



**T.C.
OSMANIYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**SOSYAL SERMAYE VE ÖZ-YETERLİLİĞİN İŞE
YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

NAZMIYE ÜLKÜ PEKKAN

OSMANIYE / 2017

T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**SOSYAL SERMAYE VE ÖZ-YETERLİLİĞİN İŞE YABANCILAŞMA
ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

NAZMİYE ÜLKÜ PEKKAN

Danışman: Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Bülent ÖZ

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Bengü HIRLAK

OSMANİYE / 2017

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

.....
Başkan: Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ
(Danışman)

.....
Üye: Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN

.....
Üye: Doç. Dr. Bülent ÖZ

.....
Üye: Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU

.....
Üye: Yrd. Doç. Dr. Bengü HIRLAK

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

02/11/2017

Doç. Dr. Bülent ÖZ
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
 - Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
 - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. / 11 / 2017

Nazmiye Ülkü PEKKAN

ÖZET

SOSYAL SERMAYE VE ÖZ-YETERLİLİĞİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

NAZMIYE ÜLKÜ PEKKAN

Doktora Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ

Kasım 2017, 163 + xvi sayfa

Ekonomide, sosyal ve teknolojik alanda yaşanan değişim ve gelişimlerin örgütleri doğrudan etkilediği bilinen bir gerçektir. Bunun yanı sıra örgütler için vazgeçilmez bir değer olan insan kaynağının kendi içinde yaşamış olduğu olumlu veya olumsuz değişimler en az diğer faktörler kadar örgütleri etkilemektedir. Özellikle örgüt için telafisi zor olabilecek sonuçlara yol açan işe yabancılaşıma, değişimin ve gelişimin önünde engel teşkil edecek bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüte doğrudan etkisi olan bireylerin yaşadığı değişimlerde sosyal çevrenin, sosyal ağların ve bireyler arası ilişkilerin başka bir ifadeyle sosyal sermayenin güçlü bir etkisi vardır. Sosyal sermaye bireylerin sahip olduğu sosyal ağ ilişkilerinden ortaya çıkan ve bu sosyal ağlar içerisinde varlık gösteren potansiyel kaynakların tamamı olarak karşılık bulmaktadır. Birey bu potansiyel kaynakları kullanarak hem özel hem de iş yaşamını şekillendirmektedir. Bunun yanı sıra birey de var olan ağ ilişkilerinin gücünün ise bireyin yaşamda karşılaştığı olayların üstesinden gelmede kendi yetenek ve becerilerine inancı olan öz-yeterliliği beslediği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, sosyal sermaye ve öz-yeterliliğin işe yabancılaşıma üzerindeki etkisini ve öz-yeterliliğin, sosyal sermaye ile işe yabancılaşıma ilişkisinde aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda sosyal sermayenin sekiz alt boyutu olan yerel komiteye katılım, sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaş ilişkileri, başkılığa toleranslı olma, yaşamın değeri ve çalışma ilişkileri ile tek boyut olan öz-yeterliliğin işe yabancılaşımanın üç alt boyutu olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşıma üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir.

Araştırmanın amacına bağlı olarak, öncelikle kavramlar ile ilgili geniş bir literatür taraması yapılmış ve teorik bilgiler aktarılmıştır. Daha sonra, birinci elden veri toplama

tekniki tercih edilerek, oluşturulan araştırma anketi Adana ili sağlık sektöründe faaliyet gösteren kamu hastaneleri çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmanın analizlerine 462 katılımcıdan elde edilen veriler dâhil edilmiştir.

Çalışmada, sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenlerinin demografik gruplar arasındaki farklılıklarını tespit etmek amacıyla yapılan T testi ve Anova analizi sonucunda; çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin yaşa göre, öz-yeterlilik inancı algılarının ise görev türü ve eğitim düzeylerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda; sosyal sermayenin yerel komiteye katılım alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutları ile öz-yeterlilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, sosyal sermayenin yerel komiteye katılım ve komşuluk ilişkileri alt boyutları hariç diğer tüm alt boyutları ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Sosyal sermayenin yerel komiteye katılım alt boyutu haricindeki tüm alt boyutlarının ise işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutu ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerin şiddetini ortaya çıkarmak için regresyon analizi yapılmıştır. Sosyal sermayenin yerel komiteye katılım alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarının (sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaş ilişkileri, başkılığa toleranslı olma, yaşamın değeri ve çalışma ilişkileri) öz-yeterlilik algısını pozitif yönde etkiledikleri; sosyal sermayenin yaşamın değeri ve çalışma ilişkileri alt boyutlarının işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkiledikleri; sosyal sermayenin komşuluk ilişkileri alt boyutu ise işe yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutunu negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Öz-yeterliliğin sosyal sermaye ve işe yabancılaşma ilişkisinde ara değişken rolünü test etmek amacıyla basit arabuluculuk testi yapılmıştır. Sosyal sermaye ve işe yabancılaşma ilişkisinin öz-yeterlilik değişkeninin etkisinde kaldığı bu analiz neticesinde anlaşılmiş olup, öz-yeterliliğin bu ilişkide ara değişken olarak kısmi arabuluculuk rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Sosyal sermaye, Öz-yeterlilik, İşe yabancılaşma, Sağlık sektörü, Adana.

ABSTRACT**THE INFLUENCE of SOCIAL CAPITAL and SELF-EFFICACY on WORK ALIENATION: A RESEARCH in HEALTH SECTOR****NAZMIYE ÜLKÜ PEKKAN****Ph.D. Thesis, Department of Business Administration****Supervisor: Assoc. Prof. Mustafa Fedai ÇAVUŞ****Nov 2017, 163 + xvi pages**

It is a fact that changes and development in the economy, social and technological environment directly affect organizations. Besides, the positive or negative changes that the human resource, which is an indispensable value for the organizations, lived in itself affect organizations at least as much as other factors. Work alienation, which leads to consequences that can be difficult to compensate for the organization in particular, is a controversial phenomenon as an obstacle to change and development. Social environment, social network and inter-individual relations, in other words, social capital has a strong effect on the changes experienced by individuals who has direct influences on organizations. Social capital corresponds to all of the potential resources that exist in social network and emerge from social network relationships that individuals possess. The individual uses both these potential resources to shape both private and business life. Besides, it is thought that the power of the network relations existing in the individuals feeds the self-sufficiency of the individual which is the belief in one's own abilities and skills to overcome the events that the individual experiences in life.

In this study, it was aimed to determine the effect of social capital and self-sufficiency on work alienation and the mediating role of self-sufficiency in the relation between social capital and work alienation. In accordance with this aim, the effects of eight sub-dimensions of social capital (participation in local committees, social representation, trust and security sentiments, neighborhood relations, family and friends relations, tolerance to diversity, value of life, working relations) and self-efficacy on three sub-dimensions of work alienation: weakness, meaninglessness and self-alienation.

Depending on the purpose of the research, first a large literature search was made on concepts and theoretical information was given. Then, the first-hand data collection

technique was preferred and the survey questionnaire was applied to the employees of public hospitals operating in the health sector in Adana province. The data collected from 462 participants was used in the analysis of the study.

In this study, as a result of the T test and Anova analysis to determine the differences of social capital, self-efficacy and work alienation variables between demographic groups; it has been determined that the social capital levels of employees differ according to age and self-efficacy belief perceptions differ according to type of task and education levels.

As a result of the correlation analysis made to determine the relations between the variables; it has been determined that, social capital has positive and significant relationships between self-efficacy and its all sub-dimensions except participation in local committee. Along with that, negative and significant relations were found between the social capital's all sub-dimensions except participation in the local committee and neighborhood relations and weakness and meaninglessness sub-dimensions of work alienation.

Regression analysis was performed to reveal the severity of the effects of the variables on each other. It has been determined that, all other sub-dimensions of the social capital (social representation, trust and security sentiments, neighborhood relations, family and friends relations, tolerance to diversity, value of life and working relations) excluding the participation in local committee sub-dimension, affect the perception of self-efficacy positively; social capital's value of life and working relationships sub-dimensions affect the weakness, meaninglessness and self-alienation sub-dimensions of work-alienation negative and significantly; social capital's neighborhood relations sub-dimension affects weakness sub-dimension of work-alienation negative and significantly.

A simple mediation test was performed to test the interim variable role in the relationship of self-efficacy with social capital and work alienation. With this analysis it has been understood that, the relationship between social capital and work alienation is under the influence of self-efficacy and self-efficacy has a partial mediation role as an interim variable in this relationship.

Keywords: Social capital, Self-efficacy, Work alienation, Health sector, Adana.

ÖNSÖZ

Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan bu çalışma ile elde edilen verilerin analizleri sonucunda ulaşılan bulguların literatüre, iş hayatına ve bireylere önemli katkıları olacağı düşünülmektedir.

Beni doktora öğrencisi olarak kabul ederek onure eden, doktora eğitimim boyunca gerek derslerde gerekse diğer bilimsel çalışma süreçlerinde manevi ve mesleki bilgi ve tecrübesi ile yoluma ışık tutan, her seferinde bana iyi ki öğrencisiyim dedirten, hoşgörülü yaklaşımı ve teşvikleri ile beni motive eden, değerli zamanını, rehberliğini ve samimiyetini benden hiçbir zaman esirgemeyen saygıdeğer hocam, danışmanım Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ'a canı gönülden minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Doktora eğitimime başlamama onay vererek akademik hayatın meşakkatli yolunda doğru yerde olduğumu tüm samimiyetleri ile bana hissettiren, verdikleri dersler ile akademik gelişimime katkı sağlayan, yapıcı eleştirileri ve kıymetli önerileri ile destek veren değerli hocalarım Prof. Dr. Murat TÜRK başta olmak üzere, Prof. Dr. Zeynep TÜRK'e, Doç. Dr. Mehmet CİHANGİR'e, Yrd. Doç. Dr. Emre YAKUT'a, Yrd. Doç. Dr. Mutlu Yüksel AVCILAR'a ve Yrd. Doç. Dr. Esengül İPLİK'e şükran ve sevgilerimi sunarım.

Çalışmanın tez izleme komitesinde bulunarak, değerli önerileri ile yapmış olduğu katkılar ve verdiği destekler için Doç. Dr. Bülent ÖZ'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Akademik kariyerime başlamamda çok büyük katkısı olan ve her ihtiyaç duyduğumda desteğini benden esirgemeyen, samimiyeti ve dostluğu ile beni daima motive eden Doç. Dr. İbrahim Efe EFEOĞLU'na şahsım adına her şey için minnettar olduğumu belirtirim.

Araştırma yöntemleri konusunda her daim motive edici yaklaşımı ile bana destek sağlayan, bu çalışmanın istatistiki analiz sürecinde engin bilgi ve donanımları ile bana yol gösteren, enerjisi, hayata bakış açısı ve kişiliği ile örnek aldığım değerli büyüğüm, sevgili hocam Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN'a şükran ve sevgilerimi sunarım.

Doktora eğitimim boyunca birlikte ders almaktan son derece keyif aldığım, ihtiyaç hissettiğim her anda tam desteğini gördüğüm iyi yürekli, çalışkan ve yardımsever arkadaşım Öğr. Gör. Melda HARBALIOĞLU'na; birlikte yol aldığımız doktora yolculuğumuzda dostlukları ile bana eşlik eden değerli arkadaşlarım Öğr. Gör. Ergün KARA ve Soner ÇERÇİ'ye; yardım ve desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen,

bilginin ve tecrübenin paylaşarak anlamlandığı fikrini bende daha da derinleştiren güzel yürekli arkadaşlarım Yrd. Doç. Dr. Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ'a, Dr. Mehmet BİÇER'e ve Alptekin DEVELİ'ye sonsuz teşekkür ederim.

Çalışmanın savunma jürisinde yer alarak varlıkları ile beni onurlandıran değerli hocalarım Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN, Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU ve Yrd. Doç. Dr. Bengü HIRLAK'a tüm kalbimle minnettarlığımı bildirmek isterim.

Veri toplama sürecindeki destekleri için Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesi başhemşiresi Refiye ÖZGEN ve başhemşire yardımcısı Hamide ŞİŞMAN nezdinde tüm Balcalı Hastanesi çalışanlarına ve araştırmaya katkı sağlayan isimlerini paylaşma iznim olmayan diğer hastane çalışanlarına kıymetli katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Beni sonsuz bir sevgi ve anlayış ile bugünlere getirip ilmin ve bilimin önemini bana aşıl原因 ve bu sayede bilim dünyasına bu mütevazı katkıyı yapmama vesile olan annem Nermin ARI ve babam Yusuf ARI'ya, varlıkları ile gücüme güç katan, her an büyük bir inançla beni destekleyen, bana bu güzel yolculukta güzel enerjileri ve hoşgörülerini ile manevi katkı sağlayan ablam Esra İZGİ'ye ve kardeşim Alptekin ARI'ya tüm kalbimle şükranlarımı sunarım.

Hayatıma girdiği andan itibaren göstermiş olduğu anlayışı bu yolculuğumda daha da arttırarak verdiği destek ile hep yanımda olan, her daim en büyük destekçim olarak beni motive ederek enerjimi yükselten eşim Orçun'a sonsuz şükran ve sevgimi sunarım.

Saygı ve sevgilerimle...

Nazmiye Ülkü PEKKAN

Osmaniye / 2017

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ	viii
KISALTMALAR	xiv
TABLolar LİSTESİ	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problemin Tespiti4
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi5
1.3. Araştırmanın Metodolojisi6
1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları7
1.5. Tezin Bölümleri.....	.9

BÖLÜM II

SOSYAL SERMAYE

2.1. Sosyal Sermaye Kavramı ve Kapsamı	11
2.2. Sosyal Sermayenin Tarihsel Gelişimi.....	14
2.3. Sosyal Sermaye Türleri.....	17
2.3.1. Bağlayıcı Sosyal Sermaye	17
2.3.2. Birleştirici Sosyal Sermaye	18
2.3.3. Köprü Kuran Sosyal Sermaye.....	19
2.4. Sosyal Sermayenin Unsurları	19
2.4.1. Güven.....	20
2.4.2. Sosyal Ağlar	21
2.4.3. Normlar	22
2.5. Sosyal Sermayenin Ölçülmesi	23

BÖLÜM III

ÖZ- YETERLİLİK

3.1. Öz-Yeterlilik Kavramı ve Kapsamı	26
3.2. Öz-Yeterliliğin Önemi	28
3.3. Öz-Yeterliliğin Kaynakları	30
3.3.1. Doğrudan Deneyim (Ustalık Deneyimi)	30
3.3.2. Başkalarını Gözlemleyerek Deneyimleme (Temsili Deneyim)	32
3.3.3. Sözel İkna	32
3.3.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar	33
3.4. Öz-Yeterliliğin Etkileri	34
3.4.1. Bilişsel Etki	34
3.4.2. Motivasyona (Güdülemeye) Etkisi	35
3.4.3. Stres ve Kaygıya (Duygusal Süreçlere) Etkisi	35
3.4.4. Seçim Sürecine Etkisi	36

BÖLÜM IV

YABANCILAŞMA VE İŞE YABANCILAŞMA

4.1. Yabancılaşma Kavramı, Tanımı ve Kapsamı	38
4.2. Yabancılaşma İle İlgili Kavramlar	40
4.2.1. Anomi (Kuralsızlık)	41
4.2.2. Stres	41
4.2.3. Çatışma	42
4.2.4. Tükenmişlik	43
4.2.5. Örgüt İklimi	43
4.3. Yabancılaşmanın Boyutları	44
4.3.1. Güçsüzlük (Powerlessness)	45
4.3.2. Anlamsızlık (Meaninglessness)	45
4.3.3. Kuralsızlık (Normlessness)	46
4.3.4. Yalıtılmışlık (Isolation)	46
4.3.5. Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement)	47
4.4. İşe Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı	47
4.5. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri	49

