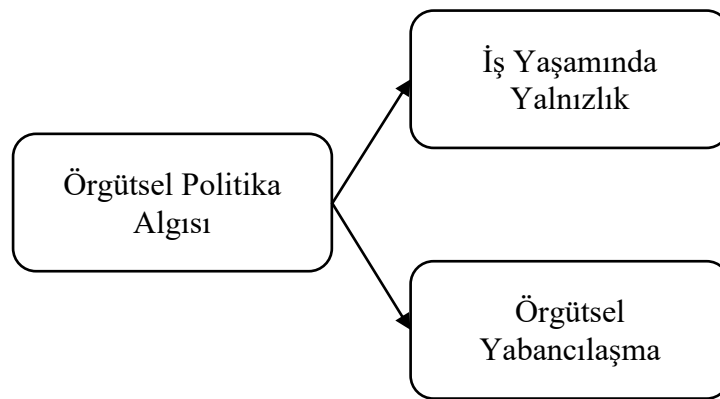
Çağımızda insanların çoğu önemli bir zaman dilimini iş yerlerinde geçirmektedirler. Her iş yerinin kendi faaliyet alanı, kendi amaçları ve kuralları bulunmaktadır. İş yerleri ihtiyaçlarına yönelik insan istihdam etmektedirler. Bu nedenle işgörenler yaşamlarını sürdürebilmek için çalışma hayatı içinde belli kurallar çerçevesinde var olmaya çalışmaktadırlar.

Örgütsel yaşamda işgörenler kendilerine verilen işleri yapmaktadırlar. Eğer örgütün yararından çok bazı kişilerin çıkarı gözetiliyorsa, işgörenler arasında karşılıklı çıkarlar uygun olduğunda çalışanların arası hep iyiye, işgörenler çıkar elde etmek amacıyla örgüt yönetimine yaranmaya çalışıyorsa, yöneticilerin çalışanlara yardım etme amacı kendi çıkarını gözetme nedeniyle ve örgütte liyakatten önce adam kayırma geliyorsa, bu noktada örgütsel politikanın varlığı belirmektedir. Bu hususlar göz önüne alındığında işgören bu durumları algılaması sonucunda örgütsel politika algısı oluşmaktadır. İş yaşamında işgören, sorunlar karşısında tek başına bırakıldığında, iş arkadaşları ile arasında mesafe olduğunu hissettiğinde, iş arkadaşları tarafından kendisini dışlanmış hissetmesi ve istediği insan ilişkilerini geliştirememesi sonucunda iş yaşamında yalnızlık duygusunu yaşayabilmektedir. Örgütte işgören, yaptığı iş üzerinde kendini özgür hissetmediğinde, işi ile ilgili değişiklik yapma yetkisini elinde bulundurmadığında, yaptığı işlerin örgüte bir yararının olmadığını düşündüğünde, işinden tatmin hissi duymadığında ve işinin sürekli aynı şekilde ilerlemesinden kaynaklanarak kendi yaratıcılığını kullanamadığı koşullarda örgütsel yabancılaşma noktasına ulaşılmaktadır.

Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmanın amacı, bir kamu kurumu olan Antalya Muratpaşa Belediyesinde görev yapmakta olan personelin örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişkinin olup olmadığını tespit etmektir. Diğer bir amacı ise örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığa ve örgütsel yabancılaşmaya etkisinin olup olmadığını sorgulamaktır. Öte yandan yerel ve yabancı kaynaklarda örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ilişkisine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle üç kavram arasındaki ilişkiyi ve etkiyi sorgulayarak alan yazına katkı sağlamak da amaçlanmaktadır.

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli Şekil 5'te gösterilmektedir.



Şekil 5. Araştırmanın Modeli

Örgütsel politika algısı iş hayatında olumsuz bir kavram olarak kabul edilmektedir. Örgütsel politika algısına sahip olan bir işgören, kurumunda çalışmaya devam etme ve varlığını sürdürme konusunda şüpheye düşebilmektedir. Kurumunda algıladığı politikalara karşı motivasyonu düşebilmekte, işine gerektiği özeni ve çabayı göstermek istememektedir. Bu nedenlerden dolayı bu çalışmada örgütsel politika algısına sahip olan işgörenin iş yaşamında yalnızlaşacağını ve örgütsel yabancılaşma durumunu yaşayabileceğini öngörerek araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Ayrıca bu araştırmanın modeli, tanımlayıcı bir modeldir.

Örgütsel politika algısı işgörenin yalnızlığını artırdığı düşünülmektedir. Yine örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşmayı artırdığı öngörülmektedir. Kurumda algıladığı örgütsel politikalardan dolayı istediği kişisel ilişkileri kuramayan çalışan bu durumda kendisini güçsüz hissederek yabancılaşma yaşayabilmektedir. Böylelikle örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ile ilişkisinin olacağı varsayılmaktadır. Diğer yandan örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık

ve örgütsel yabancılaşmayı etkilediği de düşünülmektedir. Araştırma modelinin öngörülerıyla birlikte Antalya Muratpaşa Belediyesi personelinin görüşlerine başvurulması sonucunda örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konusunda bazı yargılara varılmıştır.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bir araştırmada kullanılacak olan örneklemin seçilmesinde esas alınan ve araştırma sonuçlarının genellemesinde gerçek veya varsayımsal insan, olay ya da objenin bütününe evren adı verilmektedir (Baydar vd., 2009: 132). Belli bir evrenden, belli kurallar içerisinde seçilen ve seçildiği eylemi temsil yeterliliği kabul edilen küçük kümelere örneklem adı verilmektedir (Karasar, 2020: 148). Bu çalışmanın evrenini Antalya Muratpaşa Belediyesi personeli oluşturmaktadır.

Antalya Muratpaşa Belediyesi, “5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 48, 49 ve 50. Maddeleri temel alınarak 22.07.2007 tarih ve 26442 sayılı resmi gazetede yayımlanan ‘Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik’ kapsamına” göre teşkilat yapısını oluşturmaktadır (Performans Programı, 2020: 14). Belediye faaliyetlerini otuz beş müdürlük çatısı altında sürdürmektedir. Antalya Muratpaşa Belediyesinde toplam 2900 personel görev yapmaktadır (Faaliyet Raporu, 2020: 38-39).

Bu çalışmada, evrenin büyüklüğü ve coğrafi olarak dağınık olması nedeniyle (Özen ve Gül, 2007: 397) tüm personele ulaşılmaya çalışılmamıştır. Bu bağlamda müdürlüklere bağlı binalarda görev yapan personele ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmaya sahada görevli olan personel dâhil edilmemiştir. Sözü edilen personele toplamda 720 adet anket formu dağıtılmıştır. Personelden 433 adet anket formu geri dönüşü sağlanmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda 59 adet anket formu araştırmanın analizi için uygun bulunmamıştır. Çalışma için 374 adet anket formu uygun bulunarak, bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

4.4. Araştırmada Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Anket, belirli konulara yönelik soruların bir evreni ya da örneklemini oluşturan kişilere yöneltilerek sistemli veri toplama tekniğidir (Şahin, 2017: 126). Bu çalışmada Pamukkale Üniversitesinden “68282350/2018/G03” sayılı Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu kararı alındıktan sonra Antalya Muratpaşa Belediyesinden “E-11912549-622.01-718-5663” sayılı anket uygulama izni alınmıştır. Böylelikle gerekli izinler alındıktan sonra anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada

evren içinden seçilecek olan insanların araştırmacının yargılarına göre belirlenmesine tesadüfi olmayan örnekleme yöntemleri türlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi denilmektedir (Haşiloğlu vd., 2015: 20). Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu çalışmanın veri seti 01.07.2020 ile 27.07.2020 tarihleri arasında elde edilmiştir. Araştırmada evrenden seçilen örnekleme anketörün giderek, katılımcı ile yüz yüze görüşmesi sonucunda cevaplandırılan anketlere yüz yüze veri toplama yöntemi denilmektedir (Güz ve Yanık, 2018: 126). Bu çalışmada katılımcılara yüz yüze veri toplama yöntemi ile bırak-al yöntemi uygulanmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan personele anket yöntemi uygulanmıştır. Katılımcıların anket sorularına doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır.

Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik oluşturulan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan müdürlük, çalışma unvanları, çalışma durumu, kurumda çalışma yılı ve maaşlarına yönelik ifadeler, nominal (sınıflama) ölçüm türüne yönelik sorular sorulmuştur. Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularını ifade eden sorular 5’li Likert tipi ölçek (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) yöntemi ile katılımcılara yöneltilmiştir.

Çelik ve Üstüner (2019: 80-81) Ferris ve Kacmar’ın (1992) yapmış oldukları Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin 31 maddeli ve 3 boyutlu olan çalışmanın Türkçeye uyarlanması geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada Çelik ve Üstüner’in (2019) “Örgütsel Politika Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Çelik ve Üstüner’in (2019: 84-85) yapmış oldukları çalışma sonucunda örgütsel politika algısı ölçeği 16 madde ve 2 boyut şeklinde oluşmuştur. Birinci boyuta (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8. ve 9. ifadeler), “Örgüt Odaklı Politika Algısı” ismini vermişler ve Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısını 0,93 olarak açıklamışlardır. İkinci boyuta (10., 11., 12., 13., 14., 15. ve 16. ifadeler) ise “Birey Odaklı Politika Algısı” ismini vermişler, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısını 0,89 olarak ifade etmişlerdir. Ölçeğin tamamının Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısını 0,94 olarak tespit etmişlerdir (Çelik ve Üstüner, 2019: 89-90). Bu çalışmada, örgütsel politika algısı ölçeği Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak bulunmuştur.

Doğan ve diğerleri (2009: 272) Wright ve diğerlerinin (2006) yapmış olduğu İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği adlı 16 maddeli ve 2 boyutlu çalışmayı Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada Doğan ve

diğerlerinin (2009) “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Doğan ve diğerlerinin (2009: 275) yaptıkları çalışmada özgün anket formunda olduğu gibi iki boyut oluştuğunu tespit etmişlerdir. Birinci boyuta (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., ve 9. ifadeler) “Duygusal Yoksunluk” adını vermişler ve Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı 0,87 açıklamışlardır. İkinci boyuta (10., 11., 12., 13., 14., 15. ve 16. ifadeler) ise “Sosyal Arkadaşlık” adını vererek, Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısını 0,83 olarak bulmuşlardır. Ayrıca 5., 6., 10., 11., 12., 14., 15., ve 16. ifadeler ters maddelidir. Ölçeğinin tamamının Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısını 0,91 olarak tespit etmişlerdir (Doğan vd., 2009: 274). Bu çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak saptanmıştır.

Uysaler (2010: 74) Mottaz’ın (1981) yapmış olduğu İşe Yabancılaşma Ölçeği 21 maddeli ve 3 boyutlu çalışmanın Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmıştır. Bu çalışmada, aynı ölçeği uygulayan Özturan’ın (2018: 133-135) tezindeki ifadeler kullanılmıştır. Özturan’ın yaptığı çalışmada Mottaz’ın çalışmasındaki gibi üç boyut bulunmuştur. Birinci boyuta (1., 2., 3., 4., 5., 6. ve 7. ifadeler), “Güçsüzlük Boyutu” adı verilmiştir. İkinci boyuta (8., 9., 10., 11., 12., 13. ve 14. ifadeler), “Anlamsızlaşma Boyutu” adı konmuştur. Üçüncü boyuta (15., 16., 17., 18., 19., 20., ve 21. ifadeler), “Kendine Yabancılaşma Boyutu” adını vermişlerdir. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısını 0,97 olarak açıklamıştır (2018: 137). Bu çalışmada, örgütsel yabancılaşma ölçeğinin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerinin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri -2 ile +2 değerleri arasında (Şencan, 2005: 200-201) olduğu saptandıktan sonra dağılımın normal dağılıma uygun olduğu kabul edilip, parametrik testlerin yapılmasının uygun olduğu kararı verilmiştir.

4.5. Ön Çalışma (Pilot Çalışması, Öndeneme, Öntest)

Anket çalışmasında, yürütücü ve katılımcılar açısından problem çıkaran bir durumun olup olmadığını ve eğer problem varsa bunun belirlenmesi için anketin uygulanmasından önce yapılması gereken bir öntest (öndeneme, pilot çalışması) aracılığıyla bu problemin çözümlenmesi sağlanmaktadır (Altunışık, 2008: 8). Öndeneme (öntest, pilot çalışması), anketin uygulama alanının içinde bir küçük grupta gerçekleştirilir. Bu uygulama araştırmanın yürütücüsünün katılımı ile yürütülür.

Araştırma yürütücüsü, bu uygulamada eleştirileri, önerileri ve tavsiyeleri dikkate alarak, problemler varsa düzeltilmesini sağlar ya da problem yoksa asıl uygulama aşamasına geçilir (Karasar, 2020: 199).

Bu çalışmada, Antalya Muratpaşa Belediyesi personeline ön çalışma için 50 adet anket formu dağıtılmıştır. Personelden 30 adet analize uygun anket formu toplanmıştır. Önerileri veya tavsiyesi olan personelin görüşleri dikkate alınmıştır. Yapılan ön çalışma sonucunda araştırma setinin son hali verilerek uygulanmaya başlanmıştır.

4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ilişkisini ortaya çıkarmaya çalışan bu çalışmada bazı sınırlılıklar söz konusudur. İlk olarak 2019 yılının Aralık ayında Çin'in Wuhan bölgesinden ortaya çıktığı tanımlanan Koronavirüs hastalığı 2019 (COVID-19) Türkiye dahil tüm dünyada yayılarak önemli bir halk sağlığı sorunu oluşturmuştur (Cura Yayla vd., 2020: 1). Bu çerçevede Koronavirüs hastalığı nedeniyle Türk kamu sektörü de etkilenerek esnek çalışma düzenine geçmiştir (Taş ve Ateş, 2020: 56).

Kamu sektörü içinde yer alan kurumlardan biri olan belediyelerde esnek çalışma saatleri düzenine uyum sağlamıştır. Bu bağlamda pandemi süreci sebebiyle araştırma verilerinin toplanması ve uygulanması çalışmanın sınırlı kaldığı noktalar arasında yer almıştır. Çalışma Antalya ili Muratpaşa ilçesi belediye personeline uygulanan anket verileri ile sınırlıdır. İlgili verilerin toplanması 01.07.2020 ile 27.07.2020 tarihleri arasında belediye personeline uygulanan anketler çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

4.7. Araştırmanın Hipotezleri

Bu bölümde örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularına yönelik hipotezler oluşturulmuştur. İşgörenler kurumlarında iş arkadaşlarının politik tavırlarını algılamaktadır. İş hayatında bu algılamaları yapabilen çalışanlar, iş arkadaşları ile kişisel ilişkileri tercih etmemekte ya da bir kişisel ilişki kuramamaktadır. Bu durumda, örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan örgütsel politika algılamasını içselleştiren işgörenin bu durumu anlamlandıramaması ya da politik olarak algıladığı kişilere veya örgüte karşı kendisini güçsüz hissetmesi işgörenin örgütsel yabancılaşma yaşamasına neden olmaktadır. Öyleyse örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ile ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Böylelikle örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında bir ilişkinin bulunduğu öngörülmektedir.

Örgütsel politika algılaması olumsuzluk içeren bir konudur. Örgütte politika algılamalarına sahip olan işgörenlerin, kurum hayatında bir takım başka olumsuz etkenleri de ortaya çıkacaktır. Yani kurumda örgütsel politika algılaması yapan işgörenin iş yaşamında yalnızlaşması olasıdır. O halde örgütsel politika algısı iş yaşamında yalnızlığı etkilediği öne sürülebilir. Diğer taraftan örgütsel politika algısı işgörenin örgütsel yabancılaşmasını da artırdığı düşünülmektedir. Böylece örgütsel politika algısı iş yaşamında yalnızlığı etkilediği söylenebilir. Ayrıca bu çalışmada Antalya Muratpaşa Belediyesinde görev yapmakta olan personelin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışma durumu ve kurumda çalışma yılı gibi demografik özellikler bakımından farklılıklarının da sorgulanması hedeflenmiştir. Oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmektedir.

H₁: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişki vardır.

H₂: Örgütsel politika algısı boyutları, iş yaşamında yalnızlık boyutları ve örgütsel yabancılaşma boyutları arasında ilişki vardır.

H₃: Örgütsel politika algısı iş yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.

H₄: Örgütsel politika algısı örgütsel yabancılaşmayı etkilemektedir.

H₅: Cinsiyet açısından grupların örgütsel politika algıları farklıdır.

H₆: Yaş grupları açısından örgütsel politika algıları farklıdır.

H₇: Çalışma durumları bakımından grupların örgütsel politika algısı farklıdır.

H₈: Kurumda çalışma yılı bakımından grupların örgütsel politika algısı farklıdır.

H₉: Cinsiyet açısından grupların iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.

H₁₀: Yaş grupları açısından iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.

H₁₁: Eğitim durumları bakımından grupların iş yaşamında yalnızlık hisleri farklıdır.

H₁₂: Medeni durum bakımından grupların iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.

H₁₃: Eğitim durumu bakımından grupların örgütsel yabancılaşması farklıdır.