4.5.1. Ekonomik Yapı	49
4.5.2. Kültürel Yapı	49
4.5.3. Günlük Yaşam Koşulları	50
4.5.4. Teknoloji ve Otomasyon.....	50
4.5.5. Yönetim Yapısı	51
4.5.6. Bürokrasi ve Örgüt Yapısı	51
4.5.7. Çalışma Koşulları	52
4.5.8. Bireysel Değişkenler.....	52
4.5.9. Aile ve Sosyal Çevre.....	53
4.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları.....	54
4.7. İşe Yabancılaşmanın Önlenmesinde Kullanılabilecek Başlıca Yöntemler.....	56
4.7.1. İş Zenginleştirme	56
4.7.2. İş Değişirme/ Rotasyon.....	57
4.7.3. Personel Güçlendirme.....	57
4.7.4. Stres Yönetimi.....	59
4.7.5. Çatışma Yönetimi.....	60
4.7.6. Motivasyon Yönetimi	61
4.7.7. Kendini Tanıma ve Kendini Gerçekleştirme.....	62

BÖLÜM V

YÖNTEM

5.1. Kavramlar İle İlgili Literatürde Yapılmış Çalışmalar.....	65
5.1.1. Sosyal Sermaye Çalışmaları.....	65
5.1.2. Öz-Yeterlilik Çalışmaları	71
5.1.3. İşe Yabancılaşma Çalışmaları	75
5.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	80
5.3. Araştırma Verilerinin Toplanması.....	83
5.4. Anket Formu ve Kullanılan Ölçekler.....	85
5.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA).....	87
5.6. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri.....	90
5.7. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezler.....	92

BÖLÜM VI**BULGULAR**

6.1. Demografik Gruplardaki Farklılıklar.....	96
6.2. Değişkenler Arası İlişkiler (Korelasyon Analizi)	105
6.3. Regresyon Analizleri ve Hipotezlerin Testi.....	109
6.3.1. Sosyal Sermaye ve İşe Yabancılaşma İlişkisi.....	110
6.3.2. Sosyal Sermaye ve Öz-Yeterlilik İlişkisi.....	115
6.3.3. Öz-Yeterlilik ve İşe Yabancılaşma İlişkisi.....	118
6.3.4. Öz-Yeterliliğin Sosyal Sermaye ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Aracılık Rolü.....	119

BÖLÜM VII**SONUÇ VE ÖNERİLER**

7.1. Araştırma Sonuçları ve Öneriler.....	126
KAYNAKÇA.....	138
EK: ANKET FORMU.....	158
ÖZGEÇMİŞ.....	160

KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
Çev.	: Çeviren
SSRM	: Sosyal Sermaye
ÖZYTR	: Öz-Yeterlilik
İŞYAB	: İşe Yabancılaşma
YKK	: Yerel Komiteye Katılım
ST	: Sosyal Temsilcilik
GGD	: Güven ve Güvenlik Duyguları
Kİ	: Komşuluk İlişkileri
AAİ	: Aile ve Arkadaş İlişkileri
BTO	: Başkalığa Toleranslı Olma
YD	: Yaşamın Değeri
Çİ	: Çalışma İlişkileri
GÜÇS	: Güçsüzlük
ANLS	: Anlamsızlık
KYAB	: Kendine Yabancılaşma
p.	: Page (sayfa)
s.	: Sayfa
SPSS	: Statistical Package for the Social Science
AMOS	: Analysis of Moment Structures
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri	81
Tablo 2. Örneklem Ait Betimleyici İstatistikler	82
Tablo 3. Normallik Testi	84
Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Kriterleri.....	88
Tablo 5. Sosyal Sermaye Ölçeğinin Uyum İyiliği Değeri	88
Tablo 6. Öz-Yeterlilik Ölçeğinin Uyum İyiliği Değeri.....	89
Tablo 7. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Uyum İyiliği Değeri	89
Tablo 8. Değişkenler ve Alt Boyutların Güvenilirlik Katsayıları	91
Tablo 9. T Testi Sonuçları (Cinsiyet).....	97
Tablo 10. T Testi Sonuçları (Görev Türü)	97
Tablo 11. T Testi Sonuçları (Medeni Durum)	98
Tablo 12. ANOVA Analizi Çoklu Karşılaştırma Testi Bulguları (Eğitim Düzeyi)....	99
Tablo 13. ANOVA Testi Bulguları (Eğitim Düzeyi).....	100
Tablo 14. ANOVA Analizi Çoklu Karşılaştırma Testi Bulguları (Mesleki Kıdem) ..	101
Tablo 15. ANOVA Testi Bulguları (Mesleki Kıdem)	102
Tablo 16. ANOVA Analizi Çoklu Karşılaştırma Testi Bulguları (Yaş).....	103
Tablo 17. ANOVA Testi Bulguları (Yaş)	104
Tablo 18. Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Analizi	107
Tablo 19. Sosyal Sermaye İşe Yabancılaşma İlişkisi Çoklu Regresyon Analizi.....	111
Tablo 20. Sosyal Sermaye Öz-Yeterlilik İlişkisi Çoklu Regresyon Analizi	115
Tablo 21. Öz-Yeterlilik İşe Yabancılaşma İlişkisi Çoklu Regresyon Analizi	118
Tablo 22. Aracılık Testi Bulguları	121
Tablo 23. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları	123

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli	92



BÖLÜM I

GİRİŞ

Yabancılaşma hem bireysel hem de örgütsel anlamda çoğu faaliyet ve davranışı etkileyen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çağdaş dünya düzeninde değişmeyen tek şeyin değişim olduğu göz önüne alındığında, yaşanan tüm gelişme ve ilerlemelerin etkisi altında kalan bireylerin yabancılaşma ve işe yabancılaşma duygularını anlamının önem arz eden bir durum olduğu görülmektedir. Bir iş örgütünün sahip olduğu en değerli kaynak olan insanın yabancılaşma davranışı sergilemesinin önlenmesinde rol üstlenebilecek etkenlerin belirlenerek ortaya çıkarılması çalışanların dolayısıyla da iş örgütlerinin performansını artıran önemli bir başarı faktörü olarak düşünülmektedir.

Örgüte doğrudan etkisi olan bireylerin yaşadığı değişimlerde sosyal çevrenin, sosyal ağların ve bireyler arası ilişkilerin diğer bir ifade ile sosyal sermayenin güçlü bir etkisi vardır.

Sermaye kelimesi ilk bakışta iktisadi bir anlam ifade etmektedir. Yüzyıllardır kullanıldığı bu iktisadi anlamıyla sermaye, “yatırım yapılabilecek biçimde biriktirilmiş para ya da benzeri fiziksel birikimler” olarak ifade bulmaktadır. Fakat zamanla sermaye kavramına bakış açısı daha geniş bir hal almış ve sermayenin pek çok türü bu şekilde ifade bulma olanağına sahip olmuştur. Kültürel sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermaye bu türler arasında yer almaktadır. Sermayenin yalnızca iktisadi bir anlamın ötesinde anlamlar taşıdığı düşüncesi, beşeri sermayenin ortaya çıkışı ile birlikte olmuştur. Bireylerin sahip olduğu yetenek, beceri ve tecrübelerin onlar için değerli birer kaynak olduğu görüşü ve bu kaynakların üretim süreçlerine dâhil edilmesi ile fark yaratılabileceği gündeme gelmiştir. Bu düşüncenin yaygınlaşması, bireyin kendi içinde yaşadığı gelişim ve değişimi dikkate alması bakımından, önemli bir ilerleme olarak görülmektedir.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyi incelendiğinde ekonomik sermaye dışında kalan diğer sermaye türlerinin önemi de gözler önüne serilmektedir. Bir ülkeyi kalkındıran sadece o ülkenin sahip olduğu ekonomik ve fiziksel kaynaklar değildir. O ülkede yaşayan insanların bilgi, kültür ve hatta sosyal ilişkileri de bu kalkınmada söz sahibi olan

unsurlardır. Bu durumun öneminin anlaşılması bireylere sunulan olanak ve imkânların da arttırılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Öyle ki, bir ülke içerisinde yaşayan insanlar için sağlanan sağlık, güvenlik, eğitim ve kültürel imkânların gelişmiş olması söz konusu ülkenin kalkınmasına hizmet edecektir. İşte bu noktada sosyal sermaye ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesinde ve diğer ülkeler ile oluşan gelişmişlik farklarının tespit edilmesinde son derece önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal sermaye, bireylerin sahip olduğu aile, arkadaş, komşuluk ve iş ilişkileri gibi çeşitli sosyal ilişkiler ve ağlardan meydana gelmektedir. Sosyal ilişkileri içerisinde barındırması bakımından sosyal sermaye, çok uzun yıllar boyunca sosyolojik araştırmaların konusu olarak gündeme gelmiştir. Ancak özellikle son yıllarda iş örgütlerinde insan kaynağının öneminin anlaşılması ile birlikte sosyal sermayenin örgütsel anlamda pek çok çalışmanın konusu haline geldiği bilinmektedir. Özellikle sosyal sermayenin örgütsel anlamda, örgüt içi iletişim, bilgi paylaşımı, yenilikçilik davranışı, kurumsal büyüme ve verimlilik ile ilişkisinin incelendiği çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu çalışmada olduğu gibi, sosyal sermayenin bireysel anlamda kişiler üzerinde yaptığı etkilere dayanarak oluşturulmuş çalışmalar bulunmaktadır.

Sosyal içerikli bir kavram olan sosyal sermaye, bireylerin sosyal ilişki ve ağları üzerinden sahip olduğu kaynaklara ve bu kaynakları faydaya dönüştürebilme yeteneğine odaklanmaktadır. Toplumu oluşturan bireylerin en küçük grup olan aileden başlayarak arkadaşlık, komşuluk, iş ilişkileri gibi çeşitli ilişkiler ile kaynaklarını geliştirerek kendisine yeni, güçlü ve güvene dayalı ağlar oluşturması sosyal sermaye anlamına gelmektedir. Birey bu oluşturduğu ağlar sayesinde kendisine hem bireysel hem de toplumsal bir alan oluşturarak özel yaşamı ile çalışma yaşamını şekillendirmektedir. Olumlu yönde oluşturulan çalışma ortamının, sosyal çevrenin, iş ilişkilerinin çalışanlardan istenen ve beklenen davranışlara öncülük edebileceğinden sosyal sermayenin çalışanların işe yabancılaşma duyguları üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Ancak sosyal sermaye kavramının tek başına işe yabancılaşma gibi proaktif bir tutumu açıklamada ve yönlendirmede yeterli olamayabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda sosyal sermayenin etkisini artırdığı düşünülen bazı değişkenlerin çalışanların işe yabancılaşma duygularında etkili olabileceği söylenebilir.

Tüm bu düşünceler ışığında çalışanların işe yabancılaşma duygularının azaltılması, hem bireyler hem de iş örgütleri için bir problem sahası olarak görülmüş ve bu duyguların azaltılması yönünde etkisi olduğu düşünülen bazı değişkenlerin

incelenmesinin gereği ortaya çıkmıştır. Bu değişkenlerden bir diğeri olarak; bireyin karşılaştığı olaylar ya da durumlar karşısında farklı düşünce biçimleri geliştirerek olayların ya da durumların üstesinden kolaylıkla gelebileceği inancını temsil eden öz-yeterlilik kavramı olarak düşünülmektedir.

Öz-yeterlilik, Albert Bandura'nın sosyal öğrenme kuramından dayanak almaktadır. Bu kurama göre, bireyler karşılaştıkları her olay ya da durum karşısında sahip oldukları bilinç düzeyinde gerekli eylemleri tasarlayıp, bu tasarıya göre uygulamaya geçme eğilimindedirler (Bandura, 1977). Diğer bir ifadeyle, bireyler yaşamları boyunca aldıkları her kararda kendi bilgi, beceri ve yeteneklerine olan inançları doğrultusunda davranış gösterirler.

Öz-yeterlilik, bireyin davranışlarının temel belirleyicisidir. Birey, algıladığı öz-yeterlilik kapsamında durumlara karşı göstereceği davranışları kontrol altında tutma gücüne sahip olabilmektedir. Bu sayede birey, davranışı kabullenebilir, değiştirebilir ya da tamamen davranıştan vazgeçebilir. Öz-yeterlilik bireyin kendi hayatında yaşadığı olayların sorumluluğunu üzerine alma sürecini kolaylaştırmaktadır. Bu anlamda öz-yeterliliği yüksek olan bireyler hayatlarında aldıkları kararların sorumluluğunu alan, risk alma eğilimleri diğer bireylere oranla daha yüksek bireyler olacaktır. Bunun yanı sıra değişime daha kolay uyum sağlayabileceklerdir. Öz-yeterlilik bir olayın başarılı ya da başarısız sonuçlanması ile ilgili değildir. Öz-yeterlilik, bireyin içsel olarak kendi yetenek ve becerilerine olan güvenini temsil etmektedir. Dolayısıyla birey, olaylara ya da durumlara karşı göstermiş olduğu davranış sonucunda başarılı ya da başarısız olma durumu ile hareket etmez. Bu sebeple öz-yeterlilik bireyin olaylar karşısında göstereceği direnci ve bu davranışı tekrarlayıp tekrarlamayacağı ile ilgili bilinçsel deneyimi ile ilgilidir.

Yaşam döngüsü içerisinde her birey, belli bir amaç uğruna yaşamaktadır. Kimi belirlediği amaçlar doğrultusunda ilerlerken kimisi amacının ne olduğunu bilmeksizin tüm yaşamını arayış içerisinde geçirmektedir. Yaşam amacı ne olursa olsun her insan hayatının değerini ve anlamını aramak için güçlü bir içsel güdüye sahiptir. Bu güdü bireyi ayakta tutarak, onun olaylar karşısında verdiği tepkileri anlamasına yardımcı olmaktadır. Bireyin yaşamı anlamlandırması kapsamında yaptığı eylemlere uzaklaşması, bu süreçten keyif alamaması ve nihayetinde benliğinden uzaklaşması yabancılaşma olgusunu gündeme getirmektedir. Bu bağlamda incelendiğinde, yabancılaşma kavramı insanlık tarihi kadar eskilere dayanmaktadır. İnsanın var oluşundan itibaren anlam arayışının olduğu göz önünde bulundurulduğunda

yabancılaşmanın da kökeni ortaya çıkmaktadır. Yabancılaşma, bireyin yaşadığı hayata, sosyal ilişkilerine, toplumsal bakış açısına ve dolayısıyla benliğine uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada yabancılaşma, bireyin iş hayatına yönelik olarak bakış açısını ifade eden işe yabancılaşma kavramı ile ele alınmıştır.

İşe yabancılaşma, bireyin yaptığı işten doyum sağlayamaması, iş ortamından, arkadaşlarından uzaklaşması, yaptığı işe veya verdiği hizmete karşı kayıtsız kalması, işine yönelik heyecanını kaybetmesi, işinden soğuması olarak tanımlanabilmektedir. Bireyi söz konusu yabancılaşmaya iten birçok bireysel veya çevresel unsur olabilir. Bireyin kişilik özelliklerinin zaman içerisinde değişim göstermesi, iş ile bağ kuramaması, işin gerekleri ile kişisel değerlerinin örtüşmemesi, örgüt içerisinde kendini yetersiz ve değersiz hissetmesi, iş ilişkilerinin zayıflaması ve yöneticileri ya da arkadaşları ile yaşadığı problemler gibi pek çok sebep bireyin işten uzaklaşmasına sebep olabilmektedir.

İnsanın hem bireysel olarak tam bir bütünlük hali hissetmesi hem de toplum içerisinde kazandığı kimlik açısından bireyin yaşamında iş hayatı son derece önemli bir yer tutmaktadır. Bu bakımdan bireyin işi ile ilgili yaşadığı her sorun bireysel, toplumsal ve kültürel boyutta etkisini gösterecektir. Yabancılaşma ve işe yabancılaşma olgusunun geniş çaptaki bu etkileri bu kavramlara olan ilgiyi arttırmış ve yerli/ yabancı literatürdeki çalışmaların bu kavramlar üzerinde yoğunlaşmasına imkân sağlamıştır.

1.1. Problemin Tespiti

Gelişen ve değişen dünya düzeni içerisinde bireylerin kendilerini tanımaları, yaşam amaçlarını belirlemeleri, sosyal ilişki ve etkileşimleri, toplumsal beklentileri ve tüm bunları hem bireysel yaşantılarına hem de iş yaşamları içerisine dâhil ederek kendi öz benliklerine uzaklaşmadan yaşayabilme durumlarını yansıtan, diğer bir ifade ile araştırmaya konu olan sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları hayati bir önem taşımaktadır. Bu önemle birlikte, bilim dünyasında da bu kavramların inceleme ve araştırmalarının yapılması kapsamında son yıllarda artan bir ilginin olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalar incelendiğinde; sosyal sermaye ile benlik algısı ve kişilik, öz-yeterlilik ile adanmışlık, sessizlik ve benlik algısı, işe yabancılaşma ile kişilik, benlik algısı, tükenmişlik, bağlılık ve toplumsal olaylar arasındaki ilişkileri ortaya koyan çalışmalar olduğu görülmektedir. Fakat sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramlarını birlikte konu alan ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri

inceleyen bilimsel çalışmaların hem Türkçe literatürde hem de yabancı literatürde olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde mevcut olan bu eksikliğin tamamlanmasına katkıda bulunma önceliği ile bu çalışmanın gerçekleştirilmesine karar verilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı; sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları hakkında teorik bilgiler sunmak, kavramlar arasındaki ikili ilişkileri inceleyerek sosyal sermaye ve öz-yeterliliğin işe yabancılaşma üzerinde uygulamadaki etkilerini ortaya çıkarmaktır. Bunun yanı sıra bu çalışma ile çalışanların işe yabancılaşma duygusunda etkili olduğu düşünülen sosyal sermaye düzeyi ve öz-yeterlilik algısının artırılması yönünde hem bireylere hem de iş örgütlerine uygun olabilecek yöntemlerin ve önerilerin belirtilmesi de amaçlanmıştır. Buna bağlı olarak; sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişki, Adana ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde çalışanlar evreninde uygulanacak bir saha çalışması ile ortaya konulmuştur. Araştırma sonuçları, çalışanların işe yabancılaşma duyguları yaşamaları hususunda sosyal sermaye ve öz-yeterliliğin etkisini ortaya çıkarmaktadır. Çalışma bu yönüyle hem yöneticilere örgütlerinin gelişimi bakımından hem de çalışanların bireysel farkındalıkları açısından sağladığı katkı sebebiyle konunun önemini ortaya koymaktadır.

Bu amaç kapsamında çalışmanın temel aldığı konular şu şekilde belirtilebilir:

- Sosyal sermaye, öz-yeterlilik, yabancılaşma ve işe yabancılaşma kavramlarının tanımlanması,
- Bu kavramların temel bileşenlerinin, unsurlarının ve boyutlarının ifade edilmesi,
- Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkilerin varlığını ortaya koymak ve bunları incelemek,
- Sosyal sermaye ve alt boyutlarının öz-yeterlilik algısı üzerinde nasıl ve ne yönde etkileri olduğunu incelemek,
- Sosyal sermaye ve alt boyutlarının işe yabancılaşma ve alt boyutları üzerinde nasıl ve ne yönde etkileri olduğunu incelemek,
- Öz-yeterliliğin işe yabancılaşma ve alt boyutları üzerindeki etkisinin ortaya konulması,

- Sosyal sermaye ve alt boyutlarının öz-yeterlilik ile birlikte çalışanların işe yabancılaşma duygusu hissetmelerindeki rollerinin tespiti ve bu etkilerin açıklanması,
- Sosyal sermaye düzeyi ve işe yabancılaşma duygusunun açıklanması ve öz-yeterliliğin bu süreçlerdeki etkisinin tespit edilmesi.

Çalışma kapsamında ele alınan diğer alt konular ise şu şekilde belirtilebilir:

- Çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin, onların cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, mesleki kıdemlerine, görev türlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi,
- Çalışanların öz-yeterlilik algılarının, cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, mesleki kıdemlerine, görev türlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi,
- Çalışanların işe yabancılaşma duygularının, cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, mesleki kıdemlerine ve görev türlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi.

1.3. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışanların sosyal sermaye düzeyleri, öz-yeterlilik algıları ve işe yabancılaşma duyguları arasındaki ilişkiyi belirleme, ölçme ve değerlendirme amacına hizmet eden bu çalışma, ilgili alan yazınının aktarımı ve uygulama olmak üzere iki temel aşamadan oluşmaktadır.

Çalışmaya konu olan kavramlara yönelik teorik bilgiler; yurt içinde ve yurt dışında yayınlanmış olan kitap, tez, makale ve diğer araştırmalardan oluşmaktadır. Bu verilere; yabancı üniversiteler ve yurtiçindeki üniversite kütüphanelerinden temin edilen kitap ve araştırmalardan, internet üzerindeki veri tabanlarından ve YÖK (Yükseköğretim Kurulu) tez merkezinden getirtilen tez ve makalelerden yararlanılarak ulaşılmıştır.

Çalışmanın uygulama aşamasında Adana ili sağlık sektöründe faaliyet göstermekte olan kamu hastanelerinde çalışanlar evreninde uygulanan bir araştırma anketi ile saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Söz konusu araştırma evreninde 10000 kişi bulunmaktadır. Ana kütlede %95 güvenirlilik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 383 kişi olarak hesap edilmiştir. Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen ve araştırma kapsamında izni alınarak çalışmaya katılmayı kabul eden hastanelerde görev yapan toplam 900 idari ve

sağlık personeline uygulanan, 65 ifade ve 8 demografik maddeden oluşan araştırma anketinde, Onyx ve Bullen (2000) tarafından geliştirilen Sosyal Sermaye Ölçeği (Social Capital Questionnaire); Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen Genel Öz-yeterlilik Ölçeği (General Self-Efficacy Questionnaire); Mottaz (1981) tarafından geliştirilen İşe Yabancılaşma Ölçeği (Work Alienation Questionnaire) kullanılmıştır.

Elde edilen veriler bir istatistiki paket programı olan SPSS “Statistical Package for The Social Science” ve AMOS “Analysis of Moment Structures” programlarında analiz edilmiştir. Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiki (frekans, yüzde, aritmetik ortalama) analizler; geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramlarının demografik gruplar arasındaki farklılıklarını tespit etmek amacıyla T-testi ve Anova analizi; sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkileri, bu ilişkilerin yönünü ve kavramların birbirleri üzerindeki etkilerini tespit etmek ve öngörülen hipotezlerin doğruluklarını test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri; sosyal sermaye ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide öz-yeterliliğin aracılık etkisini tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi ile basit arabuluculuk testi yapılarak elde edilen bulgulara göre sonuç ve öneriler ortaya konmuştur.

1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Çalışmanın araştırma bölümünde kullanılmak üzere hazırlanmış ve uygulanmış olan anketlerin toplanması neticesinde elde edilen verilerin analiz süreçlerini kapsayan yöntem ve uygulama aşamasında aşağıda belirtilen varsayımlar ve sınırlılıklar ekseninde hareket edildiği bilinmelidir.

- Araştırmanın uygulama anketi kapsamında kullanılan ölçeklerin sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenlerini ölçtüğü ve anketin araştırma amacına yönelik uygun veriler topladığı varsayılmıştır.
- Araştırmanın uygulaması için tercih edilen yöntemlerin söz konusu araştırma probleminin çözümü için en uygun yöntemler olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmanın uygulama bölümü için tesadüfi olarak seçilen katılımcıların anket sorularını doğru olarak algıladıkları, sorulara doğru cevaplar verdikleri ve bu soruları yanıtlarken de samimi ve dürüst davrandıkları varsayılmıştır.

- Araştırma analizlerinde kullanılan istatistiki yöntemlerin araştırmanın temel amacına uygun olduğu ve söz konusu bu analizler gerçekleştirilirken herhangi bir hatanın yapılmadığı varsayılmıştır.
- Örnekleme bulunan hastanelerden bazılarının kurumlarında araştırma yapılmasını reddetmeleri veya iletilen uygulama anket formlarını doldurmadan geri göndermeleri sebebiyle bu çalışma, araştırmaya katkı sağlayan hastane çalışanları ile sınırlıdır.
- Araştırma kapsamına alınan değişkenlerin zamanla değişime maruz kalabileceği göz önüne alındığında, verilerin analizleri sonucu elde edilen bulguların araştırmanın uygulanma zaman ve dönemi ile sınırlılık gösterdiği bilinmelidir.
- Araştırma anketi zaman ve maliyet faktörlerinden kaynaklı kısıtlı imkânlar dâhilinde sınırlı sayıda katılımcıya uygulanabilmiştir.
- Araştırmaya katılım gösteren çalışanların bağlı oldukları kurum lehine cevap verme eğilimi ile gerçekçi davranmamaları, yanıtlarının yalnızca kendi bireysel algılarına dayalı olması, var olan durum ile algıları arasında farklılıkların olabileceği ve ankete gereken ilgiyi göstermeyerek özensiz cevaplar verebilmiş olmaları çalışmanın kısıtları olarak belirtilebilir.
- Cevapların değişkenler arasındaki ilişkilerde doğruları ortaya koyarak gerçekleri yansıttığı düşüncesi ile araştırmanın yürütülmesi çalışma için önemli bir sınırlılıktır.
- Araştırma anketinde yer alan soru sayısının yüksek olması anket için ayrılan cevaplama süresini uzatmış olacağından yanıtlanan anket sayısının düşük olmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

1.5. Tezin Bölümleri

Bu çalışma temel amaçları kapsamında; araştırma modelinde sunulmuş olan değişkenleri teorik olarak ele alan, bu değişkenler arasındaki ilişkileri uygulamalı bir saha çalışması ile inceleyip analiz eden, analiz sonucunda ortaya çıkan bulguları değerlendirerek sonuçları ortaya koyan ve bu sonuçlar neticesinde uygulayıcılara çeşitli öneriler sunan toplam yedi bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde; araştırmaya sebep olan problemin tespitinden bahsedilmiş, araştırmanın amacı ve önemi belirtilmiş, araştırmanın metodolojisi anlatılmış, araştırmanın varsayımları ve sınırlılıkları açıklanmış ve son olarak da bu tez çalışmasının içeriğini özetleyen tezin bölümleri kısmına yer verilmiştir.

İkinci bölümde; sosyal sermaye kavramı, kapsamı, tarihsel gelişimi, türleri, unsurları ve sosyal sermayenin ölçülmesi gibi konular teorik olarak ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde; öz-yeterlilik kavramı, kapsamı, önemi, öz-yeterliliğin kaynakları, etkileri adlı konular teorik çerçevede anlatılmıştır.

Dördüncü bölümde; yabancılaşma ve işe yabancılaşma kavramı, tanımı, kapsamı, yabancılaşma ile ilgili kavramlar, boyutları, işe yabancılaşmanın nedenleri, sonuçları ve işe yabancılaşmanın önlenmesinde kullanılacak başlıca yöntemler gibi konular teorik olarak ele alınmıştır.

Araştırmanın beşinci bölümünde, söz konusu araştırma yöntemine ilişkin detaylara yer verilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak sosyal sermaye, öz-yeterlilik, işe yabancılaşma kavramları ile ilgili olarak daha önce yapılmış ampirik çalışmalar, literatürden ulaşılabildiği ölçüde aktarılmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte; araştırmanın evreni ve örnekleme, analizler için gerekli olan verilerin toplama yöntemine yönelik detaylar, veri toplama aracı olan anket formu ve bu ankette kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler bu bölümde aktarılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları, örnekleme ait betimleyici istatistikler, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları, araştırma modeli ve araştırma amacı doğrultusunda öngörülen hipotezler bu bölümde aktarılanlar arasında yer almaktadır.

Çalışmanın altıncı bölümünde öncelikle sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenlerinin demografik gruplara göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan fark testleri yapılmış; ardından önceki bölümde bahsedilmiş olan araştırmanın modeli ve hipotezleri kapsamında değişkenler arasındaki

ilişkiler istatistiksel yöntemler aracılığı ile incelenmiş; uygulama anketi ile elde edilen bulguların analizi ve değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu kapsamda, demografik faktörler arasındaki farklılıklar T testi ve ANOVA testi ile; değişkenler ve alt bileşenleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ve regresyon analizi ile; öz-yeterlilik değişkeninin sosyal sermaye ve işe yabancılaşma ilişkisindeki aracılık etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiş ve ortaya çıkan analiz sonuçları aktararak araştırma amacı kapsamında öngörülen hipotezler test edilmiştir. Yine bu bölüm sonunda hipotez ve bulgulara ait bilgiler özet şeklinde bir tabloda aktarılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın yedinci ve son bölümü olan sonuç ve tartışma kısmında ise sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkilerin yapılan analizler neticesinde ulaşılan bulguları kapsamında değerlendirmeler yapılarak çalışma hayatının temel unsurları olan örgütler ve çalışanlar için faydalı olabilecek öneriler sunulmuştur.

BÖLÜM II

SOSYAL SERMAYE

2.1. Sosyal Sermaye Kavramı ve Kapsamı

Sosyal sermaye, sosyal ilişkilerde son derece önemli bir kaynak olarak yer alan ve sosyal bilimler alanında kayda değer bir yükseliş gösteren bir kavram olarak anılmaya başlamıştır. Sosyal sermaye kavramına geçmeden önce, sermaye kavramının açıklanmasında fayda görülmektedir.

Sermaye kavramı akla ilk gelen en basit anlamıyla; bir kazanç yaratmak amacıyla üretime dâhil edilen tüm kaynaklar olarak ifade edilmektedir (Fine ve Lapavitsas, 2004). Sermaye kavramının, daha çok iktisadi anlamda veyahut fiziki malların üretim ve değişimiyle ilişkilendirilerek son yıllara dek geldiği görülmektedir (Portes, 1998; Krishna ve Uphoff, 2002).

Sermaye, ekonomik değişim ve yatırımın söz konusu olduğu pazar ortamının bir ürünüdür. Bu ürünün ortaya çıkarılması veya ona sahip olunabilmesi için belirli bir etkileşim ve iletişim ile birlikte bir imkân yaratılması ve bu imkânın sunulması gerekmektedir. Sermayenin bu denli etkileşim ve iletişim içerisinde var olması onun toplumsal ilişkilerin doğasında ya da diğer bir ifadeyle ekonomik bir sürecin dışında toplumsal bir değer üreterek toplum üzerinde bir etki yaratmasının aynı zamanda sosyolojik bir imkân da yarattığını açık hale getirmektedir (Aydemir, 2011).

Sermayenin sosyolojik boyutunun farkına varılması insan sermayesi ya da bir diğer adıyla beşeri sermaye konusunun sosyologlar tarafından gündeme getirilmesinin önünü açmıştır. Böylelikle sermaye kavramının çok farklı boyut ve biçimlerde incelenebileceği gözler önüne serilmiştir. Bu bağlamda klasik sermaye kavramı sanayi toplumunda bilindiği üzere temel üretim faktörü olan fiziki ve mali sermaye birikimi ile ön plana çıkarken, bilgi toplumuna geçişle birlikte beşeri ve sosyal sermaye birikiminin ön plana çıktığı görülmektedir. Kavramın bu denli çeşitlenmesi ile birlikte sermayenin fiziki mallar ya da insanların banka hesapları anlamına gelen klasik sermaye teorisi sarsılmış ve bilgi toplumunun tek gerçeği olan eğitilmiş çalışanların ve onların sosyal

ilişkilerinin birer sermaye çeşidi olarak kabul edilmesi gerektiği gerçeği yeni sermaye anlayışı olarak ortaya çıkmıştır (Woolcock, 2001).

Sosyal sermaye kavramı günümüze kadar pek çok disiplin arasında ortak çalışma konusu olmuş ve her bir disiplin içerisinde farklı tanımlamalar ile ifade edilmiştir. Kristensen, Hasle, Pejtersen ve Olesen (2007) sosyal sermayeyi, güven, işbirliği ve adalet olarak üç boyutta tanımlamışlardır. Suzuki, Takao, Subramanian, Komatsu ve Kawachi ise (2010); karşılıklı ilişkilere dayalı olma ve güven bileşenleri ile sosyal sermayeyi ölçüp işlevselleştirmişlerdir. Ancak tüm bu farklılıklar içerisinde sosyal sermaye kavramı genel bir ifade olarak ortak kullanılan terimler ile açıklanmıştır. Bu terimler arasında; bağlantılar, ağlar, sosyal ilişkiler ve etkileşim gibi ifadeler yer almaktadır. İnsan doğumundan ölümüne kadar olan yaşam süresi boyunca her ne sebeple olursa olsun iletişim kurma, etkileşime geçme, ortak bağlantılar bulma gibi çok çeşitli faaliyetler içerisinde yer almaktadır.