H₁₄: Çalışma durumu açısından grupların örgütsel yabancılaşması farklıdır.

H₁₅: Kurumda çalışma yılı bakımından grupların örgütsel yabancılaşması farklıdır.

Sonraki bölümde, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik analizleri, demografik bulgular ve hipotez bulgularına yer verilmektedir. Araştırmada, frekans analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, t-testi analizi ve ANOVA analizi ile bulgulara ulaşılmaya çalışılmıştır.

4.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan örgütsel politika algısı ölçeği, iş yaşamında yalnızlık ölçeği ve örgütsel yabancılaşma ölçeğine ilişkin bulunan faktör analizi bulgularına yönelik bilgiler aşağıda verilmektedir.

4.8.1. Örgütsel Politika Algısı Faktör Analizi Bulguları

Ölçeğin geçerlilik analizi için faktör analizi yapılmış ve 16 maddenin 2 faktörde toplandığı tespit edilmiştir. Bu faktörlere Örgüt Odaklı Politika Algısı (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., ve 9. ifadeler) ve Birey Odaklı Politika Algısı (10., 11., 12., 13., 14., 15. ve 16. ifadeler) olarak adlandırılmıştır. Faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği 0,958, Bartlett's Testi 4439,059, Serbestlik Derecesi (df) 120 ve anlamlılık 0,00 olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Örgütsel Politika Algısı Boyutları ve Faktör Yükleri

Örgütsel Politika Algısı	1-Örgüt Odaklı Politika Algısı	2- Birey Odaklı Politika Algısı
1. Çalıştığım kurumda, yöneticilerin yardım etmek amacıyla yaptığı pek çok şey aslında kendisini korumak içindir.	,707	
2. Çalıştığım kurumda, yöneticiler kendi görüşlerine yakın çalışanları korur.	,790	
3. Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri, gizli ajandalarını (aynı ideolojilere sahip olmak/olmamak vb.) yansıtmaktadır.	,759	
4. Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurmasının sebebi, onlara yardımcı olmak değil kendilerini çevreye iyi göstermektir.	,765	
5. Çalıştığım kurumda, adam kayırma liyakatten önce gelir.	,784	
6. Çalıştığım kurumda, kaynaklar (bütçe, malzeme vs.) dağıtılırken "ağlamayan bebeğe meme verilmez" deyişi gerçekten işler.	,651	
7. Çalıştığım kurumda, ödüller dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.	,737	
8. Çalıştığım kurumdaki uygulamalarda kurumun yararından çok bazı kişilerin çıkarı gözetilir.	,725	
9. Çalıştığım kurumda, takdir edilmek/ödüllendirilmek için çok çalışmak önemli değildir.	,640	
10. Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında yüze gülüp arkadan konuşmak yaygındır.		,776
11. Çalıştığım kurumda, kendisini överek çevresini etkileme amacıyla olan çalışanlar vardır.		,815
12. Çalıştığım kurumda, çalışanlar kendi çıkarları için yöneticilerin yanlışlarına sessiz kalır.		,725
13. Çalıştığım kurumda, çalışanlar başarısız olma nedenlerini dışsal kaynaklardan dolayı (virüs, yönetim kararları vb.) olduğunu ileri sürerek işin sorumluluğundan kurtulmaya çalışır.		,676
14. Çalıştığım kurumda, karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler hep iyidir.		,797
15. Çalıştığım kurumda, çalışanlar çıkar elde etmek amacıyla kurum yönetimine yaranmaya çalışır.		,811

16. Çalıştığım kurumda, bir çalışan diğer bir çalışana yardım teklif ederse, bunu onu önemseydiği için değil, ondan bir şeyler beklediği için yapar.			,641
1- Örgüt Odaklı Politika Algısı, Açıklanan Varyans	% 58,642	$\alpha = 0,93$	
2- Birey Odaklı Politika Algısı, Açıklanan Varyans	% 8,501	$\alpha = 0,92$	
Açıklanan Toplam Varyans	% 67,144	$\alpha = 0,95$	

Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel politika algısı ölçeğinin faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde (Yaşlıoğlu, 2017: 77-78) bulunmasından dolayı ölçeğin geçerli olduğu tespit edilmiştir.

4.8.2. İş Yaşamında Yalnızlık Faktör Analizi Bulguları

Ölçeğin geçerlilik analizi için faktör analizi yapılmış ve 16 maddenin 3 faktörde toplandığı tespit edilmiştir. Bu faktörlere, Huzursuzluk Boyutu (1., 2., 3., 4., 7., 8. ve 9. ifadeler), Samimiyet Boyutu (12., 13., 14., 15. ve 16. ifadeler) ve Sosyalleşme Boyutu (5., 6., 10. ve 11. ifadeler) adları verilmiştir. Faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği 0,894, Bartlett's Testi 2739,550, Serbestlik Derecesi (df) 120 ve anlamlılık 0,00 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. İş Yaşamında Yalnızlık Boyutları ve Faktör Yükleri

İş Yaşamında Yalnızlık	1- Huzursuzluk Boyutu	2- Samimiyet Boyutu	3- Sosyalleşme Boyutu
1. İş ortamında sorunlarla karşılaştığım zaman, iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	,696		
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	,760		
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	,740		
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	,782		
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	,685		
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissederim.	,776		
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	,715		
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.		,695	
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.		,617	
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.		,766	
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.		,701	
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.		,797	
5. İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.			,770

6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.			,701
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.			,692
11. İş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılıyorum.			,690
1- Huzursuzluk Boyutu, Açıklanan Varyans	% 39,829	$\alpha = 0,88$	
2- Samimiyet Boyutu, Açıklanan Varyans	% 12,784	$\alpha = 0,78$	
3- Sosyalleşme Boyutu, Açıklanan Varyans	% 7,481	$\alpha = 0,76$	
Açıklanan Toplam Varyans	% 60,094	$\alpha = 0,90$	

Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde (Yaşlıoğlu, 2017: 77-78) bulunmasından dolayı iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin geçerli olduğu tespit edilmiştir.

4.8.3. Örgütsel Yabancılaşma Faktör Analizi Bulguları

Ölçeğin geçerlilik analizi için faktör analizi yapılmış ve 21 maddenin 3 faktörde toplandığı tespit edilmiştir. Bu faktörlere, Güçsüzlük Boyutu (1., 2., 3., 4., 5., 6. ve 7. ifadeler), Anlamsızlık Boyutu (8., 9., 10., 11., 12., 13., 14. ve 16. ifadeler), ve Kendine Yabancılaşma Boyutu (15., 17., 18., 19., 20. ve 21. ifadeler) adları verilmiştir. Faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği 0,897, Bartlett's Testi 3191,646, Serbestlik Derecesi (df) 210 ve anlamlılık 0,00 olarak bulunmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Yabancılaşma Boyutları ve Faktör Yükleri

Örgütsel Yabancılaşma	1- Güçsüzlük Boyutu	2- Anlamsızlık Boyutu	3- Kendine Yabancılaşma Boyutu
1. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.	,507		
2. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.	,629		
3. Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.	,626		
4. İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.	,691		
5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.	,696		
6. İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişiler tarafından karar veriliyor.	,696		
7. Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.	,693		
8. Kurumumum başarısında benim yaptığım işin bir katkısı olduğuna inanmıyorum.		,656	
9. Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.		,536	
10. Benim yaptığım işin önemli veya değerli olduğuna inanmıyorum.		,744	
11. Yaptığım işin, gerçekte ne kadar önemli olduğunu sorguluyorum.		,504	
12. Benim yaptığım iş, kurumdaki işlerin çok azını karşılamaktadır.		,529	

13. Bu kurumun genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.		,577	
14. Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.		,594	
16. Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.		,534	
15. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.			,539
17. İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.			,659
18. Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.			,732
19. İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.			,661
20. İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.			,823
21. İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir.			,758
1- Güçsüzlük Boyutu, Açıklanan Varyans	% 34,863	$\alpha = 0,82$	
2- Anlamsızlık Boyutu, Açıklanan Varyans	% 9,649	$\alpha = 0,80$	
3- Kendine Yabancılaşma Boyutu, Açıklanan Varyans	% 7,172	$\alpha = 0,87$	
Açıklanan Toplam Varyans	% 51,64	$\alpha = 0,90$	

Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğinin faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde (Yaşlıoğlu, 2017: 77-78) bulunmasından dolayı örgütsel yabancılaşma ölçeğinin geçerli olduğu tespit edilmiştir.

4.9. Demografik Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılanların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitimi, çalışma durumu, kurumda çalışma yılı ve maaşlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 5. Demografik Bulgular

Soru	Seçenekler	f	%
1. Cinsiyet	Kadın	206	55,1
	Erkek	168	44,9
2. Yaş	25 ve Altı	25	6,7
	26-35	135	36,1
	36-45	144	38,5
	46 ve Üstü	70	18,7
3. Medeni Durum	Evli	239	63,9
	Bekâr	135	36,1
4. Eğitim	İlkokul	18	4,8
	Ortaokul	31	8,3
	Lise	100	26,7
	Ön Lisans	62	16,6
	Lisans	143	38,2
	Lisansüstü	20	5,3
5. Çalışma Durumu	Kadrolu	120	32,1
	Sözleşmeli	48	12,8
	Şirket Personeli	206	55,1
6. Kurumda Çalışma Yılı	1 Yıldan Az	41	11,0
	1-5 Yıl	70	18,7
	6-10 Yıl	162	43,3

	11-15 Yıl	53	14,2
	16-20 Yıl	15	4,0
	20 Yıldan Fazla	33	8,8
7. Maaş	2000-3000	219	58,6
	3001-4000	49	13,1
	4001-5000	47	12,6
	5001-6000	36	9,6
	6001-7000	15	4,0
	7000 ve Üstü	8	2,1

Bu çalışmaya katılan Antalya Muratpaşa Belediyesi personelinin cinsiyet dağılımının %55,1'ini kadınlar, %44,9'unu ise erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %6,7'si 25 yaş ve altında, %36,1'i 26-35 yaş aralığında, %38,5'i 36-45 yaş aralığında ve %18,7'si 46 yaş ve üzerinde olduklarını belirtmişlerdir. Cevaplayıcıların %63,9'u evli iken %36,1'i ise bekârdır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %4,8'i ilkökul, %8,3'ü ortaokul, %26,7'si lise, %16,6'sı ön lisans, %38,2'si lisans ve %5,3'ü lisansüstü eğitim derecesine sahip olduklarını açıklamışlardır. Cevaplayıcıların %32,1'i kadrolu, %12,8'i sözleşmeli ve %55,1'i şirket personeli olarak belediyede istihdam edilmektedir. Kurumda çalışma yılı bakımından katılımcıların %11'i 1 yıldan az süredir, %18,7'si 1-5 yıldır, %43,3'ü 6-10 yıldır, %14,2'si 11-15 yıldır, %4'ü 16-20 yıldır ve %8,8'i 20 yıldan fazla süredir kurumda çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Son demografik soru olan katılımcıların kazandıkları maaşlar ise %58,6'sını 2000-3000 Türk lirası, %13,1'i 3001-4000 Türk lirası, %12,6'sı 4001-5000 Türk lirası, %9,6'sı 5001-6000 Türk lirası, %4'ü 6001-7000 Türk lirası ve %2,1'i ise 7000 ve üstü Türk lirası maaş aldıklarını belirtmişlerdir.

4.10. Hipotez Bulguları

Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularına yönelik oluşturulan hipotezlere ilişkin bulgular aşağıda gösterilmektedir.

H₁: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6. Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Korelasyon Analizi

Ölçekler		1	2	3
1- Örgütsel Politika Algısı	Pearson Korelasyonu	1		
	Anlamlılık (Çift Yönlü)			
	N	374		
2- İş Yaşamında Yalnızlık	Pearson Korelasyonu	,377**	1	
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000		
	N	374	374	
3- Örgütsel Yabancılaşma	Pearson Korelasyonu	,487**	,442**	1
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	

	N	374	374	374
**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Çift Yönlü).				

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, Tablo 5’te yer alan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma korelasyonunda pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında, H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Büyüköztürk’ün (2011: 32) ifadelerine göre korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0.00-0.30 arasında düşük düzeyde, 0.30-0.70 arasında orta düzeyde ve 0.70-1.00 arasında yüksek düzeyde bir ilişkisi olduğunu anlamına geldiğini ileri sürmektedir. Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ile (r = 0,38) orta düzeyinde ilişkisi ve örgütsel yabancılaşma ile (r = 0,49) orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel yabancılaşma (r = 0,44) orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

H₂: Örgütsel politika algısı boyutları, iş yaşamında yalnızlık boyutları ve örgütsel yabancılaşma boyutları arasında ilişki vardır.

Tablo 7. Örgütsel Politika Algısı Boyutları, İş Yaşamında Yalnızlık Boyutları ve Örgütsel Yabancılaşma Boyutları Arasında Korelasyon Analizi

Ölçeklerin Boyutları		1	2	3	4	5	6	7	8
1- Örgüt Odaklı Politika Algısı Boyutu	Pearson Korelasyonu	1							
	Anlamlılık (Çift Yönlü)								
	N	374							
2- Birey Odaklı Politika Algısı Boyutu	Pearson Korelasyonu	,759**	1						
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000							
	N	374	374						
3- Huzursuzluk Boyutu	Pearson Korelasyonu	,360**	,404**	1					
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000						
	N	374	374	374					
4- Samimiyet Boyutu	Pearson Korelasyonu	,164**	,137**	,496**	1				
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,001	,008	,000					
	N	374	374	374	374				
5- Sosyalleşme Boyutu	Pearson Korelasyonu	,319**	,334**	,426**	,554**	1			
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000				
	N	374	374	374	374	374			
6- Güçsüzlük Boyutu	Pearson Korelasyonu	,319**	,275**	,438**	,318**	,256**	1		
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000	,000			
	N	374	374	374	374	374	374		
7- Anlamsızlık Boyutu	Pearson Korelasyonu	,429**	,426**	,378**	,206**	,261**	,620**	1	
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	374	374	374	374	374	374	374	
	Pearson Korelasyonu	,410**	,379**	,407**	,207**	,234**	,528**	,451**	1

8- Kendine Yabancılaşma Boyutu	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	374	374	374	374	374	374	374	374
**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Çift Yönlü).									

Korelasyon analizi sonucunda Tablo 6’da görüldüğü üzere, örgütsel politika algısı boyutlarından olan örgüt odaklı politika algısı iş yaşamında yalnızlığın boyutları olan, huzursuzluk boyutu arasında ($r = 0,36$) orta kuvvette, samimiyet boyutu arasında ($r = 0,16$) zayıf, sosyalleşme boyutu arasında ($r = 0,32$) orta kuvvette, pozitif ve anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Örgüt odaklı politika algısı boyutunun örgütsel yabancılaşma boyutları olan güçsüzlük boyutu arasında ($r = 0,32$) orta kuvvette, anlamsızlık boyutu arasında ($r = 0,43$) orta kuvvette, kendine yabancılaşma boyutu arasında ($r = 0,41$) orta kuvvette, pozitif ve anlamlı bir korelasyon olduğu saptanmıştır.

Örgütsel politika algısının ikinci boyutu olan birey odaklı politika algısı ile iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan huzursuzluk boyutu ile arasında ($r = 0,40$) orta kuvvette, samimiyet boyutu ile arasında ($r = 0,14$) zayıf, sosyalleşme boyutu ile arasında ($r = 0,33$) orta kuvvette, pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. Birey odaklı politika algısı ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan, güçsüzlük boyutu arasında ($r = 0,27$) zayıf, anlamsızlık boyutu ile arasında ($r = 0,43$) orta kuvvette ve kendine yabancılaşma boyutu arasında ($r = 0,38$) orta kuvvette, pozitif ve anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir.

İş yaşamında yalnızlığın alt boyutlarından huzursuzluk boyutu örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan, güçsüzlük boyutu ile arasında ($r = 0,44$) orta kuvvette, anlamsızlık boyutu ile arasında ($r = 0,38$) orta kuvvette ve kendine yabancılaşma boyutu ile arasında ($r = 0,41$) orta kuvvette, pozitif ve anlamlı bir korelasyon saptanmıştır.

İş yaşamında yalnızlığın ikinci boyutu olan samimiyet boyutu ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük boyutu ile arasında ($r = 0,32$) orta kuvvette, anlamsızlık boyutu ile arasında ($r = 0,21$) zayıf ve kendine yabancılaşma boyutu arasında ($r = 0,21$) zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir.

İş yaşamında yalnızlığın üçüncü boyutu olan sosyalleşme boyutu ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük boyutu ile arasında ($r = 0,26$) zayıf düzeyde, anlamsızlık boyutu ile arasında ($r = 0,26$) zayıf düzeyde ve kendine yabancılaşma boyutu ile arasında ($r = 0,23$) zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir korelasyon olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

H₃: Örgütsel politika algısı iş yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.