Sosyal sermayenin temelinde yatan düşünce, bireylerin sahip oldukları iletişim ağlarının bir servet niteliğinde olduğu yani dolayısıyla onların sahip olduğu en önemli sermayenin sosyal sermaye olduğudur. Her insanın içinde potansiyel bir kaynak mevcuttur. Birey bu kaynağı toplumsal yaşamla arasındaki bağı güçlendirmek için kullanır ve geliştirir.

Sosyal sermaye aynı zamanda bir toplumun gelişmişliğini gösteren önemli bir göstergedir. Bir toplumda yaşayan kişiler ve kurumlar arasındaki güven, bağlantılar ve etkileşim gibi unsurlar o toplumun ekonomik, siyasi ve kültürel alandaki başarı ve istikrarını da etkilemektedir. Buradan yola çıkılarak söylenilebilir ki; bilgi toplumunda bireyin toplum içerisinde üstlendiği rol ülke kalkınmasında ve uluslararası rekabette son derece önemli olacaktır (Karagül ve Dündar, 2006).

Sosyal sermaye, pek çok araştırmacının dikkatini çeken ve her bir bilim dalında çok farklı şekillerde tanım bulan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tanımlar birbirinden kopuk olmamakla birlikte her bir araştırmacının birbirlerinden etkilenecek bu etkileşim sayesinde sosyal sermaye yeni bir şekle bürünmüş hali ile göze çarpmaktadır.

Sosyal sermaye fiziki, iktisadi ve beşeri sermaye olarak çok çeşitli türlerden farklı olarak bireylerin bilgi, eğitim, yetenek ve becerilerine ilaveten daha çok bireylerin birbirleri ile kurdukları ilişkileri ifade etmektedir (Uçar, 2010).

Sosyal sermaye, sermayenin diğer türleri için hem eş hem de tamamlayıcı olarak işlev görebilir (Strömgren, Eriksson, Bergman ve Dellve 2016).

Sosyal sermaye, az veya çok kurumsallaşmış karşılıklı bilme ve tanıma ilişkilerinin sağlam bir güven ve ilişki ağı ile çevrelenmiş ve bireyler tarafından yoğun olarak kullanıldığında arttırılabilen mevcut ya da potansiyel kaynakların bir bütünüdür (Bourdieu, 1986).

Sosyal sermaye sosyal ilişkilerin ya da ilişki ağlarının bireyler arasındaki karşılıklı sorumluluklar, beklentiler ve anlaşmalar tarafından karakterize edilmiş ve bu sayede kişiler arası bağların gücünü gösteren bir kaynaktır (Coleman, 1990). Coleman'ın bu tanımlama ile birlikte sosyal sermaye kavramının işlevselliğine dikkatleri çektiği ve bu sermayenin sosyal yapı içerisindeki kişi veya kurumların faaliyetlerini kolaylaştıran bir olgu olduğuna vurgu yaptığı görülmektedir.

Sosyal sermaye, bir toplumda var olan din, gelenek, tarihi deneyimler ve diğer tüm kültürel normların bir ürünüdür (Fukuyama, 2001).

Cohen ve Prusack (2001)'a göre sosyal sermayenin hammaddesi insanlar arasındaki aktif bağlantılardır. Bu bağlantılar içerisinde olan insanların bağlı oldukları topluluklardaki üyeler birbirine karşılıklı güven, anlayış ve paylaşılan ortak değerler ile bağlıdır. Bu sayede insanlar arasında ortak hareket etme alanı oluşmaktadır (Cohen ve Prusack, 2001).

Sosyal sermaye, bireyler arasında karşılıklı güven, ortak vizyon oluşturan, işbirliği sağlayan örgütsel değer yaratmaya kaynaklık eden ve söz konusu bu unsurlarla örgütsel yapılarda önemli değerleri oluşturan potansiyel bir güçtür (King, 2004).

Bir başka tanıma göre sosyal sermaye, insanlar arasında paylaşılan hedefleri daha etkin bir şekilde gerçekleştirebilmek adına bireylerin bu ortak amaçlar doğrultusunda hareketini sağlayan ağlar, normlar ve karşılıklı güvene dayalı sosyal yaşam özelliklerinin bir bütünüdür (Putnam, 1995).

Sosyal sermayeyi en kapsamlı şekilde ifade etmek gerekirse; sosyal yapı içerisinde yaşayan bireyler arasındaki ilişkilere yerleşmiş ve bu yapı içerisinde ortak hedef ve beklentilerin gerçekleştirilmesi için her an kullanılabilme potansiyeline sahip güçtür. Bireyler arasında güven, işbirliği ve dayanışma içerisinde kurulmuş karşılıklı ilişkiler sosyal yapıyı güçlü tutan, değerleri her an yeniden inşa edebilen bir sosyal sermaye potansiyeli barındırmaktadır (Aydemir ve Tecim, 2012).

2.2. Sosyal Sermayenin Tarihsel Gelişimi

Sosyal sermaye kavramı daha çok son yıllarda gündeme gelip önem kazanmış gibi görünse de, aslında 20. yüzyıl başından bu yana pek çok araştırmaya konu olmuş, pek çok araştırmacının dikkatini çekmiş ve toplum bilimi gelişiminde kendisine çok önemli yerler edinerek günümüze kadar gelmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal sermaye kavramı asıl çıkış noktası olan sosyolojik araştırmalar ile literatüre yerleşmiş ve özellikle sosyal bilimler içerisinde oldukça yoğun bir şekilde yer almış entelektüel bir geçmişe sahip bir kavram olarak bilinmektedir (Woolcock, 2000).

Kavramsal açıdan bakıldığında sosyal sermayeye ait izler 19 yy. başına kadar uzanmakta ve birçok sosyal bilimcinin (Adam Smith, Karl Marx, Emile Durkheim, Thorstein Veblen, Max Weber) çoğulcu yaşam ve demokrasinin gelişimi çerçevesinde gelişen çalışmalarında rastlanmaktadır. Bu bakımdan sosyolojik bir yaklaşım içerisinde değerlendirildiğinde sosyal sermayenin köklerini tarihin bilinen ilk sosyologlarına kadar götürebilmek mümkün görünmektedir. Bunun nedeni sosyal sermayenin içerisinde bahsi geçen insan ilişkileri, karşılıklı bağlantılar gibi sosyal ilişkilerin sosyolojinin ilgi alanını oluşturmasıdır (Halpern, 2005). Tüm bunlara rağmen sosyal sermaye kavramının bilinen ilk kullanımı 1916 yılında Lyda Judson Hanifan'ın çalışması ile bilinmektedir. Hanifan'ın sosyal sermaye kavramının ortaya çıkışı olarak bilinen çalışmasında bahsettiği şekli sosyal sermayenin en açıklayıcı şekilde şekillenmesine sebep olmuştur (Aydemir, 2011).

Hanifan çalışmasında sermaye kavramını fiziki mal, mülk, insanların banka hesaplarındaki paralar gibi en çok bilinen ve kullanılan somut anlamından farklı olarak insanların günlük yaşantılarında birbirleriyle kurdukları karşılıklı ilişkiler, güven, arkadaşlık gibi bir takım soyut durumlar üzerine dikkat çekerek yeniden tanımlamıştır. Hanifan'a göre toplumu oluşturan birey ve gruplar arasındaki bu tür ilişkilerin varlığı toplumun şekillenmesinde ve gelişmesinde son derece büyük bir öneme sahiptir (Woolcock ve Narayan, 2000; Farr, 2003; Devamoğlu, 2008; Tüysüz, 2011). Dolayısıyla denilebilir ki; sosyal sermaye topluluk içerisinde yaşamaktan ortaya çıkmış, birey ve grup üzerinde yüksek fayda gösteren bir değer olarak anlam kazanmaktadır.

Sosyal sermaye kavramının ilk kullanımından sonra ikinci kez ortaya çıkışı ilk çıkışından oldukça uzun bir zaman sonra gerçekleşmiştir. Kavram, 1956 yılında J. Seeley, A. Sim ve E. Loosely'nin "Crestwood Heights: A Study of Culture of Suburban Life" adlı çalışmalarında yeniden literatürde hayat bulmuştur (Özdemir, 2007'den akt. Şan ve Şimşek, 2011). Daha sonra 1961 yılında Jane Jacobs tarafından şehirlerdeki komşuluk

ilişkilerinin güven ve işbirliğinin temelini oluşturduğunu dile getirmek üzere, 1977 yılında ise Glenn Loury tarafından Amerika'daki farklı ırksal gruplara mensup kişiler arasındaki farklılıkların sosyal sermaye düzeylerinden kaynaklandığını belirterek kullandığı bilinmektedir (Koniordos, 2008; Şahin ve Ünal, 2010).

Sosyal sermaye kavramının geçmişten günümüze kadar olan tarihsel gelişiminde pek çok bilim adamının kavrama katkısı olduğu görülmektedir. Ancak; Pierre Bourdieu, James Coleman ve Robert Putnam sosyal sermayenin klasikleri olarak bilinen ve bu kavramı 1980'li yıllardan sonra görüşleri ile literatürde çok önemli yerlere taşıyarak yeni bir dönem başlatan isimler olmuşlardır (Öğüt ve Erbil, 2009).

Pierre Bourdieu (2002), sermayeyi herbiri birbiri ile ilişkili ve işbirliği içinde olan ekonomik, kültürel ve sosyal sermaye olmak üzere üç türe ayırmaktadır. Bu birbiri ile ilişkili olan sermaye türleri toplum içerisinde farklı seviyelere denk gelmektedir. Ekonomik sermaye, anında ve doğrudan paraya çevrilebilir ve mülkiyet hakkı olarak kurumsallaştırılabilir. Kültürel sermaye, belirli şartlarda ekonomik sermayeye çevrilebilir ve eğitim vasıfları biçiminde kurumsallaştırılabilmektedir. Sosyal sermaye ise; sosyal normlarla ilişkilerden oluşan, belirli koşullar altında ekonomik sermayeye dönüştürülebilir ve kendisini çeşitli aidiyet unsurları ile hissettiren ve bu yönleriyle ekonomik ve kültürel sermayeden ayrılan bir sermaye çeşididir (Şahin ve Ünal, 2010; Şavkar, 2011).

Bourdieu'nun sosyal sermaye alanına yaptığı katkılar daha çok toplumsal sınıf çatışmaları üzerine olmuştur (Tüysüz, 2011). Bourdieu (2002), toplum içerisinde bireylerin sosyal sermayeleri kapsamında takındıkları tavır ve tutumlar ile aldıkları rollere göre çok çeşit ve sayıda sosyal alan bulunduğunu belirtmektedir. Bu yargı çerçevesinde, bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri ve sosyal hayatlarını idame ettirebilmeleri sahip oldukları sosyal sermaye alanının imkânlarını etkin bir biçimde kullanabilmeleri ile doğru orantılı olacağı söylenebilir. Sosyal sermayeyi, sosyal ilişkiler ve devam eden bu sosyal ilişkiler içerisinde olan bireyin belli başlı statüler elde etmesinde ve bu statüleri elde ederken hangi kaynakları harekete geçirdiği anlamında kapsamlı olarak ilk kez analiz eden kişi Bourdieu olmuştur (Günkör, 2016).

Coleman'ın sosyal sermayeye katkısı Bourdieu'nun aksine sosyal eşitsizlik ve buradan yola çıkarak sosyal sermayeyi imtiyazlı sınıfın mülkiyetine bırakmamak üzerine olmuştur (Field, 2008). Coleman eğitim sosyolojisi alanında çalışmalar yaparak sosyal statünün akademik başarı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu alanda yaptığı çalışmalar sonucunda, sosyal sermayenin hem toplum içerisindeki imtiyazlı gruplar hem de

olanakları kısıtlı olan gruplar üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu bulgulamıştır. Bunun yanında ilişkilerdeki zayıf bağların sayısının ve derecesinin de akademik başarıda etkili olduğunu ve sosyal sermayenin sosyo-ekonomik açıdan imtiyaz sahibi gruplara oranla daha dezavantajlı olan gruplar üzerinde dengeleyici bir rolü olduğunu da savunmaktadır (Şahin ve Ünal, 2010; Yarcı, 2011). Coleman'a göre sosyal sermaye biriktirilebilen, depolanabilen ve amaçların gerçekleştirilebilmesi için karşılıklı ilgi ve güven içerisinde bireyleri harekete geçirebilen bir değerdir (Schuller ve Bamford, 2000). Coleman, sosyal sermayenin bir grup içerisinde yer alan bireyler için hem bir kaynak niteliği taşıdığını hem de bireylerden bağımsız bir kavram olarak çalıştığını ifade etmektedir (Özdemir, 2008; Erselcan, 2009).

Putnam'ın kavrama katkısı ise, anlam bakımından sosyal sermaye kavramının günümüze en yakın kullanım şekli ile yalnızca bireylerin ya da ailelerdeki bireylerin ilişkileri üzerine değil, aileler arası ilişkiler ve sosyal ilişkiler sonucu oluşan ilişki ağlarını kapsadığı yönünde olmuştur (Kapu, 2008). Putnam yaptığı çalışmalar ile sosyal sermaye kavramının literatürde yaygınlaşmasının yanısıra kavramın tanımlanması, türlerinin belirlenmesi, ölçülmesi gibi pek çok yaklaşımın da geliştirilmesine katkı sağlamıştır (Şan ve Şimşek, 2011). Putnam (1993), sosyal sermayenin toplumsal normlar, karşılıklı güven ilişkisi ve manevi yükümlülük ile var olabileceğini savunmaktadır. Bir toplumda bu unsurlar ne kadar güçlü olursa o toplumda sosyal sermaye de o oranda güçlü olacaktır. Bu yargıdan yola çıkılarak bireysel faydaların toplumsal faydalara dönüştüğünü söylemek yanlış olmayacaktır. Sosyal sermayede sosyal ağlar ve sivil katılım son derece önemli iki temel unsurdur. Bunun sebebi, bir toplumdaki sivil katılım oranının o toplumun sosyal sermayesi hakkında önemli ipuçları taşımasıdır. Sivil katılımı yüksek olan toplumlarda devlet kurumlarının ve hükümetin yaptığı faaliyetlere istikrar ve verimlilik açısından dernekler ve sivil toplum kuruluşları destek olurlar ve bu sayede o toplumda güçlü bir demokratik ortam oluşur (Putnam, 1993).

Putnam sosyal sermayeyi iki farklı türde ele almaktadır. Bu türlerden ilki, heterojen ve birleştirici olarak adlandırdığı köprü kuran sosyal sermaye, diğeri ise seçkin ve homojen olarak nitelendirdiği bağlayıcı sosyal sermayedir. Putnam'ın sosyal sermaye anlayışı toplum merkezli olması açısından Putnam, aşırı işbirlikçi ve toplumsal ilgisizlik gösteren bağlar yerine gönüllülük esasına dayanan ve sosyallik düzeyi yüksek bağların önemi üzerinde durmaktadır (Field, 2008).

Sosyal sermaye tarihçesine bakıldığında kavramın özellikle "ilişkiler önemlidir" yargısı üzerinde durduğu söylenebilir. Bu yargıya göre, doğası gereği ilişki ve ağlar

kurma yoluyla hayatını kolaylaştırarak idame ettiren insanoğlu, bu ilişki ağı içerisinde yer alarak anlama, kavrama, harekete geçme gibi çok çeşitli düzeylerde bu yapıyı bütünleştirmektedir (Aydemir ve Tecim, 2012).

Sosyal sermaye kavramı sosyal bilimler araştırmaları alanında son yıllarda da pek çok çalışmaya konu olmaktadır. Bu kavram üzerine yapılan çalışmaların hem yerli hem de yabancı literatürde giderek yaygınlaşması kavramın yaygınlaştığını ve merak konusu edildiğini gösteren önemli göstergeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde 2000’li yıllardan bu yana sosyal sermaye alanında yapılmış çok çeşitli çalışmalar mevcuttur. Yapılan çalışmalarda sosyal sermaye farklı boyutları ile ele alınmıştır. Gerek ekonomi alanında yapılan çalışmalar (Gökalp, 2003; Kangal, 2013) gerekse yönetim alanı ve diğer alanlarda olmak üzere (Sargut, 2003; Bilgin ve Kaynak, 2008; Kapu, 2008; Özdemir, 2008; Kılınç, 2010; Göksel, Aydınlan ve Bingöl, 2010; Aydemir, 2011; Şan ve Şimşek, 2011; Akyazı, 2014) literatüre kazandırılmış çalışmalar sosyal sermayenin ne kadar farklı boyutta ve farklı disiplinlerde yer alarak tartışıldığını gözler önüne sermektedir.

2.3. Sosyal Sermaye Türleri

Sosyal sermaye farklı disiplinlerde araştırma konusu olması sebebiyle geçmişten günümüze gelene kadar pek çok tanımın çevresinde şekillenmiştir. Bu çeşitlilik tanımlamalara olduğu gibi sosyal sermaye türlerini sınıflandırmaya da yansımıştır.

Literatürde sosyal sermaye türleri incelendiğinde Robert Putnam öncülüğünde birçok araştırmacının katkı sağladığı ağların gücü ve çeşitliliği şekliyle üç tür sınıflandırmanın yaygın bir kullanım bulduğunu görmekteyiz. Bu sınıflandırmaya göre sosyal sermaye, oluşumuna zemin hazırlayan ilişkilerin niteliği kapsamında bağlayıcı, birleştirici ve köprü kuran sosyal sermaye olarak ayrılmaktadır (Woolcock, 2000; Ferlander, 2007).

2.3.1. Bağlayıcı Sosyal Sermaye

Bir topluluk içerisinde etnik yapı, eğitim, yaş, sosyo-ekonomik durum gibi mevcut belirleyici özelliklerin bir veya daha fazlası benzeşen bireyler arasındaki içsel bağlara odaklanan yaklaşım bağlayıcı sosyal yaklaşım olarak adlandırılmaktadır (Woolcock, 2000; Adler ve Kwon, 2002). Bu bakımdan bağlayıcı sosyal sermaye ortak norm ve değerler ile birbirine bağlı, aralarında karşılıklı güvene dayalı ilişkilerin, güçlü iletişimin

olduğu bireylerin, aile üyelerinin, arkadaş çevresinin ve komşuların meydana getirdiği oldukça homojen gruplar arasındaki ilişkileri kapsamaktadır (Field, 2008; Özcan, 2011; İnce, 2014).

Bağlayıcı sosyal sermaye söz konusu gruplar arasındaki ilişkiyi güçlendirici, koruyucu bir etkiye sahip olması sebebiyle grup üyeleri arasında eğitimsel başarıyı yükseltme, iş arama maliyetlerini azaltma veya bu gruplar herhangi bir biçimde iş ilişkisi içerisindeler ise görevi kötüye kullanma riskini azaltma gibi birçok pozitif duruma öncülük ettiği düşünülmektedir (Field, 2008; Öğüt ve Erbil, 2009). Özellikle ülke genelinde bakıldığında siyasi belirsizlik, ekonomik istikrarsızlık; diğer taraftan örgütsel düzeyde bakıldığında ise kısıtlayıcı bir kurumsal yapının bulunduğu bir ortamda bağlayıcı sosyal sermaye bu gibi durumların ortaya çıkardığı olumsuzlukların giderilmesine önemli katkılar sunabilmektedir (Çalışkan, 2010). Bunun yanı sıra genellikle homojen gruplarda görülen aralarındaki güçlü güven bağı dolayısıyla bu tür bir sosyal sermayenin olumsuz yükler getirebileceği de bilinmelidir. Örneğin birçok örgütlü suçlar, çeteler, dışlayıcı politik mekanizmalar ve mafya gibi kendine hizmet eden sistemlerin toplum üzerinde negatif durumlar oluşturduğu bilinen bir gerçektir (Leonard, 2004).

2.3.2. Birleştirici Sosyal Sermaye

Birleştirici sosyal sermaye kavramı Woolcock ile literatüre dâhil olmuştur (Woolcock, 2000). Birleştirici sosyal sermaye, farklı sosyal sınıflarda bulunan bireyler arasındaki bağlar ve ilişkilerden oluşmaktadır. Bu bağlamda diğer sosyal sermaye türlerine kıyasla daha heterojen bir yapıya sahiptir. Bu bağlar, yöneten ve yönetilen diğer bir ifadeyle güce ve etkiye sahip olan bireyler ile sahip olmayan bireyler arasındaki geçici bağlar olarak adlandırılmaktadır. Bireyleri hiyerarşik bağlamda bir araya getiren ve bu birliktelikten ortaya çıkan güç, ilişki ve bağ her bireyi farklı sosyal statüye ve refaha ulaştırması bakımından “birleştirici” olarak tanımlanmaktadır (Field, 2008; Keskin, 2008; Woolcock ve Narayan, 2010).

Birleştirici sosyal sermayede bahsi geçen geçici ya da zayıf bağlar görüldüğü şekliyle olumsuz bir anlam içermemektedir. Buradaki “zayıf” kelimesinden kastedilen anlam; bu türde kurulan ilişkilerin daha çok gönüllülük esasına dayanıyor olması sebebiyle herhangi bir yaptırım olmaksızın ilişkinin sonlanabilmesi ve başka bir sosyal ilişkiye yönelme seçeneğinin açık olması ile ilgilidir. Bu özellik sosyal sermayenin bu türünü bağlayıcı ve köprü kurucu sosyal sermayeden farklılaştırmaktadır. Bunun sebebi

birleştirici sosyal sermaye türündeki ilişkilerin diğer sermaye türlerindeki homojen ve birbirlerine bağlı karşılıklı güven ilişkisi içerisindeki yapıdan farklı olarak herkese açık sosyal ilişkiler sunması olarak değerlendirilebilir (Erselcan, 2009).

2.3.3. Köprü Kuran Sosyal Sermaye

Köprü kuran sosyal sermaye, mesleki, etnik ve sosyo-kültürel açıdan birbirinden farklı olması sebebiyle heterojen olan gruplar arasındaki ilişkilerden doğan zayıf bağlar ile oluşmuş formel ve informal ilişkileri içermektedir (Eker, 2014).

Köprü kuran sosyal sermaye bir bölgedeki insanların bölge dışındaki insan ve gruplarla kurdukları uzak ilişkilerle ilgilenmektedir. Bu bakımdan zayıf bir ilişki yapısına sahiptir. Ancak bu zayıf ilişkinin yanısıra bölge dışı bağlar, yeni fırsatlar araştırmayı, farklılıklar sayesinde yeni kazanımlar oluşturmaya fırsat tanınması bakımından ilerlemeyi destekleyen ve bilgiye erişmeyi kolaylaştıran bir sermaye türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Calloins ve Angeon, 2004 akt. Kaya, 2011; İnce, 2014).

Köprü kuran sosyal sermaye ile bağlayıcı sosyal sermaye arasında bireyler arasında oluşturduğu bağın gücü bakımından bazı farklılıklar bulunmaktadır. Şöyle ki; bağlayıcı sosyal sermayede bireyler arasında oluşan bağın gücü köprü kuran sosyal sermayeye göre daha fazladır. Bu durum sosyal ilişki içerisinde olan bireylerde bir takım mecburi kısıtlamalar getirebilmektedir. Bağlayıcı sosyal sermayedeki bağ gücü öyle yüksektir ki bu türde bir ilişki içinde olan bireyler kendi bireysel kimliklerinden uzaklaşarak grup kimliğine bürünebilirler. Bu durum bireylerin bağımsız karar verme mekanizmalarına yansiyarak baskı altında hissetmelerine yol açabilmektedir (Başkak ve Öneş, 2010).

2.4. Sosyal Sermayenin Unsurları

Sosyal sermaye, birey ve toplum arasında bağ kurarak işbirliği ve dayanışmayı arttıran bir değerdir. Sosyal sermaye kavramının tarihsel gelişim süreci içerisinde pek çok farklı tanımına rastlamak mümkün olduğu gibi sosyal sermayeyi oluşturan unsurlar için de bu durum geçerli görünmektedir. Ancak tüm bu farklılıklara rağmen sosyal sermayenin genel kabul görmüş üç temel unsurdan oluştuğunu söylemek mümkündür. Bu unsurlar; güven, sosyal ağlar ve normlar olarak belirtilebilir (Putnam, 1993).

2.4.1. Güven

Sosyal sermaye kavramının en belirleyici unsuru olan güven, tanımlaması oldukça zor bir kavramdır. Güven, etik ve sosyal felsefenin alanına giren bir konudur. Güven kavramının çoğunlukla inançlar ve beklentilere ilişkin referansları kapsadığı bilinmektedir (Çelik, 2012). Güven, sosyal bir yapı içerisindeki insanların karşılıklı olarak yardımlaşma davranışında bulunduğu ve bu karşılıklı ilişkide birbirlerine zararlarının dokunmayacağı beklentisi içerisinde itimat anlayışına dayanan gönüllü risk alma anlayışı olarak tanımlanabilir (Onyx ve Bullen, 2000). Diğer bir ifadeyle güven, bir ilişki içerisinde olan taraflardan herhangi birinde var olan ya da ortaya çıkabilecek olan bir zayıflığın bir diğeri tarafından istismar edilmeyeceğinden emin olma durumudur (Başak ve Öztaş, 2010).

Güven, sosyal yapı içerisinde insanlarla birarada yaşama ve işbirliği yapma olanağı sağlayan her türlü sosyal faaliyetin temelinde yatan son derece önemli bir kolaylaştırıcı unsurdur (Cohen ve Prusak, 2001).

Güven, temelini sosyal ilişkilere dayandıran sosyal sermayenin sosyal ağlar, değerler ve normlar gibi unsurlarla etkileşime geçerek önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Sosyal ağ içerisinde yer alan taraflar güvene dayalı sağlam ilişkiler kurduklarında ortak norm ve değerlerin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu sayede, güven temelinde kurulan ilişkiler ortak amaçlar etrafında birleşmiş tarafların hem ilişkilerini sağlamlaştıracak hem de bu ortak amaçların gerçekleştirilmesini kolaylaştıracaktır (İnce, 2014). Bu bakımdan ele alındığında, güven unsuru sosyal ilişkilerin oluşumunu ve sürekliliğini destekleyen birçok norm ve değer garantisi olarak kabul edilmektedir. Böylelikle güven kavramının sosyal yaşamda somutlaşması olarak tanımlanabilen güvenilirlik, sosyal ağlar, paylaşılan değerler ve normlar gibi çeşitli faktörlerin sonucu oluşan bir davranış biçimi olarak karşımıza çıkacaktır (Günkör, 2016).

Sosyal sermaye kavramı içerisinde güven algısı sosyal ilişki içerisinde olan belirli kişilere karşı güvenme duygusu ile birlikte diğer kişilere karşı güvensizlik olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu gibi durumlar bazı koşullarda veya bazı taraflarca tedbirli davranmak olarak algılansa da diğer bir taraftan başka bir grup tarafından farklı koşullarda dışlanma olarak da algılanabilmektedir (Field, 2008). Güven sona erdiğinde ya da ortadan kalktığında, taraflar arasında olan ilişkilerin sürdürülebilirliği ve bu ilişkiden elde edilen fayda da ortadan kalkacaktır. Bu durumda taraflar arasında

kaçınılmaz olarak güven krizi baş gösterecektir (Erdem, 2003). Sosyal sermayenin temel unsurlarından biri olan güven faktörü ortadan kalktığında ortak amaçlar etrafında biraraya gelme ve ortak eylemde bulunma gibi faaliyetler de gerçekleştirilemeyecektir. Güvenin gelişmemesi sosyal sermaye açısından kavramın yoksullaşmasına ve toplum olarak düşük sinerjik çalışma ortamının oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Eşki, 2009).

Sosyal sermayenin en önemli unsurlarından biri olan güvenin bir toplumda yüksek olması, o toplumun maddi ve manevi açıdan kalkınmasını sağlayacak en önemli kriterler arasında görülmektedir. Bunun sebebi güven olgusunun beraberinde dürüstlüğü, işbirliğini, bilgi paylaşımını, sosyal yaşamda olduğu gibi çalışma yaşamında da düzeni sağlayarak çatışmaları önleyici ve aidiyet duygusunu geliştirerek motivasyonu artırıcı etkileri de beraberinde getirecek olmasıdır (Gerşil ve Aracı 2011).

2.4.2. Sosyal Ağlar

Sosyal sermayenin unsurlarından bir diğeri olan sosyal ağlar, bireyler ve gruplar arasındaki karşılıklılık ve güven ilkesine dayalı olarak insanlar arasındaki ilişkileri tasarlayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal ağlar sosyal sermaye için birer hazine niteliğindedir. Bu bakımdan sosyal ağlar, sosyal sermayenin en değerli temel belirleyicilerinden biri olarak adlandırılmaktadır (Cohen ve Prusak, 2001; Öğüt ve Erbil, 2009; İnce, 2014).

Sosyal ağlar, sosyal bir yapı içerisinde karşılıklı güvene dayalı olarak kurulan ilişkilerin yaratmış olduğu referanslar ile yeni insanlara ulaşabilme, yeni insanlarla iletişim kurup etkileşime geçme gibi çok çeşitli sosyal etki çevresi yaratılmasıdır (Güngör, 2011). Sosyal ağlar içindeki bireyler doğrudan ilişki kurdukları kişileri tanırlar; ancak bireylerin birbirlerini tanıması demek, birden fazla bireyin dâhil olduğu ve çok çeşitli özelliklere sahip grupların ilişki kurdukları kişilerin başka kişilerle kurdukları ilişkileri bilmesi demek değildir (Ekinci, 2010).

Sosyal ağlar en genel ifadeyle, bireylerin akrabalık, komşuluk, arkadaşlık gibi birbirleri ile girdikleri pek çok değişik sosyal ilişki sebebiyle karşılıklı bağımlılık, etkileşim ve iletişim içinde oldukları sosyal yapı olarak ifade edilmektedir. Sosyal ağlar iletişimde olan bireyleri birarada tutma özelliği ile sosyal yapı içerisinde topluma ait değer ve normların bir parçası olarak görülmektedir (Field, 2008).

Sosyal ağların, bireylerin, grupların veya örgütlerin toplum içerisindeki diğer birey, grup veya örgütler ile bilgi paylaşımlarını ortaya çıkaran bir misyonu olduğu

bilinmektedir. Günümüzde gittikçe artan ve sertleşen rekabet koşulları içerisinde bilgi ve deneyimlerin bireyler, gruplar ya da örgütler arasında paylaşılması stratejik açıdan son derece önem arz eden bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Lin, 2001).

2.4.3. Normlar

Normlar, sosyal bir yapıya dâhil olan bireyler ya da gruplar arasında düzeni sağlamak amacıyla toplum içerisindeki bireylerin ya da grupların tutum, hal ve davranış biçimlerinin kabul edilebilirlik ve uygunluklarını belirlemeye yönelik oluşturulmuş yazılı ve yazılı olmayan kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Haralambos ve Holborn, 2000; Tüysüz, 2011).

Sosyalleşmenin temelini normlar oluşturmaktadır. Sosyal normlar, bir arada yaşayan bireylerin ya da grupların alışkanlık halini almış çok çeşitli hal, tutum ve davranışlarının belirli kurallar çerçevesinde biraraya getirilmesiyle oluşmaktadır (Güney, 2015). Diğer bir ifadeyle, normlar grup içerisinde yer alan bireylerin tutum ve davranışlarını baskı altına alarak düzenleyen ortak bir değer yargısı olarak ifade edilebilir. Normlar, bireylerin her birinin kendine özgü olan tutum ve davranışlarını ortadan kaldırmaz yalnızca bu tutum ve davranışları sosyal bir baskı altında tutar (Eren, 2014). Normlar bireyin sosyalleşmeye başlamasıyla birlikte zamanla öğrenilen ve alışkanlık haline gelen davranışlar oluşturan bir değerdir. Normlara uygun davrananlara ödül, uygun davranmayanlara ise ceza yöntemi uygulanarak normların korunmasına ve bu sayede toplumsal düzenin sağlanmasına çalışılır (İtil, 2007).