Tablo 8. Örgütsel Politika Algısı ile İş Yaşamında Yalnızlık Arasında Regresyon Analizi

Model		Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	β		
1	(Sabit)	1,463	,114		12,835	,000
	Örgütsel Politika Algısı	,275	,035	,377	7,857	,000
a. Bağımlı Değişken: İş Yaşamında Yalnızlık						
R = 0,377 R ² = 0,142 F = 61,735 p = 0,000						

Regresyon analizi sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde, çalışanların örgütsel politika algısı düzeylerinin iş yaşamında yalnızlığı ($\beta = 0,377$; $p < 0,000$) üzerinde, pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan örgütsel politika algısı düzeyi arttıkça, çalışanların iş yaşamında yalnızlığının arttığı gözlenmiştir. Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlıktaki değişimin %14'ünü açıklamaktadır.

H4: Örgütsel politika algısı örgütsel yabancılaşmayı etkilemektedir.

Tablo 9. Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Yabancılaşma Arasında Regresyon Analizi

Model		Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	β		
1	(Sabit)	1,404	,108		13,012	,000
	Örgütsel Politika Algısı	,357	,033	,487	10,756	,000
a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma						
R = 0,487 R ² = 0,237 F = 115,697 p = 0,000						

Regresyon analizi sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde, çalışanların örgütsel politika algısı düzeylerinin örgütsel yabancılaşma ($\beta = 0,487$; $p < 0,000$) üzerinde, pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan örgütsel politika algısı düzeyi arttıkça çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeyinin arttığı gözlenmiştir. Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşmadaki değişimin % 24'ünü açıklamaktadır.

H5: Cinsiyet açısından grupların örgütsel politika algıları farklıdır.

Tablo 10. Cinsiyete Göre Örgütsel Politika Farklılıkları

Boyut/Değişken	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	t	p
Örgüt Odaklı Politika Algısı	Kadın	206	2,71	1,0051	-3,292	,001
	Erkek	168	3,08	1,1454	-3,248	
Örgütsel Politika Algısı	Kadın	206	2,97	,9642	-2,733	,007
	Erkek	168	3,25	1,0376	-2,713	

Yapılan t-testi sonucunda örgüt odaklı politika algısı boyutu ($p = 0,001$) ile örgütsel politika algısının ($p = 0,007$) cinsiyete göre bir farklılık bulunmuştur. H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamaları incelendiğinde, erkek personelin en yüksek ($\bar{x} =$

3,25) düzeyde örgütsel politika algılamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan aritmetik ortalama bakımından örgüt odaklı politika algısında kadınların en düşük ($\bar{x} = 2,71$) düzeyde örgütsel politika algılamasına sahip oldukları saptanmıştır.

H₆: Yaş grupları açısından örgütsel politika algıları farklıdır.

Tablo 11. Yaş Grupları Bakımından Örgütsel Politika Farklılıkları

Boyutlar/Değişken	Yaş	N	\bar{x}	SS	<i>p</i>
Örgüt Odaklı Politika Algısı	25 ve Altı	25	2,23	,7377	,003
	26-35	135	2,78	,9844	
	36-45	144	3,05	1,1299	
	46 ve Üstü	70	2,95	1,1851	
	Toplam	374	2,88	1,0844	
Birey Odaklı Politika Algısı	25 ve Altı	25	2,76	1,0618	,005
	26-35	135	3,24	1,0359	
	36-45	144	3,51	1,0253	
	46 ve Üstü	70	3,23	1,1141	
	Toplam	374	3,31	1,0623	
Örgütsel Politika Algısı	25 ve Altı	25	2,50	,7672	,002
	26-35	135	3,01	,9427	
	36-45	144	3,28	1,0113	
	46 ve Üstü	70	3,09	1,1018	
	Toplam	374	3,09	1,0065	

Yapılan ANOVA testi sonucunda, örgüt odaklı politika algısı ($p = 0,003$), birey odaklı politika algısı ($p = 0,005$) ve örgütsel politika algısı ($p = 0,002$) açısından yaş grupları arasında farklılık tespit edilmiştir. H_6 hipotezi kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamaları incelendiğinde, birey odaklı politika algısı boyutunda 36-45 yaş grubu personelin en yüksek ($\bar{x} = 3,51$) düzeyde örgütsel politika algılamasına sahip olduğu saptanmıştır. Yine aritmetik ortalamaları bakımından örgüt odaklı politika algısı boyutunda 25 ve altı yaş grubu personelin en düşük ($\bar{x} = 2,23$) düzeyde örgütsel politika algılamasına sahip olduğu bulunmuştur.

H₇: Çalışma durumu grupları açısından örgütsel politika algısı farklıdır.

Tablo 12. Çalışma Durumuna Göre Örgütsel Politika Algısı Farklılıkları

Boyutlar/Değişken	Çalışma Durumu	N	\bar{x}	SS	<i>p</i>
Örgüt Odaklı Politika Algısı	Kadrolu	120	3,29	1,0995	,000
	Sözleşmeli	48	2,45	1,0509	
	Şirket Personeli	206	2,74	1,0116	
	Toplam	374	2,88	1,0844	
Birey Odaklı Politika Algısı	Kadrolu	120	3,64	1,0196	,000
	Sözleşmeli	48	2,82	,9916	
	Şirket Personeli	206	3,22	1,0470	
	Toplam	374	3,31	1,0623	
Örgütsel Politika Algısı	Kadrolu	120	3,47	1,0052	,000
	Sözleşmeli	48	2,74	,9545	
	Şirket Personeli	206	2,98	,9512	
	Toplam	374	3,09	1,0065	

Yapılan ANOVA testi sonucunda çalışma durumu açısından örgüt odaklı politika algısı boyutu ($p = 0,000$), birey odaklı politika algısı boyutu ($p = 0,000$) ve örgütsel politika algısı ($p = 0,000$) arasında farklılık bulunmuştur. H_7 hipotezi kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamaları açısından örgüt odaklı politika algısı boyutunda sözleşmeli çalışma durumuna sahip olan personelin en düşük ($\bar{x} = 2,45$) düzeyde örgütsel politika algılamalarına sahip olduğu saptanmıştır. Tekrardan aritmetik ortalamalar neticesinde birey odaklı politika algısı boyutunda kadrolu çalışanların en yüksek ($\bar{x} = 3,64$) düzeyde örgütsel politika algılamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

H₈: Kurumda çalışma yılı bakımından grupların örgütsel politika algısı farklıdır.

Tablo 13. Kurumda Çalışma Yılı Bakımından Örgütsel Politika Algısı Farklılıkları

Boyutlar/Değişken	Kurumda Çalışma Yılı	N	\bar{x}	SS	p
Örgüt Odaklı Politika Algısı	1 Yıldan Az	41	2,28	,7754	,000
	1-5 Yıl	70	2,77	1,0404	
	6-10 Yıl	162	2,87	1,0805	
	11-15 Yıl	53	3,15	1,1185	
	16-20 Yıl	15	3,32	1,1528	
	20 Yıldan Fazla	33	3,26	1,1330	
	Toplam	374	2,88	1,0844	
Birey Odaklı Politika Algısı	1 Yıldan Az	41	2,61	1,0751	,000
	1-5 Yıl	70	3,33	,9954	
	6-10 Yıl	162	3,35	1,0437	
	11-15 Yıl	53	3,48	1,0180	
	16-20 Yıl	15	3,59	1,1853	
	20 Yıldan Fazla	33	3,53	1,0065	
	Toplam	374	3,31	1,0623	
Örgütsel Politika Algısı	1 Yıldan Az	41	2,44	,8480	,000
	1-5 Yıl	70	3,05	,9454	
	6-10 Yıl	162	3,11	,9855	
	11-15 Yıl	53	3,31	1,0148	
	16-20 Yıl	15	3,46	1,1440	
	20 Yıldan Fazla	33	3,39	1,0308	
	Toplam	374	3,09	1,0064	

Yapılan ANOVA testi sonucunda kurumda çalışma yılı bakımından örgüt odaklı politika algısı ($p = 0,000$), birey odaklı politika algısı ($p = 0,000$) ve örgütsel politika algısı ($p = 0,000$) bakımından farklılık tespit edilmiştir. H_8 hipotezi kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamaları açısından örgüt odaklı politika algısı boyutunda 1 yıldan az süredir belediyede işgörenlerin en düşük ($\bar{x} = 2,28$) düzeyde örgütsel politika algılamalarına sahip olduğu saptanmıştır. Yine aritmetik ortalamaları incelendiğinde birey odaklı politika algısı boyutunda 16 ile 20 yıl arasında belediyede görev yapmakta olan personelin en yüksek ($\bar{x} = 3,59$) düzeyde örgütsel politika algılamasına sahip oldukları bulunmuştur.

H₉: Cinsiyet açısından grupların iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.

Tablo 14. Cinsiyete Göre İş Yaşamında Yalnızlık Farklılıkları

Boyutlar/Değişken	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	t	p
Samimiyet Boyutu	Kadın	206	2,09	,8210	-2,089	,037
	Erkek	168	2,28	,485	-2,058	
Sosyalleşme Boyutu	Kadın	206	2,40	,8247	-2,197	,029
	Erkek	168	2,61	1,0148	-2,152	
İş Yaşamında Yalnızlık	Kadın	206	2,25	,6817	-1,991	,047
	Erkek	168	2,40	,7885	-1,962	

Yapılan t-testi sonucunda cinsiyete göre samimiyet boyutu ($p = 0,037$), sosyalleşme boyutu ($p = 0,029$) ve iş yaşamında yalnızlık ($p = 0,047$) arasında farklılık tespit edilmiştir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamaları bakımından samimiyet boyutunda en düşük ($\bar{x} = 2,09$) düzeyde kadınların iş yaşamında yalnızlık hissi içinde oldukları saptanmıştır. Tekrardan aritmetik ortalamaları incelendiğinde sosyalleşme boyutunda en yüksek ($\bar{x} = 2,61$) düzeyde erkeklerin iş yaşamında yalnızlık hissine sahip olduğu bulunmuştur.

H₁₀: Yaş grupları açısından iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.

Tablo 15. Yaşa Göre İş Yaşamında Yalnızlık Farklılıkları

Boyut/Değişken	Yaş	N	\bar{x}	SS	p
Huzursuzluk Boyutu	25 ve Altı	25	1,88	,7649	,004
	26-35	135	2,15	,8434	
	36-45	144	2,35	,9330	
	46 ve Üstü	70	2,51	,9446	
	Toplam	374	2,27	,9060	
İş Yaşamında Yalnızlık	25 ve Altı	25	2,12	,7797	,026
	26-35	135	2,21	,7220	
	36-45	144	2,35	,7461	
	46 ve Üstü	70	2,50	,6832	
	Toplam	374	2,31	,7345	

Yapılan ANOVA testi sonucunda huzursuzluk boyutu ($p = 0,004$) ve iş yaşamında yalnızlık ($p = 0,026$) arasında farklılık tespit edilmiştir. H_{10} hipotezi kabul edilmiştir. Gruplar arasındaki farklılığın neyden kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Post Hoc-LSD Çoklu Karşılaştırma analizine göre farklılık 25 ve altı yaş grubu, 26-35 yaş grubu ve 46 ve üstü yaş grubundan kaynaklandığı saptanmıştır. Aritmetik ortalamaları bakımından huzursuzluk boyutunda 46 yaş ve üzeri en yüksek ($\bar{x} = 2,51$) düzeyde iş yaşamı yalnızlık hissine sahip oldukları bulunurken, iş yaşamında yalnızlık açısından 25 yaş ve altı işgörenler en düşük ($\bar{x} = 1,88$) düzeyde iş yaşamında yalnızlığı hissettikleri ortaya çıkmıştır.

H₁₁: Eğitim durumu grupları bakımından iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.

Tablo 16. Eğitim Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Farklılıkları

Boyut	Eğitim	N	\bar{x}	SS	<i>p</i>
Samimiyet Boyutu	İlkokul	18	2,54	,9648	,053
	Ortaokul	31	2,55	1,0066	
	Lise	100	2,13	,9548	
	Ön Lisans	62	2,14	,7584	
	Lisans	143	2,12	,8416	
	Lisansüstü	20	1,95	,7674	
	Toplam	374	2,17	,8845	

Yapılan ANOVA testi sonucunda eğitim durumları açısından iş yaşamında yalnızlığın samimiyet boyutunda ($p = 0,053$) farklılık bulunmuştur. H_{11} hipotezi kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamaları incelendiğinde samimiyet boyutunda lisansüstü eğitim durumuna sahip olan belediye personelinin en düşük ($\bar{x} = 1,95$) düzeyde iş yaşamında yalnızlığı hissetmektedirler. Yine aritmetik ortalamalar sonucunda samimiyet boyutunda ortaokul eğitim durumunda bulunan belediye personelinin en yüksek ($\bar{x} = 2,55$) düzeyde iş yaşamında yalnızlığı hissettiği tespit edilmiştir.

H_{12} : Medeni durum bakımından grupların iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.

Tablo 17. Medeni Duruma Göre İş Yaşamında Yalnızlık Farklılıkları

Boyut	Medeni Durum	N	\bar{x}	SS	<i>t</i>	<i>p</i>
Sosyalleşme Boyutu	Evli	239	2,59	,9167	2,569	0,011
	Bekâr	133	2,33	,9101	2,574	

Yapılan t-testi sonucunda iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan sosyalleşme boyutunda medeni durum açısından ($p = 0,011$) farklılık tespit edilmiştir. H_{12} hipotezi kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamaları incelendiğinde samimiyet boyutunda evli olanların en yüksek ($\bar{x} = 2,59$) düzeyde iş yaşamında yalnızlığı hissettiği saptanmıştır.

H_{13} : Eğitim durumu bakımından grupların örgütsel yabancılaşması farklıdır.

Tablo 18. Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Yabancılaşma Farklılıkları

Boyut	Eğitim	N	\bar{x}	SS	<i>p</i>
Kendine Yabancılaşma Boyutu	İlkokul	18	3,10	,9320	,032
	Ortaokul	31	3,05	,6275	
	Lise	100	2,96	,9308	
	Ön Lisans	62	2,83	,9576	
	Lisans	143	2,65	,8437	
	Lisansüstü	20	2,62	1,0367	
	Toplam	374	2,84	,8961	

Yapılan ANOVA testi sonucunda örgütsel politika algısının kendine yabancılaşma boyutu ($p = 0,032$) bakımından eğitim durumu arasında farklılık bulunmuştur. H_{13} hipotezi kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamalar bakımından, kendine yabancılaşma boyutunda ilkokul eğitim seviyesine sahip olan belediye personelinin en yüksek ($\bar{x} = 3,10$) düzeyde örgütsel yabancılaşma yaşadığı saptanmıştır. Tekrardan

aritmetik ortalamalar incelendiğinde kendine yabancılaşma boyutu açısından lisansüstü eğitim seviyesinde olan belediye personelinin en düşük ($\bar{x} = 2,62$) düzeyde örgütsel yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir.

H₁₄: Çalışma durumu açısından grupların örgütsel yabancılaşması farklıdır.

Tablo 19. Çalışma Durumuna Göre Örgütsel Yabancılaşma Farklılıkları

Boyut/Değişken	Çalışma Durumu	N	\bar{x}	SS	p
Güçsüzlük Boyutu	Kadrolu	120	2,23	,7712	,197
	Sözleşmeli	48	2,01	,6520	
	Şirket Personeli	206	2,22	,7935	
	Toplam	374	2,19	,7710	
Anlamsızlık Boyutu	Kadrolu	120	2,65	1,0612	,206
	Sözleşmeli	48	2,45	,9876	
	Şirket Personeli	206	2,45	,9632	
	Toplam	374	2,51	1,0003	
Kendine Yabancılaşma Boyutu	Kadrolu	120	2,74	,9248	,074
	Sözleşmeli	48	2,62	,7881	
	Şirket Personeli	206	2,90	,8954	
	Toplam	374	2,81	,8961	
Örgütsel Yabancılaşma	Kadrolu	120	2,54	,7731	,317
	Sözleşmeli	48	2,36	,6317	
	Şirket Personeli	206	2,52	,7378	
	Toplam	374	2,51	,7372	

Yapılan ANOVA testi sonucunda çalışma durumu açısından örgütsel yabancılaşma ile arasında farklılık bulunamamıştır. H₁₄ hipotezi ret edilmiştir. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında, güçsüzlük boyutunda sözleşmeli çalışma durumuna sahip çalışanlar en düşük ($\bar{x} = 2,01$) düzeyde yabancılaşma hissederken, kendine yabancılaşma boyutu altında şirket personeli en yüksek ($\bar{x} = 2,90$) düzeyde yabancılaşma hissettiği tespit edilmiştir.

H₁₅: Kurumda çalışma yılı bakımından grupların örgütsel yabancılaşması farklıdır.