Sosyal sermayenin oluşmasında, uygulanmasında ve bunların sonucunda toplum üzerinde yaratacağı etkinin görülmesinde normlar son derece önemli bir rol oynamaktadır. Normların sosyal sermayede aktif bir rol oynayarak toplum yararına kullanılabilmesi için öncelikle bireylerin kendilerine çıkar sağlayan uygulama ve davranışlardan vazgeçmeleri gerekmektedir (Uğuz, 2010; Tüysüz, 2011). Sosyal sermaye oluşumunda ve uygulanmasında kullanılacak olan normların, bireylerin kamu yararını gözetecek ve bireyler arasındaki ilişkileri güçlendirecek şekilde statü, sosyal destek, onur gibi çeşitli manevi ödüllerle desteklenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir (Şavkar, 2011). Toplum içerisinde sosyal sermaye düzeyinin artması ile birlikte sosyal sermayenin temel unsurlarından olan normlar, ahlaki değerler ve iyilik kavramları gelecek nesillere kolaylıkla aktarılacaktır. Ancak burada unutulmaması gereken bir durum vardır. Bu durum, sosyal sermaye ile birlikte nesiller boyu aktarılacak olan bu unsurların ya da

değerlerin toplumdan topluma çeşitli farklılıklar göstermesi sebebiyle doğru bir biçimde uygulanıp uygulanmayacağını tam olarak bilinememesidir (Fukuyama, 2005).

2.5. Sosyal Sermayenin Ölçülmesi

Sosyal sermaye ile ilgili yapılan çalışmalar göstermektedir ki; kavramın tanımındaki farklılıklar gibi göstergelerinin belirlenmesi ve ölçümünün yapılması da benzer zorlukları içermektedir. Sosyal bilimler alanında herhangi bir konuda ölçüm yapmak ekonomik değerlerle yapılan ölçümlere nispeten çok daha zorlu olmaktadır. Bu bakımdan sosyal bilimler alanında oldukça rağbet gören bir konu haline gelen sosyal sermaye, hem soyut bir kavram olması hem de bu kavramı belirtecek belli başlı standart bir göstergenin olmaması sebebiyle ölçülmesi oldukça zordur (Woolcock ve Narayan, 2000; Field, 2008; Ögüt ve Erbil, 2009).

Sosyal sermaye birbiri ile ilişkili soyut ilişkilerdir ve çok boyutludur. Sosyal sermayenin çok farklı boyutlar ile tanımlanması anlam karmaşası yaratmakla birlikte kavramın doğrudan ölçümünü de zorlaştırmaktadır (Fine, 2000). Sosyal sermayeyi ölçmek için kullanılan çok geniş ve kapsamlı göstergeler bulunmamakla birlikte birçok araştırmacı tarafından ortak ve güçlü bir gösterge olarak kullanılan belirleyiciler bulunmaktadır. Bunları; güven, gönüllü organizasyonlara ve siyasi partilere katılım, kentsel kuruluşlar olarak sıralamak mümkündür (Sabatini, 2006; Field, 2008).

Nahapiet ve Ghoshal (1998), sosyal sermayenin ölçülmesinde kendilerinden önce yapılan çalışmalar ışığında üç temel göstergeye dikkat çekmektedirler. Bu göstergeleri yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyut olarak sınıflandırmışlardır. Yapısal sermaye boyutunda iletişim ağları ve uygun örgüt anlayışı gibi sosyal sistemin nitelikleri ile insanlar veya birimler arasındaki kişisel olmayan bağlantı şekillerini kastetmektedirler (Huysman ve De Wit, 2004; Inkpen ve Tsang, 2005). İlişkisel sosyal sermaye güven, normlar ve özdeşleşme gibi üç temel göstergeden oluşmaktadır (Hooff ve Huysman, 2009). İlişkisel sosyal sermaye bireylerin iletişim içerisinde olduğu diğer bireyler ile kurduğu ilişkinin türünü açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle bireylerin birbirleri ile aralarındaki saygı, sevgi, dostluk gibi özel ilişkilere dayanmaktadır (Turgut, 2013). Bilişsel sosyal sermaye sosyal bir yapı içerisinde ortak bir amaç uğruna biraraya gelmiş insanlar arasında oluşmuş ortak dil ve kodlar, paylaşılan tanımlar, yorumlar ile yaygın kullanılan betimlemelerden meydana gelmektedir. Burada kullanılan ortak dil ve kodlar ya da yorumlar bireyler arasındaki algılamaları benzeştirerek ortak bir düşünme biçimi sağlaması bakımından

çevrenin daha net gözlemlenebilmesine ve yeni bilgilerin oluşturulmasına zemin hazırlayabilmektedir (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Chang ve Chuang, 2011).

Onxy ve Bullen (2000), sosyal sermayenin ölçümünde kullanılması için geliştirdikleri ölçekte sekiz önemli göstergeye dikkat çekmişlerdir. Bu göstergeleri; yerel komiteye katılım, güven ve emniyet hissi, iş ilişkileri, başkılığa toleranslı olma, komşuluk ilişkileri, yaşamın değeri, aile ve arkadaşlık ilişkileri ve sosyal temsilcilik olarak belirtmişlerdir. Tezde de bu ayırım dikkate alınarak söz konusu araştırmacıların geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır.

Woolcock ve Narayan (2000), sosyal sermayenin ölçülmesinde resmi ve gayri resmi derneklere ve ağlara üyeliğin ön planda tutulması gerektiğini ortaya koymuşlardır. Woolcock ve Narayan'a göre gelişmekte olan bölgelerde, özellikle kırsal kesimlerde, yaşayan insanların karşılıklı ilişkilerini geliştirerek sosyal sermaye düzeylerinin artırılmasına yönelik düzenlenen festivaller, spor olayları ve bunlara benzer diğer birçok geleneksel sosyal etkinlikler sosyal sermaye ölçümünde kullanılan önemli göstergeler arasında yer almaktadır.

Putnam (2001), sosyal sermayenin ölçülmesindeki önemli göstergeleri resmi üyelik ve gayri resmi ağların değişik türlerine katılım olarak ikiye indirgemıştır. Resmi üyelik gerektiren dernekleri okul-aile dernekleri, işçi dernekleri, ulusal dernekler ve yönetici dernekleri olarak sıralarken; her gün belli bir amaç için bir araya gelen iş arkadaşları/ grupları, alışverişte sıra beklerken, otobüste veya diğer toplu taşıma araçlarında tanıdıklarla kurulan selamlaşma benzeri zayıf ilişkileri gayri resmi üyelikler olarak adlandırmıştır.

Fukuyama (2001), sosyal sermayenin ölçülmesinde toplumdaki derneklerin ve dernek üyeliklerinin sayısının ilk temel gösterge olarak kullanırken, birçok araştırmacının ortak olarak fikir birliği sağladıkları toplumda var olan güven seviyesi, politik katılım (oy verme ve gösterilere katılma vs.) gibi göstergelerin de kullanılması gerektiğini dile getirmiştir.

Adler ve Kwon (2002), sosyal sermayenin ölçülmesinde kullanılmak üzere iki göstergeye dikkat çekmektedir. Çalışmalarında bu iki göstergelyi içsel ve dışsal boyut olarak isimlendirmişlerdir. Buna göre içsel sosyal sermaye, bireyin grupla olan ilişkileri ve grup içi ilişkilerin geçişkenlikleri üzerine temel oluşturmaktadır. Adler ve Kwon tıpkı Putnam (1995) ve Fukuyama (1996)'nın da belirttiği gibi içsel sosyal sermayenin güven ve hoşgörü kavramıyla özdeşleştirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Dışsal sosyal sermaye ise, kaynakların sağladığı potansiyel etkilere odaklanmaktadır. Diğer bir

ifadeyle, dışsal sosyal sermaye sosyal sermayeyi sosyal yapı içerisinde yer alan bireyin sosyal ilişkilerinden doğan ve bireye bu ilişkiden bir avantaj sağlayan kaynak olarak tanımlamaktadır (Baker, 1990; Bourdie ve Wacquant, 1992). Ancak bu boyutlandırma çabaları birçok araştırmacı tarafından eleştiri almış ve özellikle zen ve Aslan (2006) tarafından farklı bir şekilde yorumlanarak içsel sosyal sermaye, içsel bağlardan doğan ve bireyler arasında bu bağlardan beslenen kişi veya gruplarca paylaşılan bir kaynak, dışsal sosyal sermaye ise dışsal kaynaklardan ya da bağlantılardan doğan ilişkiler olarak görülmesi gerektiği şeklinde savunulmuştur.

Iyer, Kitson ve Toh (2005), sosyal güven, hemşehrlik, yurttaşlık katılımı, arkadaşlık ağlarının etnik farklılığı, gruplara katılım, organize etkileşimler, inanca dayalı sosyal sermaye ve gayri resmi sosyal etkileşimler olmak üzere sekiz farklı gösterge kullanarak sosyal sermayeyi lme yoluna gitmişlerdir.

Yukarıda belirtilen çalışmalardan da yola çıkılarak birçok araştırmacının hem makro hem de mikro açıdan çok farklı göstergelerden faydalanarak sosyal sermayeyi lme yoluna gittiği görülmektedir. Çalışmalarda da görüleceği üzeredir ki sosyal sermaye güven, sosyal normlar, sosyal ağlar, yerel komitelere katılım, karşılıklı ilişkiler, iletişim ve etkileşim gibi pek çok gösterge tarafından llmeye çalışılmış ve bunun sonucunda toplumların, kurumların ve bireylerin sosyal sermaye düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Sosyal sermaye kavramı, llmesi ve sonuçlarının tespit edilmesi ile hem birey hem örgüt hem de toplum üzerindeki etkileri sebebiyle sosyal bilimler alanını oldukça meşgul eden konular arasına girmiştir. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde, sosyal sermayesi yüksek olan toplumların sosyal sermayesi düşük olan toplumlara oranla daha güvenli, daha sağlıklı, daha kültürlü, daha iyi yönetilen toplumlar olduğu iddia edildiği görülmektedir. Yapılan bu yorumlar ve iddialar ışığında sosyal sermaye kavramının birey bazına indirilmesiyle sosyal sermayesi yüksek olan bireylerin düşük olan bireylere kıyasla daha mutlu, daha başarılı, daha varlıklı ve oluşabilecek olumsuz durumlara daha hazırlıklı bireyler olmaları beklenmektedir (Uğuz, rselli ve Sipahi 2011).

BÖLÜM III

ÖZ-YETERLİLİK

3.1. Öz-yeterlilik Kavramı ve Kapsamı

Öz-yeterlilik kavramı ilk olarak 1977 yılında “Sosyal Öğrenme Kuramı” kapsamında çerçevesinde Albert Bandura tarafından ele alınmış ve geliştirilmiştir. Öz-yeterlilik kavramını anlamada kavramın çıkış noktasını oluşturan sosyal öğrenme kuramına değinmekte yarar görülmektedir.

Sosyal öğrenme kuramı, bilişsel ve davranışçı kuramın birleşiminden ve insanların birbirlerini gözlemleyerek, taklit ederek ve birbirlerine model oluşturarak öğrendikleri düşüncesinden yola çıkan öğrenme odaklı bir kuramdır (Meurer, 2008).

Sosyal öğrenme kuramına göre insan davranışı, bilişsel, davranışsal ve çevresel faktörler arasındaki sürekli etkileşim ve iletişimden etkilenerek bu doğrultuda düzenlenerek açıklanmaktadır. Buradan yola çıkılarak sosyal etkileşimin insan davranışının şekillenmesi ve değişmesinde temel etkenlerden biri olduğunu söylemek mümkündür (Bandura, 1977).

İnsanlar, sahip oldukları beyin mekanizmaları ile olup biten çevresel olaylar karşısında bu olayları seyretmekle yetinen ve olaylar tarafından yönlendirilen varlıklar değil; aksine yaşadıkları hayatın kontrolünü elinde bulunduran ve duyuşsal, bilişsel, motor ve beyin ile ilgili sistemleri kendi hayatlarına yön vermek için bir araç olarak kullanan varlıklardır (Bandura, 1999). İnsanlar, sahip oldukları mekanizmaları hedefine ulaşmak ya da yaşamını idame ettirmek adına bir araç olarak kullanarak çeşitli yetkinlikler kazanmaktadır. Bir bireyin sahip olduğu bu yetkinlikleri nasıl başarılı bir şekilde kullanacağına dair inancı öz-yeterlilik kavramını ortaya çıkarmıştır (Bandura, 1997). Öz-yeterlilik, bireyin yaşamının başlangıcı olan ve ilk deneyimlerini yaşadığı bebeklik döneminden, yetişkinlik ve daha ileriki yaşlarına kadar devam etmektedir. Bir yaşam boyu devam eden ve bireyin kendine olan inancını temsil eden öz-yeterlilik sayesinde birey yaşama bakış açısını istediği yönde değiştirebilme gücüne sahip olacaktır (Bandura, 1994).

Öz-yeterlilik, bireylerin belli bir iş için gereken performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, organize edilen bu işi başarılı olarak yapabileme kapasitelerine olan inançları olarak tanımlanmaktadır (Senemoğlu, Demirel, Yağcı ve Üstündağ, 2009). Öz-yeterlilik inancı bireyin nasıl hissettiğini, nasıl düşündüğünü ve kendini nasıl motive ettiğini ve tüm bunlar neticesinde nasıl davrandığını açıklamaktadır (Bandura, 1994; Schwarzer, 1998).

Öz-yeterlilik, bireyin sahip olduğu beceri ve yetkinliklerinin farkında olarak harekete geçmesi olarak da ifade edilmektedir. Bu durum bireyin kendini tanıması ve kendisinin farkında olmasını gerektirmektedir (Korkmaz, 2009).

Öz-yeterlilik, bireyin belirli bir görevi başaracağına dair olan kişisel inancıdır. Bu açıdan öz-yeterlilik bir inanç olarak değerlendirildiğinde bireyin kendisi ile ilgili his ve düşünceleri önem kazanmaktadır. Çünkü birey inancı doğrultusunda bir görevi yerine getirmek için gerekenden daha fazla ya da daha az yetkinliğe sahip olduğuna inanabilir (Kotaman, 2008). Bu durum bireyin görev ve sorumluluk alma bilincine de etki edecektir. Örneğin, öz-yeterliliği yüksek olan bireyler öz-yeterliliği düşük olan bireylere göre daha karmaşık ve riskli görevleri seçme eğiliminde olabirler (Landaas, 2005).

Öz-yeterlilik bireyin zaman içerisinde gelişen ve bireyin tecrübeleri aracılığıyla kendine duyduğu güveni açıklamaktadır (Bandura, 1994; Cantürk Günhan ve Başer, 2007).

Öz-yeterlilik, bireyin sahip olduğu bilgi ve yeteneğin farkında olarak bu yetkinliklerini bilişsel ve motivasyonel süreçlerle birlikte kullanarak nasıl harekete geçeceğini, hangi davranış biçimlerini seçeceğini ve olumlu bir davranışın nasıl sürdürülmesi gerektiğine etki eden insan fonksiyonlarının merkezi olarak tanımlanmaktadır (Mercer, 2004; Pössel, Baldus, Horn, Groen ve Hautzinger 2005).

Öz-yeterlilik bir başka tanıma göre; bireyin farklı bir çaba gerektiren olumsuz bir durum ile karşılaşması durumunda bu durumla nasıl başa çıkabileceği ile ilgili yeteneklerine olan inancı şeklinde tanımlanmaktadır. Öyleyse öz-yeterlilik, güç durumlarda bireyin var olan kapasitesini kontrol edebilme gücünü kendinde bulabilmesidir. Diğer bir ifadeyle, bireyin kendi kendini düzeltmesi yani herhangi bir zorlu durum sonucu aldığı karara bakarak bir sonraki durum için davranışını değiştirebilme yetisine sahip olmasıdır (Luszczynska, Gutierrez ve Schwarzer, 2005). Herhangi bir zorlu durum ile karşı karşıya kalan yüksek bir öz-yeterliliğe sahip birey bu zorlu durumdan kurtulmak için daha fazla çaba harcayarak durumu çözme yolunda azimli davranacaktır. Ancak aksine, birey düşük bir öz-yeterliliğe sahip ise içinde bulunduğu

zorlu durumdan kurtulma çabalarını yavaşlatacak veya tamamen çabasından vazgeçebilecektir (Bıkmaz, 2002). Bu durum öz-yeterlilik inancının amaçlara dayalı olarak şekillendiğini ve kişilerin eylemleri aracılığıyla istedikleri sonuçları elde edebileceklerine inanmalarının zorluklarla mücadele etmede onlara yüksek motivasyon sağlayacağını düşündürmektedir (Kumar ve Lal, 2006).

Öz-yeterlilik, bireyin zamanla yaşayarak ya da başkalarını gözlemleyerek deneyimlediği durumlardan şekillenmektedir (Erkoç, 2015). Öyle ki, bireyin geçmişte yüksek performans göstererek başarılı olduğu bir işten gelecekte de aynı şekilde yüksek performans göstermesi beklenebilecektir. Bu sebeple, insanların kendi kapasitelerine olan inançları ve kendilerine duydukları güvenin düzeyini anlamada öz-yeterlilik son derece önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar güçlü bir öz-yeterlilik hissine sahip olmanın daha sağlıklı, daha başarılı ve sosyal ilişkilerde daha fazla bütünleşme yaşama ile yakından ilgili olduğu sonucunu göstermektedir (Bandura, 1977; Akbaş ve Çelikkaleli, 2006; Setiawan, 2014; Taşkın ve Tuğrul, 2014). Ancak öz-yeterliliğin başarıyı etkileme algısı incelendiğinde birbirini tamamlayan yetenekler bir arada olmadığı sürece başarı inancının tek başına etkili olamayacağını göstermektedir. Bu durum çok sayıda başarabilecekleri olay ya da konu olmasına rağmen herhangi bir teşvik ile desteklenmeyen kişilerin eyleme geçmemesi durumunu net bir şekilde açıklayacaktır (Bandura, 1977).

Öz-yeterlilik ile ilgili yapılan tüm tanımlar gözönüne alındığında en genel haliyle, öz-yeterliliğin bireyin belirli bir görevi başarabileceğine dair kendine olan inancı olarak tanımlandığı görülmektedir. Kavramın temelini bakıldığında ise öz-yeterliliğin kişisel bir inanç olduğu konusunda araştırmacıların hemfikir olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

3.2. Öz-Yeterliliğin Önemi

Öz-yeterlilik inancı bireyin davranış değişikliğini sağlayan en önemli öğelerden biri olarak kabul edilmektedir (Hofstetter vd., 2001 akt. Sakarya, 2013). Dolayısıyla, bireyin belirli bir görev için harekete geçmesinde ve bu görevi yapma esnasında zorluklarla karşılaştığında ne kadar güçlü ve dayanıklı bir tutum ya da davranış sergileyeceğini belirlemede öz-yeterlilik inancı oldukça etkili olmaktadır (Ekinci, 2015). Bunun yanı sıra bireyin o görevi gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve becerilere sahip

olduğuna inanması, motivasyonunu ve başarıya ulaşma yolundaki kararlılığını arttırarak gerekli davranış değişikliğini sergilemesini sağlayacaktır (Üredi ve Üredi, 2006).

Öz-yeterlilik inancı bireyde var olan beceri, yetenek ve bilgi gibi birçok değişkenin birarada uyum içerisinde işlemelerini sağlayarak yeni bir görevin ya da becerinin kazanılmasında ve uygulamaya konulmasında önemli bir rol üstlenmektedir (Pajares ve Miller, 1994; Kotaman, 2008).

Öz-yeterlilik teorisine göre, hedef ve görevleri yerine getirme hususunda etkili bir biçimde sonuca ulaşabilmek adına yüksek öz-yeterlilik inancına sahip olan birey düşük öz-yeterlilik algısına sahip olan bir bireye göre daha istekli çaba gösterme eğilimi içerisinde olacaktır (Paul, 2008).

Öz-yeterliliğin birey üzerinde gösterdiği etkiler ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, yüksek öz-yeterlilik seviyesinde olan bir bireyin zorlu durumlar karşısında olumsuz düşüncelere yol açan ve bu düşünceler neticesinde ortaya çıkan stres, anksiyete, kötümserlik, umutsuzluk, çaresizlik ve nihayetinde depresyon gibi bireyi baskı altına alabilecek durumları kontrol altında tutma ve bu gibi durumlarla başa çıkmakta oldukça başarılı olduğu söylenebilir (Bandura, 1999; Erkuş ve Günlü, 2009; Uzun Pekmezci, 2010; Onay, Süslü ve Kılıcı, 2011). Bunun tam tersi durumda ise düşük öz-yeterlilik seviyesinde olan bireylerin tehdit olarak algıladıkları görevler ya da hedefler karşısında o işi başarma yolunda atacakları adımda isteksizlik, gerekli olan çabayı azaltma ve durumdan kaçınma davranışı olarak pes etmeleri söz konusu olacaktır. Öyleyse, bireylerin bir durum/olay karşısında ne kadar çaba sarf edeceklerini ve engeller ya da zorluklarla ne kadar süre başa çıkabileceğini öz-yeterlilik beklentilerinin belirlediğini söylemek yanlış olmayacaktır (Paul, 2008; Aksoy ve Diken, 2009).

Öz-yeterlilik inancının bireysel yansımalarının yanısıra örgütsel yansımaları da günümüz iş örgütleri açısından son derece önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, yapılan çalışmalar öz-yeterlilik kavramının hem bireysel hem de örgütsel birçok etkisini göz önüne sermektedir. Öz-yeterlilik inancına bağlı olarak oluşabilecek birçok bireysel etki örgütlerin en değerli kaynağı olan insan kaynağını yani çalışanlarını anlamada ve onların örgütsel başarıya ulaşmasında etkili bir şekilde yönlendirebilmede kilit rol oyanacaktır.

Bireylerin öz-yeterlilik algıları, örgütsel anlamda, başta performans olmak üzere iş tatmini, motivasyon, girişimcilik, eğitim ve geliştirme, liderlik gibi pek çok konu üzerinden örgütsel süreçleri etkilemektedir (Basım, Korkmazzyürek ve Tokat, 2008; Şeşen, 2010). Öz-yeterlilik algısı örgüt içerisindeki süreçler üzerindeki etkisini bireylerin

herhangi bir durum/hedef karşısında harekete geçip geçmeyeceği ve zorluklarla nasıl mücadele vereceği konusundaki kararları ile kendini göstermektedir (Bandura, 2002; Lombardo, 2006).

Özetle denilebilir ki, bir durum ya da olay karşısında bireylerin davranışları söz konusu durum ya da olayı sahip oldukları bilgi, beceri, yetenek ve kapasitelerine bağlı olarak şekillendirmelerine bağlı olarak değişecektir. Bu durum bireylerin birbirlerinden nasıl farklılaştıklarını ve aynı durumlara farklı tepkiler vermelerinin sebeplerini anlamamız açısından önem teşkil etmektedir.

3.3. Öz-Yeterliliğin Kaynakları

Öz-yeterlilik, kişilerin yaşadığı zaman dilimi içerisinde başlarına gelen tüm olay ve durumlara karşı göstermiş oldukları davranış biçimleri diğer bir ifade ile deneyimleri aracılığıyla geliştirdiği bir inançtır.

Bireylerin kendi öz-yeterlilikleri hakkındaki inanışları sahip oldukları bilgi ile sınırlı olmak durumundadır. Bu bakımdan öz-yeterlilik inancı, bebeklikten itibaren biriktirilen ve elde edilen bilgiler neticesinde doğrudan deneyim (ustalık deneyimi), başkalarını gözlemleyerek deneyim (vekâleten/temsili deneyim), sözel ikna ve fizyolojik - duygusal durumlar olmak üzere dört temel kaynaktan beslenerek yaşam boyu gelişmeye devam etmektedir (Bandura, 1994; Telef ve Karaca, 2011).

3.3.1. Doğrudan Deneyim (Ustalık Deneyimi)

İnsanlar yaşamları boyunca sonuçları olumlu ve olumsuz olabilecek pek çok davranışta bulunurlar. Bu davranışların neticesinde durumu değerlendirir ve söz konusu davranışların sonuçlarından çeşitli çıkarımlar yaparak bir sonraki benzer durumlar karşısında yeterlilik inancı geliştirerek bu inançlara uygun davranış modelleri oluştururlar (Bandura, 1986; Koul ve Rubba, 1999).

Öz-yeterlilik üzerinde en çok etkiye sahip olan kaynak olarak bilinen deneyimler, güçlü bir öz-yeterlilik oluşturmanın da en etkili yolundan birisidir. Bu kaynağın en etkili kaynak olmasındaki en temel sebep doğrudan bireyin kendi yaşamış olduğu deneyimlere dayanması ve başarının bireyin kendi çaba ve becerilerine atfedilmesi olabileceği düşünülmektedir (Smith, 2002). Bireyin geçmişte yaşadığı ve üstesinden geldiği pek çok başarılı deneyimi başarı ve başarılı olma konusunda bireye güçlü bir öz-yeterlilik inancı

oluşturacaktır. Bunun tam tersi durumda ise; yani bireyin deneyimlediği olumsuz durumlarda yaşadığı başarısızlıklar bireyde öz-yeterlilik inancının düşmesine sebep olacaktır. Ancak, bireyde güçlü bir öz-yeterlilik inancının oluşması başarılı deneyimler ile gelişeceğinden, birey oluşabilecek durum/olaylar karşısında daha fazla direnç gösterebilir hale geleceği için arada sırada başarısızlık ile sonuçlanan olumsuz durumlardan etkilenmeyecektir (Bandura, 1986, 1994). Örneğin, yemek yapmakta oldukça başarılı olan bir kişi sadece birkaç defa istediği tada ulaşamadığı için yemek yapma ile ilgili öz-yeterlilik inancını kaybetmez.

Bireyin kendi yaşadığı deneyimler, herhangi bir durum ya da olay karşısında kendisini yetersiz görme düşüncesini ortadan kaldırmada konuşmaktan çok daha etkili olmaktadır. Bu sebeple, bireyin daha önce yaptığı ve başarılı olduğu bir durumun benzerinin ya da farklı bir olayın üstesinden gelme inancını arttıracığından ilgili durumun sonucu üzerindeki bireyin beklentisi olumlu bir şekilde etkilenecektir (Kiser, 2008).

Yaygın olan inanişaya göre, bireylerin deneyimledikleri başarılar öz-yeterlilik inancını arttırmakta, tekrarlanan başarısızlıklar ise bu inancı düşürmektedir. Ancak bu gibi durumların bireyin öz-yeterlilik inancı üzerindeki etkisinin ne kadar güçlü olduğunu anlamak için öncelikle bu başarılı ya da başarısız deneyimlerin nasıl oluştuğuna bakmak gerekmektedir. Başarılı deneyimlerin bireylerin öz-yeterlilik algısını değiştirmesi, pek çok nedene bağlı olabilmektedir. Bunlardan bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Baltacı, 2008 akt. Uzun Pekmezci, 2010):

- Yeterliklere ilişkin kapasitenin önceden kavranması,
- Harcanan çabanın miktarı,
- Görevin zorluğunun algılanması,
- Dışsal yardımların miktarı,
- Performans sergilenirken içinde bulunulan koşullar,
- Geçici olarak başarılı ya da başarısız olma durumları,
- Deneyimlerin hafızada tutulması,
- Uygun durumlarda bu deneyimlerin yeniden oluşturulmasıdır.

3.3.2. Başkalarını Gözlemleyerek Deneyimleme (Temsili Deneyim)

Öz-yeterlilik inancının gelişmesine etki eden bir diğer kaynak temsili ya da vekâleten deneyim olarak da adlandırılan başkalarını gözlemleyerek, dinleyerek, değerlendirerek oluşturulan deneyimlerdir.

İnsanların yaşam süreleri boyunca oluşan tüm durum ya da olayları kendileri yaşayarak deneyimlemeleri mümkün değildir. Bu bakımdan kişiliğin oluşumunda da son derece önemli etkisi olan çevre faktörünün devreye girmesi gerekmektedir. İnsanlar, etraflarında meydana gelen ve özellikle kendilerine eş değer gördükleri kişileri gözlemleyerek, onların başlarına gelen olaylara verdikleri tepkileri göz önünde bulundurarak öz-yeterlilik inancı geliştirebilmektedir.

Öz-yeterlilik inancının geliştirilmesinde başkalarını gözlemleyerek oluşturulan deneyimler, kişinin kendi kendine yaşayarak deneyimlediği olaylar kadar kişi üzerinde bir etkiye sahip olamamaktadır. Özellikle, kişi gözlemlediği kişinin yaşadığı durum ya da olaydaki deneyim alanına sahip değilse öz-yeterlilik üzerindeki bu etki daha da az olacaktır. Bu açıdan bakıldığında, başkalarını gözlemleyerek elde edilen deneyimler kişinin kendisine model aldığı kişi ile kendisi arasında özdeşlik kuruyorsa daha etkili olacaktır (Bandura, 1986, 1994).

Başkalarını gözlemleyerek deneyim elde eden kişi, kendisiyle özdeşleştirdiği kişinin davranışı sonucunda elde ettiği sonuca göre davranma eğilimi gösterecektir. Eğer kişinin model aldığı kimse davranışı sonucunda ödüllendiriliyorsa kişi de aynı durum ya da olay karşısında benzer davranışta bulunma isteği içerisinde olacaktır. Aksi durumda, model alınan kişi davranışı neticesinde olumsuz bir sonuç ile karşılaşılıyorsa gözlemleyen kişinin aynı davranışta bulunma olasılığı azalacaktır. Buradan yola çıkılarak, model olanların onları gözlemleyen kişilerin davranışları üzerinde motivasyon artırıcı ya da azaltıcı etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür (Kotaman, 2008).

3.3.3. Sözel İkna

Sosyal ikna olarak da bilinen sözel ikna kişilerin öz-yeterliliklerinin geliştirilmesinde diğer insanlardan gelen tepkilerden etkilenmelerini içeren önemli kaynaklardan biridir (Muretta, 2004).

Kişinin belirli bir görevi yerine getirmek için gösterdiği performansla ilişkin diğer insanlardan gelen geri bildirimler kişi üzerinde önemli etkilere sahiptir (Kotaman, 2008).

Kişilerin bir durumun üstesinden gelme ya da belli bir görevi yerine getirme konusunda başarılı olacaklarına dair inançları diğer insanlardan aldıkları sözel iknalar ve teşvikler ile kişinin öz-yeterlilik inancını güçlendirmektedir. Öz-yeterliliğin güçlendirilmesi yönünde yapılan teşvik edici konuşmalar, iknalar, övgüler kişilerin yetenek ve becerilerinin farkına vararak başarılı olma yolunda daha fazla çaba gösterip emin adımlar atmalarına imkân sağlamaktadır (Grimes, 2011).

3.3.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar

Fizyolojik ve duygusal durumlar öz-yeterlilik inancında oldukça etkili olan kaynaklardan birisidir. Öz-yeterlilik olumlu ve olumsuz duygularla ilgilidir. Bu bakımdan insanlar zorlu görevlerle karşılaştıklarında bu görevle başa çıkmak için fizyolojik ve duygusal duygu durumlarını devreye sokarak çeşitli eğilim ve yorumlamalar yapmaktadırlar. Birey kendi zihninde oluşturduğu bu yorumlarla davranışta bulunur. Bu sebeple kaygı, endişe, kuruntu, bunalım gibi olumsuz duygu durumları bireyin öz-yeterlilik inancını olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir (Bandura, 1994; Grimes, 2011).

Belli bir görevin başarıyla üstesinden gelme ya da görevden başarısız olma beklentisi bireyin öz-yeterlilik inancı ile doğrudan ilgilidir. Öz-yeterlilik inancı yüksek olan bir kişinin görevi yerine getirmedeki istekliliği ve kararlılığı düşük öz-yeterlilik inancına sahip olan bir bireye kıyasla daha fazla olacaktır (Senemoğlu, 2016).