Tablo 20. Kurumda Çalışma Yılı Bakımından Örgütsel Yabancılaşma Farklılıkları

Boyut/Değişken	Kurumda Çalışma Yılı	N	\bar{x}	SS	p
Güçsüzlük Boyutu	1 Yıldan Az	41	2,21	,8214	,795
	1-5 Yıl	70	2,24	,7865	
	6-10 Yıl	162	2,16	,7512	
	11-15 Yıl	53	2,12	,7285	
	16-20 Yıl	15	2,33	,7858	
	20 Yıldan Fazla	33	2,31	,8582	
	Toplam	374	2,19	,7710	
Anlamsızlık Boyutu	1 Yıldan Az	41	2,43	1,0394	,992
	1-5 Yıl	70	2,56	,9772	
	6-10 Yıl	162	2,53	1,0014	
	11-15 Yıl	53	2,49	1,0629	
	16-20 Yıl	15	2,48	,8634	
	20 Yıldan Fazla	33	2,48	1,0150	

	Toplam	374	2,51	1,0003	
Kendine Yabancılaşma Boyutu	1 Yıdan Az	41	2,85	,8681	,973
	1-5 Yıl	70	2,87	,9212	
	6-10 Yıl	162	2,77	,8909	
	11-15 Yıl	53	2,79	,9642	
	16-20 Yıl	15	2,88	,7557	
	20 Yıdan Fazla	33	2,86	,9014	
	Toplam	374	2,82	,8961	
Örgütsel Yabancılaşma	1 Yıdan Az	41	2,50	,7414	,977
	1-5 Yıl	70	2,56	,7273	
	6-10 Yıl	162	2,49	,7229	
	11-15 Yıl	53	2,47	,8085	
	16-20 Yıl	15	2,56	,7042	
	20 Yıdan Fazla	33	2,55	,7529	
	Toplam	374	2,51	,7372	

Yapılan ANOVA testi sonucunda örgütsel yabancılaşma bakımından kurumda çalışma yılı arasında farklılık tespit edilememiştir. H_{15} hipotezi ret edilmiştir. Aritmetik ortalamaları incelendiğinde, güçsüzlük boyutunda 11-15 yıl arasında belediyede görev yapmakta olan personelin en düşük ($\bar{x} = 2,12$) düzeyde örgütsel yabancılaşma düzeyine sahip olduğu tespit edilirken, kendine yabancılaşma boyutunda 16-20 yıldır belediyede görev yapmakta olan personelin en yüksek ($\bar{x} = 2,88$) düzeyde yabancılaşma düzeyine sahip olduğunu saptanmıştır.

Tablo 21. Hipotezlerin Kabul ve Ret Durumları

Hipotezler	Kabul/Ret
H₁ Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişki vardır.	Kabul
H₂ Örgütsel politika algısı boyutları, iş yaşamında yalnızlık boyutları ve örgütsel yabancılaşma boyutları arasında ilişki vardır.	Kabul
H₃ Örgütsel politika algısı iş yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.	Kabul
H₄ Örgütsel politika algısı örgütsel yabancılaşmayı etkilemektedir.	Kabul
H₅ Cinsiyet açısından grupların örgütsel politika algıları farklıdır.	Kabul
H₆ Yaş grupları açısından örgütsel politika algıları farklıdır.	Kabul
H₇ Çalışma durumu grupları açısından örgütsel politika algısı farklıdır.	Kabul
H₈ Kurumda çalışma yılı bakımından grupların örgütsel politika algısı farklıdır.	Kabul
H₉ Cinsiyet açısından grupların iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.	Kabul
H₁₀ Yaş grupları açısından iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.	Kabul
H₁₁ Eğitim durumu grupları bakımından iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.	Kabul
H₁₂ Medeni durum bakımından grupların iş yaşamında yalnızlık hissi farklıdır.	Kabul
H₁₃ Eğitim durumu bakımından grupların örgütsel yabancılaşması farklıdır.	Kabul
H₁₄ Çalışma durumu açısından grupların örgütsel yabancılaşması farklıdır.	Ret
H₁₅ Kurumda çalışma yılı bakımından grupların örgütsel yabancılaşması farklıdır.	Ret

TARTIŞMA

Bu bölümde örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularına yönelik bulunan hipotez bulguları ile diğer çalışmalarda tespit edilen bulgular yorumlanmaktadır. Örgütsel politika algısı ile katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, yaş grupları, çalışma durumu ve kurumda çalışma yılı arasında farklılıklar sorgulanmıştır. Örgütsel politika algısı ile cinsiyet bakımından farklılık tespit edilmiştir. Kurnaz (2019: 135) da İstanbul, Ankara, İzmir ve Malatya’da görev yapmakta olan 539 kamu çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel politika algısı ile cinsiyet arasında farklılık saptamıştır. Gerçekleştirilen araştırmada yapılan analizin aritmetik ortalamaları incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada tercih edilen yüz yüze veri toplama tekniği sırasında cevaplayıcıların bir takım çıkarımları olmuştur. Çalışmaya katılan bir erkek özel güvenlik görevlisi, kurumda kadınların erkeklere göre ayrıştırıldığını belirtmiştir. Nöbet yerleri seçiminde kadınların en ferah ve en rahat yerlerde görevlendirildiğini ileri sürmüştür. Erkek personelin ise nöbetlerini en ücra yerlerde ifa ettiklerini belirtmiştir. Yapılan açıklama ile bulunun sonuç birbirini desteklemektedir.

Örgütsel politika algılaması ile yaş grupları arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Seçkin (2015: 232-233) de TR62 Çukurova Bölgesi’nde yer alan Adana ile Mersin şehirlerinde imalat sektöründe faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli işletmelerde görev yapan 315 orta düzey yönetici ile gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel politika algısı ile yaş grupları arasında farklılık bulmuştur. Yapılan araştırmada yaş grupları bakımından farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını tespit etmek için aritmetik ortalamaları incelendiğinde birey odaklı politika algısı boyutunda 36-45 yaş grubu personelin daha yüksek düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanında yaş grupları bakımından örgüt odaklı politika algısı boyutunda yer alan 25 ve altı yaş grubuna mensup personelin en düşük örgütsel politika algısına sahip olduğu saptanmıştır. Diğer yandan 36-45 yaş aralığında yer alan personel çalışmaya katılan diğer yaş gruplarındaki cevaplayıcılar arasında en yüksek (144 kişi) katılımı sağladığı görülmüştür. Bu yaş aralığı bakımından insanın hayata yönelik düşüncelerinin bir düzleme oturduğu varsayılmaktadır. Böylelikle bu yaş aralığında yer alan personelin hayat tecrübeleri de düşünüldüğünde belediyede diğer çalışma arkadaşlarının niyetlerini algılama konusunda deneyime sahip oldukları söylenebilir.

Örgütsel politika algısı ile katılımcıların çalışma durumu arasında bir farklılık bulunmuştur. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde farklılığı oluşturan en yüksek çalışma grubunun birey odaklı politika algısı boyutunda kadrolu çalışanlardan oluştuğu tespit edilirken örgüt odaklı politika algısı boyutunda sözleşmeli personelin ise en düşük düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Kadrolu personelin olağanüstü bir durum olmadığı müddetçe çalışma hayatını belediyede tamamlayacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda kadrolu personelin kurumda devamlılığı göz önüne alındığında sözleşmeli ve şirket personeline göre kurumda daha çok vakit geçireceği aşikârdır. Böylelikle kadrolu çalışan iş hayatının akıcılığında ve kendi konumunun sabitliği nedeniyle kurumda bir takım çıkarımlar yapabilmektedir. Kadrolu personelin yaptığı çıkarımlar analiz sonucuna da yansıdığı gibi kadrolu çalışma durumunda olanlar belediye personeli içinde bireysel çıkarları için politik davranan iş arkadaşlarını gözlemlediği ortaya çıkmıştır. Sözleşmeli personel ise belediyede çalışma hayatını sürdürme gibi zorunluluğu olmadığı için kurumuna ve iş arkadaşlarına yönelik gözlemlerinin kısıtlı olmasından dolayı örgütsel politika algılamasının düşük düzeyde çıktığı söylenebilir. Yüz yüze anket yöntemi uygulanırken personel ile bir takım görüş alışverişi yapılmıştır. Belediyede memur unvanında çalışan bir erkek personel, çalışmanın anket ifadelerine hayran kaldığını belirtmiştir. Belediyenin kendi personeline yönelik anket çalışmalarının olduğunu fakat bu bağlamda gerçekçi bir anket çalışması yerine daha çok kendi faaliyetlerinin değerlendirildiği araştırmaların yapıldığını dillendirmiştir. Bir başka müdürlükte anket çalışması sürdürülürken bir sözleşmeli personel ile bir kadrolu personelinin örgütsel politika algısı konusu bakımından konuşmalarına şahit olunmuştur. Sözleşmeli personel örgütsel politika algısı sorularına katılmadığını ifade edince, kadrolu çalışan bu düşünceye karşı çıkarak onun kurumda sadece belirli aylar içinde çalıştığını ve örgütsel politikaları bu nedenle algılayamadığını belirtmiştir.

Örgütsel politika algısı ile kurumda çalışma yılı açısından farklılık bulunmuştur. Yalaza (2019: 131) da 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kilis il merkezinde görev yapmakta olan 327 öğretmen ile yaptığı çalışmada örgütsel politika algısı ile kurumda çalışma yılı açısından farklılık saptamışlardır. Gerçekleştirilen araştırmada personelin kurumda çalışma yılları bakımından aritmetik ortalaması incelendiğinde birey odaklı politika algısı boyutunda 16-20 yıldır belediyede görev yapmakta olan personelin en yüksek düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan aritmetik ortalamalara bakıldığında örgüt odaklı politika algısında 1 yıldan az süredir

görev yapmakta olan personelin en düşük örgütsel politika algılamasına sahip olduğu saptanmıştır. İşgörenin kurumda geçirdiği süre artıça kurumun yapısına, işleyişine ve çalışanlarına yönelik bir takım yargıları oluşmaktadır. Bu yargılar zamanla daha derinlemesine içeriğe sahip olmaktadır. İşte bu noktada işgörenlerin deneyimleriyle bir takım çıkarımlar yapmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda 16-20 yıldır belediyede görev yapmakta olan personelin çevresini yılların getirdiği tecrübe ile kurumunda iş arkadaşlarının kendi çıkarlarına yönelik davranışları sergilediğini algılamışlardır. Öte yandan belediye personeli olarak henüz 1 yılını dahi doldurmayan işgörenlerin, kurumun yapısı, işleyişi ve çalışanlarına yönelik bilgisi ve tecrübeleri olmadığı için örgütsel politika algılamasının düşük olmasının olağan olduğu düşünülmektedir.

İş yaşamında yalnızlık bakımından katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, yaş grupları, medeni durum ve eğitim durumlarına göre farklılıklar tespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ile katılımcıların cinsiyet grupları arasında farklılık bulunmuştur. Uğurlu ve Kaplan (2021: 10) da 2013-2014 eğitim öğretim yılında Sivas merkez ilçesinde ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 308 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmada, yalnızlık ile cinsiyet grupları arasında farklılık tespit etmişlerdir. Yapılan araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, sosyalleşme boyutunda erkeklerin en yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissine sahip oldukları saptanmıştır. Yüz yüze anket yönteminin uygulanması sırasında cevaplayılara sözlü olarak da görüşlerini sorma imkânı doğmuştur. Bu bağlamda araştırmaya katılan bir erkek özel güvenlik görevlisinin görüşlerinin burada paylaşılmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Bu erkek personel, iş yaşamında yalnızlık hissine sahip olduğunu dillendirmiştir. Görev yaptığı mekânın sürekli sabit kaldığını ve çalışma alanının değiştirilmesi için amirlerine başvurduğunu fakat amirlerinin bu düşünceye sıcak bakmadığını belirtmiştir. Amirlerinin tanış olduğu personelin isteklerini yerine getirdiğini ve kendi yakınlarını iyi yerlerde görevlendirdiklerini ifade etmiştir. İyi mekânlarda görev yapmanın şartının da amirlerine karşı yalakalık yapmak olduğunu hem sözlerine hem de anket formuna yazılı olarak eklemiştir.

İş yaşamında yalnızlık ile yaş grupları bakımında farklılık tespit edilmiştir. Akbaba (2020: 1711) da Türkiye'nin farklı illerinde yer alan otel işletmelerinde görev yapmakta olan 310 personel ile yaptığı çalışmada iş yaşamında yalnızlık ile yaş grupları arasında farklılık saptamıştır. Gerçekleştirilen araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, huzursuzluk boyutunda 46 yaş ve üzeri personelin en yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissini yaşadığı bulunmuştur. Diğer yandan

aritmetik ortalamalarına göre 25 yaş ve altı personelin en düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissine sahip olduğu tespit edilmiştir. İş hayatında çeşitli yaşlarda olan insanlar meslektaş olmaktadır. Meslektaşlar arasında yaş aralığı bazen çok fazla bazen de az olabilmektedir. Değişen yaşam koşulları ve teknolojik gelişmeler gibi nedenlerin yanında jenerasyonların farklılaşması da iş yaşamında yalnızlığı etkileyen faktörler arasında sayılabilir. Bu çalışmada tespit edilen en yüksek düzeyde yalnızlık hissine sahip olan yaş aralığının 46 ve üzeri yaşında olan personelin X kuşağı içinde olduğu söylenebilir. Bu bilgi göz önüne alındığında, 46 yaş ve üzeri personelin diğer kuşakta yer alan işgörenlerle istediği ilişkileri geliştiremeyerek iş yaşamında yalnızlığı yaşadığı ifade edilebilir.

İş yaşamında yalnızlık ile eğitim durumu arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırma bulgularının aritmetik ortalamaları incelendiğinde, samimiyet boyutu bakımından ortaokul eğitim düzeyinde olan personelin en yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissini yaşadığı belirlenirken lisansüstü eğitim seviyesinde olan personelin en düşük iş yaşamında yalnızlık hissi yaşadıkları tespit edilmiştir. Eğitimin bireyi topluma uyumlaştırma işlevi gördüğü söylenmektedir. Kurum yaşamı da toplumun çeşitli çevrelerinden bir araya gelen insanların bir amaç dâhilinde yaşamlarını sürdürdükleri yerlerden biridir. Böyle olunca araştırmada sosyalleşme bağlamında eğitimin etkilerini lisansüstü eğitim seviyesinde olan personelin iyi kullandığı söylenebilir. Ortaokul eğitim seviyesindeki personelin iş yaşamında yaşadığı yalnızlığın buldukları çalışma ortamına göre değişebileceği söylenebilir.

İş yaşamında yalnızlık ile medeni durum arasında farklılık tespit edilmiştir. Bakioğlu ve Korumaz (2014: 37) da 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul'da görev yapmakta olan 465 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ile medeni durum arasında farklılık bulmuşlardır. Yapılan araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, evli olan personelin bekâr olan personele göre daha yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlığı hissettiği saptanmıştır. Bunun nedeni olarak aile kurumunda istenilen ilişkilere ulaşılabildiklerinde iş yaşamında istenilen ilişkiler ile gerçekte yaşanan ilişkilerin uyumsuzluğundan dolayı evli medeni durumunda olan personelin iş yaşamında yalnızlığı yaşadığı ifade edilebilir.

Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların eğitim durumları test edildiğinde farklılık bulunurken, çalışma durumları ve kurumda çalışma yıllarına ilişkin bir farklılık tespit edilememiştir. Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların eğitim durumları arasında bir farklılık bulunmuştur. İrdem (2021: 282) de Pamukkale Üniversitesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Adnan Menderes Üniversitesi ve Süleyman Demirel

Üniversitesinde görev yapmakta olan 431 akademik ve idari personel ile gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel yabancılaşma ile eğitim durumu grupları arasında farklılık tespit etmiştir. Gerçekleştirilen araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, kendine yabancılaşma boyutunda ilkokul eğitim seviyesinde olan personelin en yüksek düzeyde örgütsel yabancılaşma yaşadığı ortaya çıkarılmıştır. Yine aritmetik ortalamalar incelendiğinde kendine yabancılaşma boyutunda en düşük düzeyde lisansüstü eğitim seviyesinde olan personelin iş yaşamında yalnızlık yaşadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda ilkokul eğitim seviyesi ile lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan personelin yaptıkları işin içeriğine bakıldığında bu farklılığın nedeninin anlaşılacağı düşünülmektedir. İlkokul eğitim seviyesinde olan personelin gerçekleştirdiği işlere başkaları tarafından karar verilmesi, yaptığı iş ile işin çıktısı arasında bir bağ kuramaması ve yaptığı işin rutin ve monoton olmasından dolayı örgütsel yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu durumların aksine lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan personelin gerçekleştireceği işlerde kendi kararını alabiliyor olması, yapacağı iş ile sonucu arasında bir bağ kurabilmesi ve işinin değişken, özerk ve gelişime açık olmasından dolayı örgütsel yabancılaşma düzeyinin düşük olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların çalışma durumları arasında bir farklılık bulunamamıştır. Mürteza ve diğerleri (2017: 13) de Aydın ilinin Kuşadası ilçesinde dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan 220 personel ile gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel yabancılaşma ile işgörenlerin çalışma durumu arasında bir farklılık tespit edememişlerdir. Yapılan çalışmanın aritmetik ortalamaları incelendiğinde kendine yabancılaşma boyutunda şirket personelinin en yüksek düzeyde örgütsel yabancılaşma yaşadığı ortaya çıkartılmıştır. Tekrardan aritmetik ortalamalar incelendiğinde sözleşmeli personelinin en düşük düzeyde örgütsel yabancılaşma düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan örgütsel yabancılaşma ile çalışma durumu arasında bir farklılık tespit edilmemesi kurum için önemli bulgulardan birisidir. Belediye personeli ister kadrolu, ister sözleşmeli ister de şirket personeli olsun sahip olduğu çalışma durumu ile kurumunda görevlerini en iyi şekilde yerine getirmeye çalıştığı belirtilebilir.

Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların kurumda çalışma yılları bakımından bir farklılık tespit edilememiştir. Yurdakul ve Öneren (2021: 192-193) de Ankara ilinde lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir kurumsal işletmede görev yapmakta olan 172 personel ile gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel yabancılaşma ile kurumda çalışma yılı arasında bir farklılık saptayamamışlardır. Yapılan araştırmanın aritmetik ortalamaları

incelendiğinde, kendine yabancılaşma boyutunda 16-20 yıldır belediyede görev yapmakta olan personelin en yüksek düzeyde örgütsel yabancılaşmayı yaşadığı tespit edilmiştir. Yine aritmetik ortalamaları bakımından güçsüzlük boyutunda 11-15 yıldır belediyede görev yapmakta olan personelin örgütsel yabancılaşma düzeyi en düşüktür. Bu araştırmanın anket uygulanmasında bırak-al yöntemi de tercih edildiği için cevaplayıcıların anket ifadelerine yönelik düşüncelerini anket formlarının üzerine yazdıkları da saptanmıştır. Örgütsel yabancılaşma ile kurumda çalışma yılı açısından farklılığın bulunmaması kurum için iyiye yorulmaktadır. Bu iyiye yorma iki anket formunun üzerinde yer alan açıklamalar ile açıklanmaya çalışılacaktır. Kurumda çalışma yılı 1 yıldan az olan bir erkek cevaplayıcı, örgütsel politika algısı ölçeği ifadelerinin yanına “İşimi seviyorum.” yazmıştır. Diğer anket formundaki not ise kurumda 11-15 yıldır görev yapmakta olan bir kadın cevaplayıcıya aittir. Bu kadın cevaplayıcı, örgütsel yabancılaşma ölçeği ifadelerinin altına “Bölüm 3, kesinlikle işini sevmeyen ve ‘yetersizlik’ ve ‘memnuniyetsizlik’ duygusu çok ön planda kişiler tarafından hazırlanmış. İş yerinde ya da yaptığı işten memnun olunabileceği ihtimaline bile yer verilmemiş.” notunu yazmıştır. Bu notlar araştırmanın bulguları ile doğru orantılı bir sonuca ulaşıldığını göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz dünyasında insanın bireyselliği ön plandadır. Birey kendi temel ihtiyaçlarını karşılamak için bir takım eylemlerde bulunmaktadır. Bu eylemlerin önemini kendi menfi çıkarlarına göre düzenlemektedir. Bu çabalarının yanında birey duygu dünyasının ihtiyaçlarını da gidermeye çalışarak yaşamını sürdürmektedir. Duygu dünyası ile gerçek dünyası arasında meydana gelen kopukluk bireyi olumsuz etkilemektedir. Birey yaşamında gücünün yetmediği, anlamlandıramadığı ve kendi benliği ile barışı sağlayamadığında çevresine, kendine veya ilgilendiği alana yönelik uzaklaşma, benimsememe veya kopma durumlarını yaşamaktadır. İnsanın yeryüzünde var olmasından bu yana çevresine yönelik anlam arayışı devam etmektedir.

Gerçekleştirilen bu çalışmada ise örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ilişkisi değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın verileri, Antalya Muratpaşa Belediyesinde görev yapan personelden toplanmıştır. Antalya Muratpaşa Belediyesinde toplamda 2900 personel görev yapmaktadır. Ancak çalışmaya sahada görev yapmakta olan personel dâhil edilmemiştir. Bu çalışmada ana müdürlüklerde görev yapmakta olan 720 personele anket formu dağıtılmıştır. Belediye personelinde toplamda 433 anket formu geri dönüşü sağlanmıştır. Bu anketler içerisinden 59 tanesi araştırmanın analizleri için uygun bulunmadığı için değerlendirme dışına çıkarılmıştır. Bu doğrultuda bu çalışmanın örneklemini 374 personel oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, örgütsel politika algısı konusu işlenmiştir. İkinci bölümünde, iş yaşamında yalnızlık konusuna yönelik bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde, örgütsel yabancılaşma konusu açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ise Antalya Muratpaşa Belediyesinde görev yapmakta olan 374 personelinin katılımıyla ampirik bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Belediye kurumu belli bir amaç doğrultusunda yaşamını sürdürmektedir. İşgörenler bu amaçları gerçekleştirmek için kurumda yer almaktadırlar. İşgörenler iş bölümleri dâhilinde sorumlulukları altındaki işleri gerçekleştirmektedirler. Bu kapsamda işgörenlerin sorumlulukları haricinde kendi kazançlarına olabilecek örgüt çıktıları da bulunmaktadır. İşgörenler kendi kazançlarını öncelemesiyle ve bu durumun diğer çalışanlar tarafından algılanması sonucunda örgütsel politika algısı meydana gelmektedir.

İş yaşamında işgörenler beşeri bir varlıktır. Dolayısıyla işgörenlerin duyguları, hisleri, arzuları ve memnuniyetsizlikleri bulunmaktadır. İşgörenler bu ihtiyaçlarını günlük yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da gidermek istemektedirler. Bu nedenle

örgütte işgörenin iş arkadaşlarıyla gerçekte yaşadığı ilişki ile istediği ilişki arasında beklentilerine karşılık gelmeyen bir ilişki yaşaması işgörenin iş yaşamında yalnızlık yaşamasına sebep olmaktadır.

İşgörenler belli amaçları doğrultusunda kurumsal yaşamda yer almaktadırlar. Amaçlarını gerçekleştirmek isteyen işgören örgütte işine yönelik hissettiği güçsüzlük duygusu, yaptığı işi anlamlandıramaması, kurumun kurallarını benimseyememesi ile bu kurallara uymaması, kurumun değerlerine yönelik ihmalkârlığı neticesinde iş arkadaşları tarafından izole edilmesi ve işine karşı şevkini kaybedip, ürettiği çıktılarının kendi çabaları sonucunda gerçekleştiğini algılayamayarak kendine yabancılaşabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişkinin olup olmadığını tespit etmektir. Bu amacı test etmek için korelasyon analizi yapılarak örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmanın bir diğer amacı ise örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığa ve örgütsel yabancılaşmaya etkisinin olup olmadığını test etmektir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda örgütsel politika algısının hem iş yaşamında yalnızlığı hem de örgütsel yabancılaşmayı pozitif yönde, orta kuvvette ve anlamlı etkilediği saptanmıştır. Bu sonuçla birlikte örgütsel politika algısı düzeyinin artması durumunda iş yaşamında yalnızlık hissini de örgütsel yabancılaşma durumunun da artacağı söylenebilir.

Örgütsel politika algısı ölçeği iki boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlara, örgüt odaklı politika algısı ve birey odaklı politika algısı isimleri verilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ölçeği üç boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlara, huzursuzluk boyutu, samimiyet boyutu ve sosyalleşme boyutu isimleri verilmiştir. Örgütsel yabancılaşma ölçeği ise üç boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlara, güçsüzlük boyutu, anlamsızlık boyutu ve kendine yabancılaşma boyutu diye adlandırılmıştır. Söz konusu olan, örgütsel politika algısı boyutları, iş yaşamında yalnızlık boyutları ve örgütsel yabancılaşma boyutları arasında korelasyon tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, örgüt odaklı politika algısı boyutunun, huzursuzluk boyutu ile orta kuvvette, samimiyet boyutu ile zayıf kuvvette, sosyalleşme boyutu ile orta kuvvette, güçsüzlük boyutu ile orta kuvvette, anlamsızlık boyutu ile orta kuvvette ve kendine yabancılaşma boyutu ile orta kuvvette, pozitif ve anlamlı korelasyonlar bulunmuştur. Birey odaklı politika algısı boyutunun, huzursuzluk boyutu ile orta kuvvette, samimiyet boyutu ile zayıf, sosyalleşme boyutu ile orta kuvvette,

güçsüzlük boyutu ile zayıf, anlamsızlık boyutu ile orta kuvvette ve kendine yabancılaşma boyutu ile orta kuvvette, pozitif ve anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir.

Huzursuzluk boyutu ile güçsüzlük boyutu orta kuvvette, anlamsızlık boyutu orta kuvvette, kendine yabancılaşma boyutu orta kuvvette pozitif ve anlamlı korelasyonlar saptanmıştır. Samimiyet boyutu ile güçsüzlük boyutu orta kuvvette, anlamsızlık boyutu zayıf, kendine yabancılaşma boyutu zayıf kuvvette, pozitif ve anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir. Sosyalleşme boyutu ile güçsüzlük boyutu zayıf kuvvette, anlamsızlık boyutu zayıf kuvvette ve kendine yabancılaşma boyutu zayıf kuvvette, pozitif ve anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir.

Örgütsel politika algısı ile katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, yaş grupları, çalışma durumu ve kurumda çalışma yılı arasında farklılıklar saptanmıştır. İş yaşamında yalnızlık bakımından katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, yaş grupları, medeni durum ve eğitim durumlarına göre farklılıklar bulunmuştur. Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların eğitim durumları test edildiğinde bir farklılık bulunurken, çalışma durumları ve kurumda çalışma yıllarına ilişkin bir farklılık tespit edilememiştir.

Bu çalışmanın verileri dâhilinde kurum yönetimine ve diğer araştırmacılara bir takım öneriler verilebilmektedir. Kurum yönetiminin örgütsel politika davranışlarından kaçınması gerekmektedir. Ayrıca kurum yönetimi politik davranış veya politik taktik uygulayan işgörelere müsamaha göstermemelidir. Kurumda politik davranan işgörelere gösterilen her müsamaha bu durumu algılayan diğer işgörelere olumsuz etkilemektedir. Politik algılamaları olan çalışanlar kurumda tespit edilip iletişim kurulmalıdır. Personelin örgütsel politika algısı düzeyi yükselmeden, işgörelere adil bir yönetim altında iş gördüklerini somut uygulamalar ile benimsetilmelidir. Diğer bir deyişle, “Ağlamayan bebeğe meme verilmez.” deyişini işgörelere zihninden silecek uygulamalar yapılmalıdır.

Örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlıkla hem ilişkisi hem de etkisinin olduğu araştırmanın bulgular kısmında yer verilmiştir. Örgütsel politika algılaması yapan işgörelere iş yaşamında yalnızlık hissi yaşayabilmektedir. Bu çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin 11. ifadesinde yer alan “İş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılıyorum.” cümlesine gerek yüz yüze anket uygulanırken gerekse de anket formlarının üzerine işgörelere bu konuyla ilgili düşüncelerini belirttikleri ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda kurum yönetimine, işgörelere yönelik sosyal etkinliklerin müdürlük çatısı altında ya da tüm çalışanları kapsayabilecek bir organizasyonun yapılması önerilmektedir. Bu etkinliğin işgörelere iş yaşamında hissettikleri yalnızlık

duygusunun azaltılabileceği öne sürülebilir. Diğer yandan çalışanlara yönelik ödüllendirme sistemi kurulması işgörenlerin verimliliği açısından önemli etkileri olacağı söylenebilir.

Örgütsel politika algılaması yapan işgörenin örgütsel yabancılaşma düzeyinde artacak olması araştırmanın bulgular kısmında değinilmişti. Kurum yönetimine örgütsel yabancılaşmaya yol açacak uygulamalardan kaçınması önerilir. İşgörenlerin iş alanları çerçevesinde kendi kararlarını alabilme serbestisi verilebilir. İşlerini sürekli aynı yerde ve koşulda gerçekleştiren işgörenlerin değişiklik taleplerine yönelik anlayış gösterilebilir. Yaptığı işi anlamlandıramayan veya kendisini kurumda diğer çalışanlara göre değersiz hisseden işgörene yönelik kurum içi eğitimler verilmesi tavsiye edilebilir. İşgörenlerin fikirleri ve eleştirileri dikkate alınarak kararlar verilmesi önerilebilir.

Araştırma bulgularının yol göstericiliğinde, Ferris ve diğerlerinin (2002) geliştirmiş oldukları örgütsel politika algısı modeli sonuçlarına iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularının da eklenmesi önerilmektedir. Bu çalışma, bir kamu kurumu olan bir belediyenin müdürlük binalarında görev yapan personel ile gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle diğer araştırmacılara tüm belediye personelini kapsayacak bir çalışma yapılması önerilebilir. Ayrıca bu çalışma bir ilin bir ilçe belediyesini kapsamaktadır. Böylelikle aynı ilin diğer belediyelerinde görev yapan personele yönelik bir çalışma yapılması da tavsiye edilebilir. Diğer yandan çalışmanın diğer kamu kurumlarında ya da özel sektör çalışanlarına yönelik de uygulanması telkininde bulunulabilir.

KAYNAKLAR

- Acat, M. B. ve Köşgeroğlu, N. (2006). “Güdülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(4), 204-210.
- Agarwal, S. (1993). “Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study”, *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Aiken, M. and Hage, J. (1966). “Organizational Alienation: A Comparative Analysis”, *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akar, H. (2015). “Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 405-417.
- Akar, Y. (2011). “Fakir Baykurt’un Romanlarında Yabancılaşma ve Aidiyet Sorunu”, *Turkish Studies*, 6(3), 1637-1644.
- Akbaba, M. (2020). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile İş Yaşamında Yalnızlık Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(4), 1701-1716.
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). “Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü”, *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1), 107-123.
- Akduru, H., E. ve Semerciöz, F. (2017). “Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Kongresi (ICMEB 17) Özel Sayı*, 106-119.
- Akgül, H. (2017). “Lojistik Sektörü Çalışanlarının Duygusal ve Sosyal Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences*, 3(2), 269-287.
- Akpolat, Y. (2007). “Durkheim’den Giddens’a Pozitivist Sosyoloji”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 53-87.
- Aksoy, Kürü, S. ve Kayış, A. (2020). “Örgütsel Politika Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Yalnızlığın Aracılık Etkisi”, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 41-57.
- Aksoy, S. (2019). “Çalışma Arkadaşlarına Güvenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşyerinde Yalnızlığın Aracılık Rolü”, *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Akşit, Aşık, N. (2016). “İş Yerinde Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi”, *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 366-384.
- Akçit, V. and Barutçu, E. (2017). “The Relationship between Performance and Loneliness at Workplace: A Study on Academicians”, *European Scientific Journal*, 13(10), 235-243.
- Aktaş, H. ve Yılmaz, N. (2017). “Üniversite Gençlerinin Yalnızlık ve Utangaçlık Açısından Akıllı Telefon Bağımlılığı”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(1), 85-100.
- Akyüz, Ü. (2009). “Siyaset ve Ahlak”, *Yasama Dergisi*, 11, 93-129.
- Albloush, A., Ahmad, A., Yusoff, Y. M. and Mat, N. H. N. (2019). “The Impact of Organizational Politics on Job Performance: Mediating Role of Perceived Training Opportunities”, *International Journal of Business and Society*, 20(2), 657-674.

- Alkan, A. ve Erdem, R. (2019). "Güç: Formal ve İnfomal Yönden Güce Kavramsal Bir Bakış", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 405-433.
- Alkan, T. ve Ergil, D. (1980). *Siyaset Psikolojisi*, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Allen, B. H. and LaFollette, W. R. (1977). "Perceived Organizational Structure and Alienation among Management Trainees", *The Academy of Management Journal*, 20(2), 334-341.
- Alper, Ay, F. (2015). "İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1116-1126.
- Altman, I. (1976). "Privacy: A Conceptual Analysis", *Environment and Behavior*, 8(1), 7-29.
- Altunışık, R. (2008). "Anketlerde Veri Kalitesinin İyileştirilmesi İçin Öntest (Pilot Test) Yöntemleri", *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2, 1-17.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö. and Karakaya, B. G. (2018). "The Mediating Role of Work Alienation in the Effect of Workplace Loneliness on Nurses' Performance", *Journal of Nursing Management*, 27(3), 553-559.
- Andrews, M. C. and Kacmar, K. M. (2001). "Discriminating Among Organizational Politics, Justice, and Support", *Journal of Organizational Behavior*, 22(4), 347-366.
- Armağan, A. (2014). "Yalnızlık ve Kişilerarası İletişim İlişkisi: Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(30), 27-43.
- Arslan, A. (2019). *İlkçağ Felsefe Tarihi 5: Plotinos, Yeni Platonculuk ve Erken Dönem Hıristiyan Felsefesi*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arslan, S. ve Üngüren, E. (2017). "Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi'nde Bir Araştırma", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 26(4), 43-84.
- Aslan, M. ve Korkut, A. (2019). "Öğretmenler için Örgütsel Yalnızlık Ölçeği Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışılması", *European Journal of Educational & Social Sciences*, 4(2), 122-134.
- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B. and Parker, B. W. (2010). "Perceptions of Organizational Politics: A Meta-Analysis of Theoretical Antecedents", *Journal of Managerial Issues*, 22(4), 494-513.
- Atta, M. and Khan, M. J. (2016). "Perceived Organizational Politics, Organizational Citizenship Behavior and Job Attitudes Among University Teachers", *Journal of Behavioural Sciences*, 26(2), 21-38.
- Ayan, A., Ünsar, S. and Kahraman, G. (2013). "A Research on the Determination of Machiavellian Personality Tendencies", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 103-121.
- Aytaç, Ö. (2005). "Modern Bürokratik Kurumlar ve Baskı Düzenleri", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 249-278.
- Babadağ, M. (2018). "İşe Yabancılaşmanın Sosyal Kaytarma Üzerindeki Etkisi", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239.
- Bacharach, S. B. and Aiken, M. (1979). "The Impact of Alienation, Meaninglessness, and Meritocracy on Supervisor and Subordinate Satisfaction", *Social Forces*, 57(3), 853-870.

- Bakan, İ. ve Kefe, İ. (2012). “Kurumsal Açıdan Algı ve Algı Yönetimi”, *KSÜ İİBF Dergisi*, 2(1), 19-34.
- Bakioğlu, A. ve Korumaz, M. (2014). “Öğretmenlerin Okulda Yalnızlıklarının Kariyer Evrelerine Göre İncelenmesi”, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 25-54.
- Banai, M. and Reisel, W. D. (2007). “The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-Country Investigation”, *Journal of World Business*, 42, 463-476.
- Barakat, H. (1969). “Alienation: A Process of Encounter between Utopia and Reality”, *The British Journal of Sociology*, 20(1), 1-10.
- Başar, U. ve Varoğlu, A. K. (2016). “Örgütsel Politika Algısının İhmalkârlık Üzerindeki Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi: Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23(3), 751-765.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Feryal Matbaası.
- Batmaz, G. (2019). *Algılanan Güç Mesafesi ile İş Yaşamında Yalnızlık Duygusu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bauman, Z. (2015). *Özgürlük* (Çev. Kübra Eren), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baydar, M. L., Gül, H. ve Akçil, A. (2009). *Bilimsel Araştırmanın Temel İlkeleri*, Isparta: SDÜ Basımevi.
- Bayrak, S. (2000). “Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi -I-”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 21-34.
- Bektaş, M. ve Kenar, G. (2018). “Örgütsel Çatışmaların Çalışanların İş Yaşamında Yalnızlıkları Üzerindeki Etkisi”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(2), 154-166.
- Bell, D. (1959). “The ‘Rediscovery’ of Alienation: Some Notes along the Quest for the Historical Marx”, *The Journal of Philosophy*, 59(24), 933-952.
- Berg, J. H. and Peplau, L. A. (1982). “Loneliness: The Relationship of Self-Disclosure and Androgyny”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8(4), 624-630.
- Berman, E. M., West, J. P. and Richter, M. N. (2002). “Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers)”, *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Beugrè, C. D. and Liverpool, P. R. (2006). “Political as Determinant of Fairness Perceptions in Organizations”, *Handbook of Organizational Politics* (Ed. Eran Vigoda-Gadot ve Amos Drory), Edward Elgar Publishing, UK.
- Binbirçiçek, Akdeniz, E. (2017). *J. P. Sartre’da Yabancılaşma Fenomeni*, İstanbul: Pales Yayınları.
- Bingöl, D. (1990). *İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı*, İstanbul: BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, Chicago: University of Chicago Press.
- Bonjean, C. M. and Grimes, M. D. (1970). “Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach”, *Social Forces*, 48(3), 365-373.
- Bowman, C. C. (1955). “Loneliness and Social Change”, *American Journal of Psychiatry*, 112(3), 194-198.

- Bozeman, D. P., Perrewè, P. L., Hochwarter, W. A. and Brymer, R. A. (2001). "Organizational Politics, Perceived Control and Work Outcomes: Boundary Conditions on the Effects of Politics", 31(3), 486-503.
- Bozkurt, Ö. (2019). "Örgütsel Yalnızlık", *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış* (Ed. Kaygın E. ve Kosa G.), Konya: Eğitim Yayınevi.
- Brooks, J. S., Hughes, R. M. and Brooks, M. (2008). "Fear and Trembling in the American High School: Educational Reform and Teacher Alienation", *Educational Policy*, 22(1), 45-62.
- Brouer, R. L., Harris, K. J. and Kacmar, M. (2011). "The Moderating Effects of Political Skill on the Perceived Politics-Outcome Relationships", *Journal of Organizational Behavior*, 32, 869-885.
- Buchanan, D. A. (2008). "You Stab My Back, I'll Stab Yours: Management Experience and Perceptions of Organization Political Behavior", *British Journal of Management*, 19, 49-64.
- Budak, S. (2003). *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Buenger, C. M., Forte, M., Boozer, R. W. and Moddox, E. N. (2007). "A Study of the Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS) for Use in the University Classroom", *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, 34, 294-301.
- Buluş, M. (1997). "Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 82-90.
- Bumin, T. (2005). *Hegel – Bilinç Probleme, Köle-Efendi Diyalektiği, Praksis Felsefesi*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Burbach, H. J. (1972). "The Development of a Contextual Measure of Alienation", *The Pacific Sociological Review*, 15(2), 225-234.
- Büber, F. D. (2019). *Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, Z. S. (2005). "Fairness Reduces the Negative Effects of Organizational Politics on Turnover Intentions, Citizenship Behavior and Job Performance", *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 175-200.
- Castro, S. L., Douglas, C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R. and Frink, D. D. (2003). "The Effects of Positive Affect and Gender on the Influence Tactics – Job Performance Relationship", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(1), 1-18.
- Cevizci, A. (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Ceylan, A. and Sulu, S. (2010). "Work Alienation as a Mediator of the Relationship of Procedural Injustice to Job Stress", *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74.
- Christiansen, N., Villanova, P. and Mikulay, S. (1997). "Political Influence Compatibility: Fitting the Person to the Climate", *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 709-730.
- Cindiloğlu, M., Polatçı, S., Özçalık, F. ve Gültekin, Z. (2017). "İşyeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 17(2), 191-200.

- Clark, J. P. (1959). "Measuring Alienation within a Social System", *American Sociological Review*, 24(6), 849-582.
- Cotgrove, S. (1972). "Alienation and Automation", *The British Journal of Sociology*, 23(4), 437-451.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. and Toth, P. (1997). "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Cura, Yayla, B. C., Aykac, K., Ozsurekci, Y. and Ceyhan, M. (2020). "Characteristics and Management of Children with COVID-19 in a Tertiary Care Hospital in Turkey", *Clinical Pediatrics*, 1-8.
- Cüceloğlu, D. (1999). *İnsan ve Davranışı*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakarel, T. Y., Elber, Börü, D. ve Yıldırım, B. A. (2019). "Politik Taktikler: İçsel Motivasyonun Bir Yansıması mı? Yöneticiler Perspektifinden Havacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 138-166.
- Çelik, O. T. ve Üstüner, M. (2019). "Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Okul Örgütleri için Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması", *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(1), 77-96.
- 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.
- Çobanoğlu, F. (2019). "Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Yalnızlık", 3. *Uluslararası Öğretmen Eğitimi ve Akreditasyon Kongresi (ITEAC2019) Tam Metin Bildiriler Kitabı*, 108-116.
- Dalgın, T. (2016). "Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm", İçinde Taslak S. ve Çiftçi B. (Ed.), *Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular: Örnek Olay İncelemeleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Dean, D. G. (1961). "Alienation: Its Meaning and Measurement", *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.
- Derlega, V. J. and Margulis, S. T. (1982). "Why Loneliness Occurs: The Interrelationship of Social-Psychological and Privacy Concepts" In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demirbaş, H. T. (2014). "Kamu Örgütlerinde Örgütsel Politika: Çalışanların Politik Davranışlara Yönelik Algıları", *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 39-63.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(4), 271-277.
- Drory, A. and Romm, T. (1990). "The Definition of Organizational Politics: A Review", *Human Relations*, 43(11), 1133-1154.
- Durkheim, E. (2002). *İntihar*, (Çev. Özer Ozankaya), İstanbul: Cem Yayınevi.
- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal İşbölümü*, (Çev. Özer Ozankaya), İstanbul: Cem Yayınevi.
- Duy, B. (2003). *Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi*, (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Duyan, V., Çamur, Duyan, G., Gökçearsan, Çifçi, E., Sevin, Ç., Erbay, E. ve İkizoğlu, M. (2008). “Lisede Okuyan Öğrencilerin Yalnızlık Durumlarına Etki Eden Değişkenlerin İncelenmesi”, *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 28-41.
- Eisenhardt, K. M. and Bourgeois, L. J. (1988). “Politics of Strategic Decision Making in High-Velocity Environments: Toward a Midrange Theory”, *Academy of Management Journal*, 31(4), 737-770.
- Er, K. (2007). “Çalışanlar Açısından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayii Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1-40.
- Erchul, W. P. and Raven, B. H. (1997). “Social Power in School Consultation: A Contemporary View of French and Raven’s Bases of Power Model”, *Journal of School Psychology*, 35(2), 137-171.
- Erchul, W. P., Raven, B. H. and Ray, A. G. (2001). “School Psychologists’ Perceptions of Social Power Bases in Teacher Consultation”, *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 12(1), 1-23.
- Erdirençelebi, M., Ertürk, E. ve Çini, M. A. (2020). “Örgütsel Yalnızlık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Etkisi”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 32-52.
- Erdoğan, B. (1997). “Örgütsel Güç ve Politika”, *Yönetim Dergisi*, 8(26), 21-31.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergil, D. (1980). *Yabancılaşma ve Siyasal Katılma*, Ankara: Olgaç Yayınevi.
- Erikson, K. (1986). “On Work and Alienation”, *American Sociological Review*, 51(1), 1-8.
- Erkutlu, H. V. ve Karacaoğlu, K. (2015). “Algılanan Örgütsel Politika ile Çalışanın İşe Yabancılaşma İlişkisinde Çalışanın Politik Yetilerinin Düzenleyici Etkisi”, 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi: Bildiriler Kitabı*, 2, 897-902.
- Erkutlu, H. V. ve Soyumert, N. (2020). “Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Rolü”, *Journal of Organizational Psychology and Behavior*, 1(1), 1-14.
- Ernst, J. M. and Cacioppo, J. T. (1999). “Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness”, *Applied & Preventive Psychology*, 8(1), Sayfa: 1-22.
- Eroğlu, F. (2013). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eroğlu, Ş. G. (2018). “Algılanan Yönetici Desteği ile İşyerinde Yaşanan Yalnızlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 1-17.
- Eroğluer, K. ve Yılmaz, Ö. (2015). “Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 280-308.
- Erol, E. (2015). “Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin (POPS) Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *International Journal of Assessment Tools in Education*, 2(1), 58-78.
- Erol, Z. (2018). *Yalnızlık Psikolojisi – Duygusal İhmal ve Kronik Yalnızlık*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Ertekin, Y. ve Yurtsever, Ertekin, G. (2003). *Örgütsel Politika ve Taktikler*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Ertoyl, M. (2007). *Yabancılaşma: Kader Mi, Tercih Mi?*, Ankara: Lotus Yayınevi.

- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). “Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri”, *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Eryılmaz, İ. ve Altın, Gülova, A. (2017). “Örgüt İkliminin, Algılanan Örgütsel Politika Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 155-176.
- Esin, P. (1982). *İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika: Kuramsal Bir Yaklaşım*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Eyuboğlu, İ. Z. (2017). *Türk Dilinin Etimoloji Sözlüğü*, İstanbul: Say Yayınları.
- Faaliyet, Raporu, (2020). Antalya Muratpaşa Belediyesi 2020 Yılı Faaliyet Raporu, <https://muratpasa-bld.gov.tr/Uploads/75ccab472dd640d3b776506200e98a2b.pdf> (16.05.2021).
- Farrell, D. and Petersen, J. C. (1982). “Patterns of Political Behavior in Organizations”, *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.
- Feizabadi, M. S. and Rahimi, M. (2021). “Mediating Role of Perceived Organizational Justice on the Relationship between Perceived Organizational Policy and Citizenship Behavior of Sports Experts in Tehran Municipality”, *Journal of New Studies in Sport Management*, 2(2), 157-166.
- Ferris, G. R. and Kacmar, K. M. (1992). “Perceptions of Organizational Politics”, *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Ferris, G. R. and King, T. R. (1991). “Politics in Human Resources Decisions: A Walk on the Dark Side”, *Organizational Dynamics*, 20(2), 59-71.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. and Ammeter, A. P. (2002). “Perceptions of Organizational Politics: Theory and Research Directions”, *The Many Faces of Multi-Level Issues (Research in Multi-Level Issues)*, 1, 179-254.
- Ferris, G. R., Fedor, D. B., Chachere, J. G. and Pondy, L. R. (1989b). “Myths and Politics in Organizational Contexts”, *Group & Organization Studies*, 14(1), 83-103.
- Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M. and Howard, J. L. (1996). “Perceptions of Organizational Politics: Prediction, Stress-Related Implications, and Outcomes”, *Human Relations*, 49(2), 233-266.
- Ferris, G. R., Harrell-Cook, G. and Dulebohn, J. H. (2000). “Organizational Politics: The Nature of the Relationship Between Politics Perceptions and Political Behavior”, *Research in the Sociology of Organizations*, 17, 89-130.
- Ferris, G. R., Russ, G. S. and Fandt, P. M. (1989a). “Politics in Organizations” In: *Impression Management in The Organization* (Ed. Giacalone R. A. ve Rosenfeld P.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Fischer, C. S. (1976). “Alienation: Trying to Bridge the Chasm”, *The British Journal of Sociology*, 27(1), 35-49.
- Flanders, F. J. (1982). “A General Systems Approach to Loneliness” In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.
- French, J. R. P. and Raven, B. (1959). “The Bases of Social Power”, *Studies in Social Power* (Ed. D. Cartwright), Ann Arbor, Institute for Social Itcsearch, Michigan, 259-269.
- Fromm, E. (1973). *Çağımızın Özgürlük Sorunu*, (Çev. Bozkurt Güvenç), Ankara: Özgür İnsan Yayınları.

- Fromm, E. (1985). *Sevme Sanatı* (Çev. Gündüz I.), İstanbul: Say Yayınları.
- Fromm, E. (1987). *İtaatsizlik Üzerine: Denemeler*, (Çev. Ayşe Sayın), İstanbul: Yaprak Kitap Yayın Pazarlama.
- Fromm, E. (1996). *Sağlıklı Toplum*, (Çev. Salman Y. ve Tanrısever Z.), İstanbul: Payel Yayınevi.
- Fromm-Reichmann, F. (1959). "Loneliness", *Psychiatri: Interpersonal and Biological Processes*, 22(1), 15.
- Frost, P. (1980). "Toward a Radical Framework for Practicing Organization Science", *The Academy of Management Review*, 5(4), 501-507.
- Gandz, J. and Murray, V. V. (1980). "The Experience of Workplace Politics", *Academy of Management Journal*, 23(2), 237-251.
- Gargiulo, M. (1993). "Two-Step Leverage: Managing Constraint in Organizational Politics", *Administrative Science Quarterly*, 38(1), 1-19.
- Geçtan, E. (2019). *İnsan Olmak*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Gerrig, R. J. and Zimbardo, P. G. (2013). *Psikoloji ve Yaşam Psikolojiye Giriş – Psychology and Life* (19. Basımdan Çev. Gamze Sart), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Geyer, F. (2001). "Alienation, Sociology of" In Smelser N. and Baltes P. (Eds.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Science*, Oxford: Elsevier Science Ltd.
- Giddens, A. (2003). *Sosyolojik Yöntemin Yeni Kuralları: Yorumcu Sosyolojilerin Pozitif Eleştirisi*, (Çev. Tatlıcan Ü. Ve Balkız B.), İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Goodin, R. E. (2001). "Managing Scarcity: Toward a More Political Theory of Justice", *Philosophical Issues*, 11(1), 202-228.
- Gould, J. and Kolb, W. L. (Eds.) (1964). *A Dictionary of the Social Sciences*, New York: The Free Press of Glencoe.
- Göktürk, İ. ve Günelan, M. (2006). "Modern ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan", *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 127-143.
- Gözükara, İ., Mercanlı, A. Ç., Capuk, S. and Yıldırım, O. (2017). "Impact of Turnover Intention on Loneliness and the Mediating Effect of Work Alienation", *Business Management and Strategy*, 8(1), 18-38.
- Gull, S. ve Zaidi, A. A. (2012). "Impact of Organizational Politics on Employees' Job Satisfaction in the Health Sector of Lohore Pakistan", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 156-170.
- Gülen, Ertosun, Ö. and Erdil, O. (2012). "The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Güler, Z., Başpınar, N. Ö. ve Gürbüz, H. (2001). *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gündüz, Ş. (2017). *İş Yerinde Yaşanan Sendromlar*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Gürbüz, S. ve Ayhan, Ö. (2017). "Lidere Yakın Olmanın Dayanılmaz Hafifliği: Lider-Üye Etkileşimi, Görev Performansı, Tecrübe ve Terfi Edebilirlik Arasındaki İlişkilerin Testi", *Türk Psikoloji Dergisi*, 32(80), 1-15.

- Güz, N. ve Yanık, H. (2018). “Kamuoyu Araştırmalarında Veri Derleme ve Yeni Yöntemler”, *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 116-130.
- Hackman, R. J. and Oldham, G. R. (1975). “Development of the Job Diagnostic Survey”, *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hajda, J. (1961). “Alienation and Integration of Student Intellectuals” *American Sociological Review*, 26(5), 758-777.
- Hançerlioğlu, O. (1975). *Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Harris, K. J., Andrews, M. C. ve Kacmar, K. M. (2007). “The Moderating Effects of Justice on the Relationship Between Organizational Politics and Workplace Attitudes”, *Journal of Business and Psychology*, 22(2), 135-144.
- Hassan, H., Vina, T. M. H. ve Ithnin, N. S. (2017). “Perceived Organizational Politics and Job Satisfaction: The Role of Personality as Moderator”, *Scientific Journal of Logistics*, 13(4), 479-493.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). “Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örnekleme ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri”, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- Hecht, D. T. and Baum, S. K. (1984). “Loneliness and Attachment Patterns in Young Adults”, *Journal of Clinical Psychology*, 40(1), 193-197.
- Hegel, G. W. F. (2003). *Tarihte Akıl* (Çev. Önay Sözer), İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Hegel, G. W. F. (2004). *Tinin Görüngübilimi* (Çev. Aziz Yardımlı), İstanbul: İdea Yayınevi.
- Herselman, S. (2004). “Cultural Diversity, Group Formation and Alienation as Constraints on Employee Interaction in a Wholesale Company”, *Anthropology Southern Africa*, 27(3-4), 122-128.
- Heywood, A. (2007). *Siyaset*, (Çev. Ed. Buğra Kalkan), Ankara: Adres Yayınları.
- Higgins, C. A., Judge, T. A. ve Ferris, G. R. (2003). “Influence Tactics and Work Outcomes: A Meta-Analysis”, *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 89-106.
- Hilav, S. (1966). “Sosyalizm ve İslamiyet Tartışmaları: ‘Yabancılaşma’ Kavramı”, *Yön Dergisi*, 5(153), 1-16.
- Hirschfeld, R. R. and 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.
- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim Felsefesi: Örgütsel Yaşamda Değerler ve Motivasyon*, (Çev. Ed. İbrahim Anıl ve Binali Doğan), İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Holcomb-McCoy, C. (2004). “Alienation: A Concept for Understanding Low-Income, Urban Clients”, *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 43(2), 188-196.
- Horowitz, I. L. (1966). “On Alienation and the Social Order”, *Philosophy and Phenomenological Research*, 27(2), 230-237.
- Hoşgörür, V. (1997). “Yönetime Bağlı Davranış Bozuklukları ve Örgüt Kültürü”, *Yaşadıkça Eğitim*, 52, 1-34.
- Hoy, W. K. (1972). “Dimensions of Student Alienation and Characteristics of Public High Schools”, *Interchange*, 3(4), 38-52.

- Hoy, W. K., Blazovsky, R. and Newland, W. (1983). "Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis", *The Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-120.
- Hyppolite, J. (2010). *Marx ve Hegel Üzerine Çalışmalar*, (Çev. Doğan Barış Kılınç), Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- İlhan, F. (2019). *İstanbul'daki Kent İçi Raylı Sistem Hatlarında Yer Altında Çalışan Personelin İşyeri Yalnızlığı, Yabancılaşma ve Stres Seviyeleri Arasındaki İlişkinin Analizi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*, İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- İrdem, Ş. (2021). "Üniversite Personelinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri", *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 274-287.
- İrmiş, A. ve Emsen, Ö. E. (2018). *Kapitalizmin Küresel Ağı: Düğümler ve İlmekler*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2007). "Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(14), 135-153.
- Kacmar, K. M. and Carlson, D. S. (1997). "Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation", *Journal of Management*, 23(5), 627-658.
- Kacmar, K. M. and Ferris, G. R. (1991). "Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and Construct Validation", *Educational and Psychological Measurement*, 51, 193-205.
- Kanungo, R. N. (1979). "The Concepts of Alienation and Involvement Revisited", *Psychological Bulletin*, 86(1), 119-138.
- Kanungo, R. N. (1992). "Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business", *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.
- Kapani, M. (2011). *Politika Bilimine Giriş*, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Karacaoğlu, K. ve Arat, H. (2019). "Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Politika Alguları ile İşe Yabancılaşmaları Arasındaki İlişkide İş Stresinin Düzenleyici Rolü: Nevşehir İli Örneği", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 25, 253-266.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O. ve Alper, Ay, F. (2015). "İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir A.Ş.'de Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 79-100.
- Karaöz, S. (2004). "Hemşirelerin Politik Gücü", *C.Ü Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 8(1), 30-36.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartaltepe, Behram, N. (2015). *Örgütsel Politika ve Etik Olmayan Davranış Bildirimi*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Kaya, U. ve Serçoğlu, N. (2013). "Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, 36, 311-345.
- Kayaalp, E. ve Özdemir, T. Y. (2020). "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyiyle İlişkisi", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 101-113.

- Kayıkcı, K. ve Özyıldırım, G. (2019). “İl Maarif Müfettişlerinin Hissettikleri Yalnızlık Duygusu: Nedenleri ve Başa Çıkma Kullandıkları Yollar”, *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1500-1524.
- 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.
- Kırel, Ç. (1998). “Örgütsel Politikanın Algılanması”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 525-540.
- Kızılgeçit, M. (2012). “Modern Psikolojide ve Tasavvufta Yalnızlık”, *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 131-150.
- Kızıltan, G. S. (1986). *Kişinin Silinen Yüzü: Çağımızda Yabancılaşma Sorunu*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Killeen, C. (1998). “Loneliness: An Epidemic in Modern Society”, *Journal of Advanced Nursing*, 28(4), 762-770.
- Kipnis, D., Schmidt, S. M. and Wilkinson, I. (1980). “Intraorganizational Influence Tactics: Explorations in Getting One’s Way”, *Journal of Applied Psychology*, 65(45), 440-452.
- Kiraz, S. (2011). “Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne”, *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 147-169.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R. and Kahn, S. (1982). “Hardiness and Health: A Prospective Study”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.
- Koçak, Ö. E. ve Yener, S. (2019). “Lidere Güven Algısının İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Rahatlık Algısının Aracı Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 26(3), 937-954.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kohn, M. L. (1976). “Occupational Structure and Alienation”, *American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.
- Kojève, A. (2001). *Hegel Felsefesine Giriş* (Çev. Selahattin Hilav), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Koparal, C. (Ed.) (2012). *Yönetim ve Organizasyon-I*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kumar, P. and Ghadially, R. (1989). “Organizational Politics and Its Effects on Members of Organizations”, *Human Relations*, 42(4), 305-314.
- Kurnaz, S. (2019). *Liderlik Tarzı Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma*, (Basılmamış Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Laing, R. D. (1993). *Yaşantının Politikası* (Çev. Kemal Sayar), Ankara: Vadi Yayınları.
- Lam, L. W. and Lau, D. C. (2012). “The Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships”, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4565-4282.
- Lewin, K. (1936). *Principles of Topological Psychology*, New York: McGraw-Hill.
- Lukács, G. (1998). *Tarih ve Sınıf Bilinci*, (Çev. Yılmaz Öner), İstanbul: Belge Yayınları.
- Machiavelli, N. (2017). *Hükümdar* (Çev. Necdet Adabağ), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- Madison, D. L., Allen, R. W., Porter, L. W., Renwick, P. A. and Mayes B. T. (1980). "Organizational Politics: An Exploration of Managers' Perceptions", *Human Relations*, 33(2), 79-100.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü* (Çev. Akinhay O. ve Kömürcü D.), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E. and Mulki, J. P. (2007). "Workplace Isolation: Exploring the Construct and Its Measurement", *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Marx, K. (1979). *Grundrisse: Ekonomi Politiğin Eleştirisi için Ön Çalışma*, (Çev. Sevan Nişanyan), İstanbul: Birikim Yayıncılık.
- Marx, K. (2011). *1844 Elyazmaları – Ekonomi Politik ve Felsefe*, (Çev. Kenan Somer), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. ve Engels, F. (2013). *Alman İdeolojisi*, (Çev. Ok T. ve Geridönmez O.), İstanbul: Evrensel Basım Yayım.
- Mayes, B. T. ve Allen, R. W. (1977). "Toward a Definition of Organizational Politics", *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678.
- Mendoza, M. J. S. and Lara, P. Z. M. (2007). "The Impact of Work Alienation on Organizational Citizenship Behavior in the Canary Islands", *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56-76.
- Mercan, N., Demirci, K., Ergun, Özler, D. ve Oyur, E. (2015). "İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 197-211.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). "İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Mintzberg H. (1983). *Power in and around Organizations*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J.
- Mintzberg, H. (1985). "The Organizational As Political Arena", *Journal of Management Studies*, 22(2), 133-154.
- Mohan, Bursalı, Y. ve Bağcı, Z. (2011). "Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Mohan, Bursalı, Y., Kızıloğlu, M. ve Bayrak, Kök, S. (2018). *Örgütsel Yaşamda Güç ve Politika*, Ankara: Gece Kitaplığı.
- Mohapatra, M., Madan, P. and Srivastava, S. (2020). "Loneliness at Work: Its Consequences and Role of Moderators", *Global Business Review*, 1-18.
- Morgan G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor*, (Çev. Gündüz Bulut), İstanbul: MESS Yayınları.
- Mottaz, C. J. (1981). "Some Determinants of Work Alienation", *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Moustakas, C. E. (1961). *Loneliness*, New York: Prentice-Hall.
- Mucuk, İ. (2008). *Modern İşletmecilik*, İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Mürteza, F., Çolakoğlu, Ü. ve Atay, H. (2017). "İşgörenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri ile Demografik Faktörleri Arasındaki Farklılaşma: Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", *Journal of Travel and Tourism Research*, 12, 1-18.

- Neal, A. G. and Rettig, S. (1963). "Dimensions of Alienation among Manuel and Non-Manuel Workers", *American Sociological Review*, 28(4), 599-608.
- Neto, F. and Barros, J. (2000). "Psychosocial Concomitants of Loneliness Among Students of Cape Verde and Portugal", *The Journal of Psychology*, 134(5), 503-514.
- Nye, L. G. and Witt L. A. (1993). "Dimensionality and Construct Validity of the Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS)", *Educational and Psychological Measurement*, 53(3), 821-829.
- O'Connor, W. E. and Morrison, T. G. (2001). "A Comparison of Situational and Dispositional Predictors of Perceptions of Organizational Politics", *The Journal of Psychology*, 135(3), 301-312.
- Oğuz, E. ve Kalkan, M. (2014). "Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Elementary Education Online*, 13(3), 787-795.
- Ollman, B. (2012). *Yabancılaşma: Marx'ın Kapitalist Toplumdaki İnsan Anlayışı*, (Çev. Kars A.), İstanbul: Yordam Kitap.
- Olsen, M. E. (1976). "Political Powerlessness as Reality", In Geyer R. F. and Schweitzer D. R. (Eds.), *Theories of Alienation: Critical Perspectives in Philosophy and the Social Sciences*, Leiden: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
- Orçanlı, K. (2019). "Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide İş Zenginleştirmenin Aracılık Etkisi", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 595-624.
- Ozcelik, H. and Barsade, S. G. (2018). "No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance", *Academy of Management Journal*, 61(6), 1-59.
- Öge, E., Çetin, M. and Top, S. (2018). "The Effects of Paternalistic Leadership on Workplace Loneliness, Work Family Conflict and Work Engagement among Air Traffic Controllers in Turkey", *Journal of Air Transport Management*, 66, 25-35.
- Örücü, E., Gizlier, Ö. ve Yılmaz, C. (2021). "Örgütsel Adaletin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(2), 600-613.
- Özaslan, G. (2018). "Öğretmen Adaylarının Kendi Lise Öğretmenlerinin Tercih Ettikleri Güç Temellerine İlişkin Değerlendirmeleri", *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1163-1197.
- Özbudun, S., Mârkus, G. ve Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma Ve...*, Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Özdemir, S., Alkan, A. ve Erdem, R. (2016). "İş Yaşamında Yalnızlık ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, CİEP Özel Sayısı, 258-285.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). "Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örnekleme Sorunu", *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özgüven, İ. E. (2012). *Psikolojik Testler*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: ETAM Matbaa.
- Özturan, M. (2018). *Yöneticilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin, Yönetim Tarzları ve Örgütsel Yabancılaşma Duyguları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*, (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özyıldırım, G. ve Kayıkçı, K. (2019). “Örgütsel Yalnızlık Anketinin Geliştirilmesi ve İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlıklarının İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, 137-164.
- Pappenheim, F. (2002). *Modern İnsanın Yabancılaşması: Marx’a ve Tönnies’ye Dayalı Bir Yorum*, (Çev. Salih Ak), Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Parker, C. P. and Dipboye, R. L. (1995). “Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences”, *Journal of Management*, 21(5), 891-912.
- Pearlin, L. I. (1962). “Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel”, *American Sociological Review*, 27(3), 314-326.
- Peplau, H. E. (1955). “Loneliness” *The American Journal of Nursing*, 55(12), 1476-1481.
- Peplau, L. A. (1985). “Loneliness Research: Basic Concepts and Findings”, In Sarason I. G. and Sarason B. R. (Eds.), *Social Support: Theory, Research and Applications*, USA: Martinus Nijhoff Publishers.
- Peplau, L. A. (1987). “Loneliness and the College Student”, In Rubin Z. and McNeil E. B. (Eds.), *Psychology: Being Human*, 4th Edition, New York: Harper and Row.
- Peplau, L. A. and Caldwell M. A. (1978). “Loneliness: A Cognitive Analysis”, *Essence: Issues in the Study of Ageing, Dying, and Death*, 2(4), 207-220.
- Peplau, L. A. and Perlman, D. (1979). “Blueprint for a Social Psychological Theory of Loneliness”, In Cook M. and Wilson G. (Eds.), *Love and Attraction*, Oxford, England: Pergamon.
- Peplau, L. A. and Perlman, D. (1982). “Perspectives on Loneliness”, In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.
- Peplau, L. A., Miceli M. and Morasch (1982). “Loneliness and Self-Evaluation”, In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.
- Performans, Programı, (2020). Antalya Muratpaşa Belediyesi 2020 Mali Yılı Performans Programı, [https://muratpasa-bld.gov.tr/Uploads/14012020102227mpasa_performans_programi2020_2 .pdf](https://muratpasa-bld.gov.tr/Uploads/14012020102227mpasa_performans_programi2020_2.pdf) (16.05.2021).
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1981). “Toward a Social Psychology of Loneliness”, In Duck S. and Gilmour R. (Eds.) *Personal Relationships in Disorder*, London: Academic Press.
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1982). “Theoretical Approaches to Loneliness” In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1984). “Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings”, In Peplau L. A. and Goldston S. (Eds.), *Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness*, U.S. Government Printing Office DDH Publication.
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1998). “Loneliness”, In Friedman H. S. (Eds.), *Encyclopedia of Mental Health* Volume: 2, Academic Press, San Diego.
- Pierro, A., Raven, B. H., Amato, C. and Belanger J. J. (2013). “Bases of Social Power, Leadership Styles and Organizational Commitment”, *International Journal of Psychology*, 48(6), 1122-1134.

- Polat, M. ve Yavaş, T. (2012). “Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 218-224.
- Poon, J. M. L. (2003). “Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions”, *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 138-155.
- Porter, L. W. (1976). *Organizations as Political Animals*, Presidential Address, Division of Industrial-Organizational Psychology, 84th Annual Meeting of the American Psychological Association, Washington, DC.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. and Birjulin, A. (1999). “Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159-174.
- Raven, B. H. (1993). “The Bases of Power: Origins and Recent Developments”, *Journal of Social Issues*, 49(4), 227-251.
- Raven, B. H. (2008). “The Bases of Power and the Power/Interaction Model of Interpersonal Influence”, *The Society for the Psychological Study of Social Issues*, 8(1), 1-22.
- Raven, B. H., Schwarzwald, J. ve Koslowsky, M. (1998). “Conceptualizing and Measuring a Power/Interaction Model of Interpersonal Influence”, *Journal of Applied Social Psychology*, 28(4), 307-332.
- Robbins S. P. ve Judge T. A. (2017). *Örgütsel Davranış* (Çev. Ed. İnci Erdem), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rogers, C. R. (1994). *Etkileşim Grupları* (Çev. Hamdullah Erbil), Ankara: Ekin Yayınları.
- Rook, K. S. and Peplau, L. A. (1982). “Perspectives on Helping the Lonely”, In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.
- Rosen, C. C., Chang, C. H. Johnson, R. E. and Levy, P. E. (2009). “Perceptions of the Organizational Context and Psychological Contract Breach: Assessing Competing Perspectives”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 202-217.
- Rubenstein, C., Shaver, P. and Peplau L. A. (1979). “Loneliness”, *Human Nature*, February, 58-65.
- Russell, B. (1997). *Batı Felsefe Tarihi: İlkçağ* (Çev. Muammer Sencer), İstanbul: Say Yayınları.
- Russell, D., Cutrona, C. E., Rose, J. and Yurko, K. (1984). “Social and Emotional Loneliness: An Examination of Weiss’s Typology of Loneliness”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1313-1321.
- Russell, D., Peplau, L. A. and Cutrona, C. E. (1980). “The Revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and Discriminant Validity Evidence”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(3), 472-480.
- Sadler, W. A. and Johnson, T. B. (1980). “From Loneliness to Anomia” In Hartog J., Audy J. R. and Cohen Y. A. (Eds.), *The Anatomy of Loneliness*, New York: International Universities Press.
- Samuel, K., Alkire, S., Hammock, J., Mills, C. and Zavaleta, D. (2014). “Social Isolation and Its Relationship to Multidimensional Poverty”, *Oxford Poverty & Human Development Initiative: Working Paper*, 80, 1-24.
- San, C. (2003). “Yabancılaştırma-Yabancılaşma”, *Amme İdaresi Dergisi*, 36(3), 1-7.

- Santas, G., Isik, O. and 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.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. and Densten, I. L. (2002). "Work Alienation and Organizational Leadership", *British Journal of Management*, 13, 285-304.
- Sayın, H. (2019). "Katmerli Bir Yabancılaşma Olarak Göçmenlik Üzerine Kavramsal Açıklama Denemesi", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, BOR Özel Sayısı, 49-66.
- Schein, E. H. (1978). *Örgüt Psikolojisi*, (Çev. Mustafa Tosun), Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Seçkin, Ş. N. (2015). *Tepe Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Güç Temelleri ve Politik Davranışlarının Örgütsel Politika Algısına Etkisi*, (Basılmamış Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Seçkin, Ş. N. (2017). "Algılanan Örgütsel Politika, İşyeri Yalnızlığı ve İçsellik Statüsü İlişkisinde Politik Yeteneğin Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *ÇOMÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 1-15.
- Seeman, M. (1959). "On the Meaning of Alienation", *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). "On the Personal Consequences of Alienation in Work", *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. (1975). "Alienation Studies", *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Serinkan, C. (2019). "Akademik Personelin Yıldırma Algılamalarının Değerlendirilmesi: Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Örneği", *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 6(2), 111-122.
- Serinkan, C. and Akcıt, V. (2015). "Role Conflict, Service Worker Job Resourcefulness, and Job Outcomes: An Empirical Analysis in a Service Sector in Turkey", *International Journal of Arts and Commerce*, 4(2), 1-7.
- Sermat, V. (1980). "Some Situational and Personality Correlates of Loneliness" In Hartog J., Audy J. R. and Cohen Y. A. (Eds.), *The Anatomy of Loneliness*, New York: International Universities Press.
- Shepard, J. M. (1972). "Alienation as a Process: Work as a Case in Point", *The Sociological Quarterly*, 13(2), 161-173.
- Silman, F. and Dogan, T. (2013). "Social Intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace", *The Spanish Journal of Psychology*, 16(E36), 1-6.
- Sinari, R. (1970). "The Problem of Human Alienation", *Philosophy and Phenomenological Research*, 31(1), 123-130.
- Snyder, M. (1974). "Self-Monitoring of Expressive Behavior", *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(4), 526-537.
- Sønderby, L. C. and Wagoner, B. (2013). "Loneliness: An Integrative Approach", *Journal of Integrated Social Sciences*, 3(1), 1-29.
- Söyük, S. ve Şengün, H. (2016). "Sağlık Çalışanlarında İşe Yabancılaşma", *Uluslararası Hakemli İletişim ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, 10, 1-21.
- Sullivan, H. S. (1953). *The Interpersonal Theory of Psychiatry*, New York: W. W. Norton & Co.

- Svendsen, L. F. H. (2019). *Yalnızlığın Felsefesi* (Çev. Erşen M.), İstanbul: Redingot Kitap.
- Şahin, Ç. (2017). “Veri Toplama Teknikleri”, İçinde Kıncal R. Y. (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2018). *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- 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 Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal – Duygusal Yalnızlık Düzeyleri”, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Taş, İ. E. ve Ateş, N. (2020). “Kamuda Bir Esnek Çalışma Deneyimi: Vergi İnceleme Elemanlarının Covid-19 Sürecinde Esnek Çalışması”, *Vergi Raporu*, 253, 43-63.
- Taşpınar, Y. ve Eryeşil, K. (2021). “Örgütsel Güvenin Psikolojik İyi Oluş ve İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Bir Alan Araştırması: Konya İlinde Bir Yerel Yönetim Örneği”, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(24), 250-265.
- Taştan, S., İşci, E. ve Arslan, B. (2014). “Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-138.
- Tatsis, N. C. and Zito, G. V. (1974). “Marx, Durkheim, and Alienation: Toward a Heuristic Typology”, *Social Theory and Practice*, 3(2), 223-243.
- TDK, (2019). Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/> (26.11.2019).
- Tezcan, M. (1983). “Eğitimde Yabancılaşma”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 245-254.
- Timuçin, A. (1992). “Yabancılaşma Sorununa Genel Bakış”, *Felsefe Dünyası*, 5, 16-23.
- Titrek, O. ve Zafer, D. (2009). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(60), 657-674.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*, Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Tozkoparan, G. (2019). *İş Yaşamında Stres*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tutar, H. (2010). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Uçkun, S. ve Üzüm, B. (2019). “Örgütsel Yalnızlığa Bir Bakış”, *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 5(15), 125-130.
- Uğurlu, C. T. and Kaplan, İ. (2021). “Teachers’ Views Regarding Loneliness in Professional Life: A Mixed Methods Study”, *Gazi Journal of Education Sciences*, 7(1), 1-19.
- Uslu, Ö. ve Öğretmen, T. (2018). “Okula Yönelik Günü Envanterinin Türkçeye Uyarlanması”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 386-403.

- Uysaler, A. L. (2010). *Örgütsel Yabancılaşma'nın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi ile Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ünsar, A. S. ve Karahan, D. (2011). "Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 361-378.
- Valle, M. and Perrew, P. L. (2000). "Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors? Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model", *Human Relations*, 53(3), 359-386.
- Vigoda, E. (2002). "Stress-Related Aftermaths to Workplace Politics: The Relationships Among Politics, Job Distress, and Aggressive Behavior in Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 571-591.
- Vigoda, E. and Cohen, A. (2002). "Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics A Longitudinal Study", *Journal of Business Research*, 55, 311-324.
- Vigoda-Gadot, E. and Meisler, G. (2010). "Emotions in Management and the Management of Emotions: The Impact of Emotional Intelligence and Organizational Politics on Public Sector Employees", *Public Administration Review*, 70(1), 72-86.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*, Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Weiss, R. S. (1974). The Provisions of Social Relationships, In Rubin Z. (Eds.) *Doing unto Others*, New Jersey: Prentice Hall.
- Wright, S. (2012). "Is It Lonely at the Top? An Empirical Study of Managers' and Nonmanagers' Loneliness in Organizations", *The Journal of Psychology*, 146(1-2), 47-60.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace* (Unpublished Doctoral Dissertation), University of Canterbury, New Zealand.
- Wright, S. L. (2009). "In a Lonely Place: The Experience of Loneliness in the Workplace" In Morrison R. I. and Wright S. L. (Eds.) *Friends and Enemies in Organizations – A Work Psychology Perspective*, London: Palgrave Macmillan.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. and Strongman, K. T. (2006). "Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development", *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yahyaoglu, R. (2019). *Yalnızlık Psikolojisi*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yalaza, O. B. (2019). "Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi", *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 2(2), 120-136.
- Yalom, I. (2001). *Varoluşçu Psikoterapi* (Çev. Babayiğit Z. İ.), İstanbul: Kabcacı Yayınevi.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı 2017), 74-85.
- Yıldız, T. (2019). "Örgütsel Yabancılaşma", İçinde Kaygın E. ve Kosa G. (Ed.), *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). "Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), 451-469.

- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). “Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Young, T. J. (1985). “Adolescent Suicide: The Clinical Manifestation of Alienation”, *The High School Journal*, 69(1), 55-60.
- Yukl, G. and Falbe, C. M. (1990). “Influence Tactics and Objectives in Upward, Downward and Lateral Influence Attempts”, *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 132-140.
- Yurcu, G. ve Kocakula, Ö. (2015). “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yalnızlığının Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi”, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 30-41.
- Yurdakul, G. and Öneren, M. (2021). “The Relationship between Social Loafing and Work Alienation: An Empirical Analysis”, *Journal of Administrative Sciences*, 19(39), 179-202.
- Yüksel, İ. (2005). “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Yüksel, M. (2018). “İşgörenlerin Politik Becerilerinin Yöneticilerin Görev Performansı Değerlendirmeleri Üzerindeki Etkisi: Sosyal Etki Kuramı Açısından Bir Değerlendirme”, *Ege Akademik Bakış*, 18(3), 445-455.
- Zhou, J. and Ferris, G. R. (1995). “The Dimensions and Consequences of Organizational Politics Perceptions: A Confirmatory Analysis”, *Journal of Applied Social Psychology*, 25(19), 1747-1764.
- Zielinski, A. E. and Hoy, W. K. (1983). “Isolation and Alienation in Elementary Schools”, *Educational Administration Quarterly*, 19(2), 27-45.
- Zilboorg, C. (1938). “Loneliness”, *Atlantic Monthly*, 161, 45-54.

EKLER

Ek-1: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 30/04/2020-E.28237



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu

Sayı :93803232-622.02/
Konu :Etik Kurul Kararı

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜNE

İlgide kayıtlı başvurunuz 29.04.2020 tarih ve 03-03 toplantı /karar nolu Etik Kurul toplantısında görüşülmüş olup, alınan karar ekte sunulmuştur.

Gereği için bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Ersan ÖZ
Başkan

EK :
Etik Kurul Kararı (1 sayfa)

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Ayşen TOSUN

Tel: 0 (258) 0
E-Posta:

Faks: 0 (258) 0
Elektronik Ağ:<http://www.pau.edu.tr/>

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 30/04/2020-E.28237

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
SAYI: 68282350/2018/G03

Toplantı Tarihi : 29.04.2020
Toplantı Sayısı : 03
Toplantı Saati : 14:00

KARAR 3- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalında, kayıtlı 182233056 nolu öğrencisi Muharrem TULU'nun "Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisine Yönelik Bir araştırma" başlıklı tezine yönelik başvuru formunun usul ve etik açıdan incelenmesi talebiyle verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR
29.04.2020

Prof. Dr. Ersan ÖZ
Başkan

Ek-2: Antalya Muratpaşa Belediyesinden Ölçek Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.03.2021-28667



T.C.
ANTALYA MURATPAŞA BELEDİYESİ
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-11912549 - 622.01 - 718 - 5663
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Muharrem
TÜLÜ)

06.03.2021

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ - ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : Öğrenci İşleri Daire Başkanlığınızın 24.02.2021 tarihli ve E-93282220 - 23069 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Muharrem TÜLÜ'nün, "Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisine Yönelik Bir Araştırma" konulu tez çalışması için, çalışanlarımızdan veri toplamak üzere anket uygulaması yapması Belediyemizce uygun görülmüştür. Bilgilerinize arz ederim.

Oya KANSU
Belediye Başkanı a.
Belediye Başkan Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu:4503221-MS4zODQ5NzI3NTgwM0UrMTI- Belge Doğrulama Adresi: <http://ebelediye.muratpasa.bel.tr/webportal/webportal/ebvidkontrol.php?ebvid=4503221-MS4zODQ5NzI3NTgwM0UrMTI-&BelgeUretenIdare=&BelgeSayisi=&BelgeDogrulamaKodu=4503221-MS4zODQ5NzI3NTgwM0UrMTI->



Fener Mah. Tekelioğlu Cad. No:63. 07160 Muratpaşa
/ANTALYA
Çağrı Merkezi:444 8 007 (30)hat

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat: İ.M.DODURGA
Telefon No: (0242) 320-2222 / 1280
Web:www.muratpasa-bld.gov.tr



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu ile düzenlenen Güvenli Elektronik İmza ile oluşturulmuştur. Evrak sorgulaması için www.facebook.com/yasayenmuratpasa adresinden yapılabilir.

Ek-3: Uygulanan Anket Formu**Sayın Katılımcı,**

Bu anket formu, bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu nedenlerle sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duymaktayız. Vermiş olduğunuz cevaplar bilimsel amaca yönelik kullanılacak ve cevaplarınız gizli tutulacaktır. Değerli vaktinizi ayırıp, çalışmamızda bizlere yardımcı olduğunuz için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN
Pamukkale Üniversitesi
İşletme Ana Bilim Dalı
Tez Danışmanı
cserinkan@pau.edu.tr

Muharrem TULÜ
Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi
mtulu14@posta.pau.edu.tr

Cinsiyetiniz	:	Kadın []	Erkek []
Yaşınız	:	25 ve Altı []	26-35 [] 36-45 [] 46-55 [] 56 ve Üstü []
Medeni Durumunuz	:	Evli []	Bekâr []
Eğitim Durumunuz	:	İlkokul []	Ortaokul [] Lise [] Ön Lisans [] Lisans [] Yüksek Lisans [] Doktora []
Çalıştığınız Müdürlük	:	
Çalıştığınız Unvanınız	:	
Çalışma Durumunuz	:	Kadrolu []	Sözleşmeli [] Şirket Personeli []
Kurumda Çalışma Yılı	:	1 Yıdan Az []	1-5 Yıl [] 6-10 Yıl [] 11-15 Yıl [] 16-20 Yıl [] 20 Yıdan Az []
Maaşınız	:	2000-3000 []	3001-4000 [] 4001-5000 [] 5001-6000 [] 6001-7000 [] 7001 Üstü []

Sizin düşüncelerinizi belirlemek üzere aşağıda ifadeler bulunmaktadır.

İfadeleri okuduktan sonra size en uygun gelen kutucuğu işaretleyiniz.

1	2	3	4	5
Hiç	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
Katılmıyorum				Katılıyorum

Bölüm 1		1	2	3	4	5
1.	Çalıştığım kurumda, yöneticilerin yardım etmek amacıyla yaptığı pek çok şey aslında kendisini korumak içindir.					
2.	Çalıştığım kurumda, yöneticiler kendi görüşlerine yakın çalışanları korur.					
3.	Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri, gizli ajandalarını (aynı ideolojilere sahip olmak/olmamak vb.) yansıtmaktadır.					
4.	Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurmasının sebebi, onlara yardımcı olmak değil kendilerini çevreye iyi göstermektir.					
5.	Çalıştığım kurumda, adam kayırma liyakatten önce gelir.					
6.	Çalıştığım kurumda, kaynaklar (bütçe, malzeme vs.) dağıtılırken "ağlamayan bebeğe meme verilmez" deyişi gerçekten işler.					
7.	Çalıştığım kurumda, ödüller dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.					

Arka sayfaya geçiniz...

		1	2	3	4	5
8.	Çalıştığım kurumdaki uygulamalarda kurumun yararından çok bazı kişilerin çıkarı gözetilir.					
9.	Çalıştığım kurumda, takdir edilmek/ödüllendirilmek için çok çalışmak önemli değildir.					
10.	Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında yüze gülüp arkadan konuşmak yaygındır.					
11.	Çalıştığım kurumda, kendisini överek çevresini etkileme amacıyla olan çalışanlar vardır.					
12.	Çalıştığım kurumda, çalışanlar kendi çıkarları için yöneticilerin yanlışlarına sessiz kalır.					
13.	Çalıştığım kurumda, çalışanlar başarısız olma nedenlerini dışsal kaynaklardan dolayı (virüs, yönetim kararları vb.) olduğunu ileri sürerek işin sorumluluğundan kurtulmaya çalışır.					
14.	Çalıştığım kurumda, karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler hep iyidir.					
15.	Çalıştığım kurumda, çalışanlar çıkar elde etmek amacıyla kurum yönetimine yaranmaya çalışır.					
16.	Çalıştığım kurumda, bir çalışan diğer bir çalışana yardım teklif ederse, bunu onu önemseydiği için değil, ondan bir şeyler beklediği için yapar.					

Bölüm 2		1	2	3	4	5
1.	İş ortamında sorunlarla karşılaştığım zaman, iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.					
2.	Çoğunlukla iş arkadaşlarımın 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 yerindeki ilişkilerimden memnunum.					
6.	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.					
7.	İş arkadaşlarım ile birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hiss ediyorum.					
8.	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hiss ederim.					
9.	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hiss ederim.					
10.	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
11.	İş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.					
12.	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.					

Diğer sayfaya geçiniz...

1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
--------------------------	-------------------	-----------------	------------------	--------------------------------

		1	2	3	4	5
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 hissedirim.					
16.	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					

Bölüm 3		1	2	3	4	5
1.	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.					
2.	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.					
3.	Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.					
4.	İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.					
5.	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.					
6.	İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişiler tarafından karar veriliyor.					
7.	Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.					
8.	Kurumumum başarısında benim yaptığım işin bir katkısı olduğuna inanmıyorum.					
9.	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.					
10.	Benim yaptığım işin önemli veya değerli olduğuna inanmıyorum.					
11.	Yaptığım işin, gerçekte ne kadar önemli olduğunu sorguluyorum.					
12.	Benim yaptığım iş, kurumdaki işlerin çok azını karşılamaktadır.					
13.	Bu kurumun genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.					
14.	Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.					
15.	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.					
16.	Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.					
17.	İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.					
18.	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.					
19.	İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.					
20.	İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.					
21.	İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir.					

Anketi tamamladığınız için teşekkür ederiz.

1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
--------------------------	-------------------	-----------------	------------------	--------------------------------