İnsanların sahip oldukları kapasite hakkındaki duygu ve düşünceleri içinde buldukları fizyolojik ve duygusal durumlara bağlı olarak şekillenmektedir. Olumlu duygu durumu bireyin öz-yeterlilik inancını arttırırken, diğer taraftan olumsuz ve umutsuz duygu durumu birey üzerinde daha fazla stres, endişe ve korku yaratacağından öz-yeterlilik inancını azaltacaktır. Bu durum doğrudan bireyin performansına yansıtacaktır. Örneğin, stres ve gerginlik yaşayan birey, bir görev karşısında yorgunluk ve çeşitli ağrılar gibi fiziksel göstergeler ile söz konusu görevi yerine getirirken bireysel yetersizlik hissine kapılabilecek ve bireyin performansı düşecektir. Bu ve benzeri olumsuz durumları aşmak için, birey fiziksel durumunu iyileştirerek öz-yeterlilik inancını arttırıcı yönde algılarını değiştirmeli, kendisi ile ilgili oluşturduğu yanlış bilgi kodlarını düzeltmelidir (Bandura, 1986, 1994).

Birey karşılaştığı durum ve olaylar karşısında verdiği tepkileri kendini gözlemleyerek diğer bir ifade ile daha farkında yaşayarak fizyolojik ve duygusal

durumlarını değiştirebilir. Öz-yeterlilik bir işe/göreve başlamada kişiye yalnızca cesaretlendirmez, aynı zamanda kişiye o işe için göstereceği çabanın miktarını arttırmasında da yardımcı olur. Eğer kişi, bir işe ya da göreve başlarken başarıya ulaşabileceği inancı ile hareket ederse, o işe için göstereceği çaba ve isteğin düzeyi de artacaktır. Aksi takdirde başladığı işe şüpheler, korku ve kaygı gibi olumsuz duygularla başlarsa o işe için göstereceği çaba da azalacaktır. Ancak unutulmaması gereken bir nokta vardır ki; öz-yeterliliği yüksek olan bir kişi zorlu bir görevi tamamladığında eksikliklerinin farkında ve bilincinde olacaktır. Öz-yeterliliği düşük olan kişi ise görev sonucunda oluşan olumsuz duruma takılı kalacak ve daha fazla olumsuzluğa kapılacaktır (Bandura ve Cervone, 1986).

3.4. Öz-Yeterliliğin Etkileri

Bireyin karşılaştığı durum ya da olayları yönetmesini sağlayacak yeteneklerine olan inancı olan öz-yeterliliğin birey üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Bunlar; bilişsel etki, motivasyon (güdülemeye) etkisi, stres ve kaygıya (duygusal süreçlere) etkisi, seçim sürecine etkisi olarak sıralanmaktadır.

3.4.1. Bilişsel Etki

Biliş kelime anlamıyla birey tarafından dış uyarıcıların algılanması ve özümsemesi olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel yapı öğrenme ve öğrenilenlerin hatırlanması üzerinde son derece etkilidir (Uçak ve Güzeldere, 2006).

Herhangi bir durum ya da olay karşısında harekete geçmeden önce zihnimizde düşünce oluşur; diğer bir ifadeyle bir davranışın oluşumunun altında bir düşünce barınmaktadır. Davranış bir düşüncenin hayat bulmuş halidir. Bu açıdan bakıldığında bireyleri davranışa yönlendiren kendileri hakkında zihinlerinde oluşturdukları düşünce ve inançlardır. Öz-yeterlilik inancı pek çok şekilde bu bilişsel sürece etki etmektedir. Bireylerin davranışlarının önceden planlanmış, bilinçli amaçlar tarafından oluştuğu bilinmektedir. Öyleyse, bireyin öz-yeterlilik inancı amaçlarını belirlemede ve bu amaçları gerçekleştirme aşamasında gösterilecek performans düzeyinde etkili olacaktır (Bandura, 1994).

Öz-yeterliliği yüksek olan bireyler, amaçlarını gerçekleştirme yolunda performanslarını arttırıcı pozitif kurgularla bilinçlerini geliştirirler. Bu sayede kendilerini

sürekli olumlu durumlara adapte ederek negatif senaryolardan uzak dururlar. Bu durum onlara hedefledikleri başarıya ulaşmada yoğun gayret, enerji, stratejik düşünme ve fırsatlara odaklanma imkânı sağlamaktadır. Diğer taraftan öz-yeterliliği düşük olan birey, kendi kapasitesinden endişe duyacağı için olumsuz duygulara kapılarak olası başarısızlık senaryoları üzerinde yoğunlaşacaktır. Bu durum enerjisini düşürecek, hedefe olan bağlılığını azaltacak ve söz konusu hedefe ulaşma yolunda geri çekilmesine sebep olacaktır.

3.4.2. Motivasyona (Güdülemeye) Etkisi

Motivasyon, bireyin belirlemiş olduğu hedef doğrultusunda başlattığı hareketin sürdürüldüğü bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Pintrich ve Schunk, 2002).

Bireyler belirli bir hedefi gerçekleştirme yolunda davranışta bulunmadan önce bazı kararlar vererek bu kararları gerçekleştirmek üzere harekete geçerler yani kendilerini güdülerler. Bu sebeple bireylerin öz-yeterlilik inançları motivasyonları üzerinde önemli etkilere sahiptir (Bandura, 1995). Öz-yeterliliği düşük olan bireylerin, karşılaştıkları zorlu görevleri yerine getirme konusunda öz-yeterliliği yüksek olan bireylere kıyasla çaba göstermekten kaçındıkları ve vazgeçme eğilimlerinin yüksek olduğu bilinmektedir (Bandura, 1994).

3.4.3. Stres ve Kaygıya (Duygusal Süreçlere) Etkisi

Mutluluk, umut, sevinç gibi duygular bireylerin olumlu duygu durumlarını ifade eden kelimeler olarak karşılık bulmaktadır. Öfke, nefret, kıskançlık, üzüntü gibi duygular ise bireye kendini kötü hissettiren olumsuz duygulardır. Bu iki tip duygu durumunun birey üzerinde gösterdiği etki farklı sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin, olumlu duygu durumunda olan birey yüksek enerji, mutluluk, neşe hissi ile iyimser bir tablo çizerken; olumsuz duygu durumunda olan birey düşük enerji, yaşamdan zevk almama, stres, üzüntü ve endişe gibi kötümser bir bakış açısına sahip olacaktır (Yalnız, 2014). Bireyin içinde bulunduğu bu tür olumlu ve olumsuz duygusal süreçler ile öz-yeterlilik birbirini karşılıklı olarak etkilemektedir.

Bireyin öz-yeterliliğini, sahip olduğu kapasite ile karşısına çıkacak olaylar ya da durumların üstesinden geleceğine dair inancı oluşturmaktadır. Bu bakımdan kazanılmış

yüksek bir öz-yeterlilik olumsuz duygu durumları ile başa çıkmada son derece etkili olmaktadır (Uzun Pekmezci, 2010).

Yüksek öz-yeterliliğe sahip insanlar zorlu engellerle mücadele etme konusunda oldukça başarılı sonuçlar çıkarmaktadır. Bunun en önemli sebebi bu tip bireylerin zorlu engelleri ve o engellerin yaratacakları durumları kontrol edebileceklerine inanmış olmalarıdır. Yüksek öz-yeterlilik bireye hedefe odaklanma ve motivasyon artırma olanağı sağlayarak endişeleri kontrol altında tutma özgüveni sağlar. Bu sebeple öz-yeterlilik inancı yüksek olan bireylerin risk alma eğilimleri de artmaktadır. Aksine düşük öz-yeterlilik inancına sahip olan bireyler ise karşılaştıkları zorlu engelleri hedefe ulaşma hususunda bir tehdit olarak algılayarak bu tip zorluklardan uzak durmaktadır. Bu sebeple risk alma eğilimleri düşük, olumsuz senaryolara, strese ve depresyona daha yatkın olmaktadır. Düşük öz-yeterliliğe sahip olan bireyler yüksek öz-yeterliliğe sahip olanların aksine baskı ve stres altında başarılı olma yollarını aramak yerine zorluklara, başarısızlık senaryolarına ve kendi yetersizliklerine odaklanarak şüphe ve endişeye kapılmaktadır. Bu durum onları savunmasız bırakarak kendilerine olan inançlarının git gide azalmasına sebep olmaktadır. Sonuç olarak başarısızlık yaşamaları kaçınılmaz olacak ve yaşamdan keyif almaları azalarak tükenmişlik, stres ve anksiyete yaşama oranları artacaktır. Oysa yüksek öz-yeterlilik sahibi insanlar zorlukların bir tehdit unsuru olmadığını, aksine bu durumun kendi kişisel becerilerini geliştirme yolunda bir fırsat olduğunu düşünerek hedefe olan ilgilerini kaybetmez, motivasyonlarını arttırarak başarıya odaklanırlar. Neticede başarısız olsalar dahi bu durumu çaba, bilgi ve maharetlerinin azlığına ya da yanlış stratejilerine bağlar ve bu tür olumsuzlukların çözümünün var olduğuna inanarak çabalarını iki katına çıkarırlar. Bunun sonucunda da kısa sürede öz güvenlerini geri kazanırlar (Bandura, 1999).

3.4.4. Seçim Sürecine Etkisi

Öz-yeterlilik inancının bireyin hayatının her evresinde pek çok şeyi belirlediği seçme davranışı üzerinde oldukça etkili olduğu bilinmektedir. Seçim davranışı bireyi birey yapan ve onu diğer herkesten farklı kılan kararlarından meydana gelmektedir.

Bireyler var oldukları dünya düzeni içerisinde meydana gelen oluşumlardan, değişimlerden etkilenmeleri suretiyle hem çevrelerinin bir ürünü hem de değişime katkı sağlayarak bu düzenin bir üreticisi konumundadır (Bandura, 1997). Öyleyse, bireyin

seçmiş olduğu çevreyi ve bu çevrede olup biten aktiviteleri etkileyen öz-yeterlilik inançları da hayatı şekillendirmektedir.

İnsanlar belli bir hedef doğrultusunda hareket ederken karşılaştıkları zorlu durumlarla başa çıkmak için kendi yetenek ve becerilerini göz önünde bulundurarak pek çok seçim yapmak durumunda kalırlar. Bu seçimler onların zorluklarla mücadele etme gücünü ve kararlılığını göstermektedir. Genel itibariyle insanlar başa çıkamayacaklarını düşündükleri zorlu durumlardan kaçınma eğilimi gösterirler. Ancak kendi yetenek ve becerilerinin farkında olarak seçimler yapmaları onlara kendilerini geliştirecek farklı ilgi alanları, farklı yetenekler kazandırmaktadır. Öz-yeterlilik inancı ise bu aşamada devreye girerek bireyin kendi gelişim yönünü belirlemede etkili olmaktadır (Bandura, 1994; Manojlovich, 2005).

Öz-yeterliliği yüksek bireyler, sahip oldukları etkili bakış açısı sayesinde kişisel gelişimlerini en iyi şekilde geliştirecek, kendilerine artı değer kazandıracak çaba ve kararlılığa sahip olarak seçimler yapmaktadır. Bu durum onlara her konuda çok fazla seçeneğe sahip olduklarını ve yeteneklerinin her zaman gelişime açık olduğunu göz önünde bulundurma fırsatı sunmaktadır. Güçlü bir öz-yeterlilik bireylerin performanslarını ve çabalarını arttırıcı yönde çaba göstermelerine olanak sağlamaktadır. Öz-yeterliliği düşük olan bireyler ise seçim aşamasında yetersizliklerine odaklanarak özlerinden şüpheye düşmekte ve çoğunlukla kararsız bir tutum sergilemektedirler. Bu durum hayatın çok büyük bir bölümünü kapsayan kariyer yolunda ciddi kısıtlamalara sebep olarak bireyin inançlarına olumsuz etki etmektedir (Bandura, 1999).

BÖLÜM IV

YABANCILAŞMA VE İŞE YABANCILAŞMA

4.1. Yabancılaşma Kavramı, Tanımı ve Kapsamı

Yabancılaşma kavramı pek çok klasik ve modern kuramcı tarafından incelenerek geçmişten günümüze kadar gelmiştir. Bu bakımdan bu kavramın insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Yabancılaşma bir kavram olarak ilk kez Spinoza, Hegel, Karl Marx, Erich Fromm, Emile Durkheim, George Simmel ve Melvin Seeman gibi dönemin kuramcıları tarafından bireyin benliğinden uzaklaşması ya da birey ve toplum/topluluk arasında ortak değerlerin azlığının buna rağmen mesafe ya da izolasyonun yüksek olduğu sosyal bir ilişki durumunu ifade eden hem bireysel hem de toplumsal olarak uzaklaşma anlamı ile hayat bulmuştur (Ankony ve Kelley, 1999).

Hegel yabancılaşmayı toplumsal açıdan ele almak yerine bireysel boyutta ele alarak içsel duruma yoğunlaşmakta ve bireyin kendi hayatının öznesi durumundan çıkarak mutlak ruhuna yabancılaşması olarak tanımlamaktadır (Doğan, 1998; Yumuk, 2011).

Kapitalist sistemin eleştirisini yapan düşünceleri ile tarihe damga vuran Marx yabancılaşmayı, insanın kendi emeğine yabancılaşması, çalışma etkinliğine yabancılaşması, özüne yabancılaşması ve toplumdaki diğer insanlara yabancılaşması olmak üzere dört ayrı türde belirtmektedir. Bunun yanı sıra Marx'a göre insan çalışma içerisindeyken kendisi dışındadır yani yabancılaşmış durumdadır. Bunun sebebi belli gereksinimler sebebiyle çalışmanın bir zorunluluktan ibaret olmasıdır (Marx, 2016).

Durkheim yabancılaşma kavramını bir toplum içerisindeki kuralların geçerliliğini yitirmesi sonucunda birey ve toplum arasındaki bağın kopması, kuralsızlık veya normsuzluk hali olarak anlam bulan anomi kavramı üzerinden ele almaktadır (Tükel, 2012). Durkheim'e göre toplumda dengeyi sağlayan durum bireyler arasındaki işbölümüdür. İnsanların kabul ettiği tek ahlaksal güç olan toplum, adil ve meşru olan bir yetki çerçevesinde bazı gereksinimlerin sınırlandırılmasını bu gücü ile sağlayabilmektedir. Ancak insanların yetkisini kabul ettiği toplumsal araçlardan yeterli

doyumunu sağlayamaması durumu anomi kavramını ortaya çıkarmaktadır (Özbudun vd., 1998).

Fromm yabancılaşmayı, insanların olmazsa olmazlarından sevme ihtiyacı, yaratıcılık, kişilik ve akıl sağlığının yerinde olması gibi durumların eksikliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkan ve insanın dünyayı ve kendisini pasif olarak kabul ederek davranışları aracılığıyla dışa yansımaları olarak daha çok psikolojik süreçlerle ilişkilendirilen insan odaklı bir durum olarak düşünmektedir (Fromm, 1961; Esin, 1982).

Seeman yabancılaşmayı, toplumsal, kurumsal ya da bireyler arasında karşılıklı ilişkilerin yaratmış olduğu çeşitli sorunlar sebebiyle bireyin hissettiği baskı neticesinde güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş farklı boyutta kendini gösteren duygu durumu olarak ifade etmektedir (Seeman, 1959).

Yabancılaşma kavramı olarak felsefe, sosyoloji, psikoloji, hukuk, siyaset başta olmak üzere pek çok farklı disiplinin araştırma alanına girmiş ve her disiplin kendi alanı içerisinde bu kavram ile ilgili farklı tanımlar yapmıştır.

Felsefi açıdan yabancılaşma, bireyin kendi özü ile doğanın kendisine yüklediği kimlik arasında sıkışıp kalması sonucunda önce kendi özünden daha sonra da çevresinden uzaklaşması anlamına gelmektedir (Nelson ve O'Donohue, 2006).

Sosyolojik açıdan yabancılaşma, bireyin var olan toplumsal yapılara ait değer, beklenti ve kurallarından uzaklaşması, kapitalist toplum içerisinde bireyin kaybolarak kendi benliğini unutması olarak tanımlanmaktadır (Ergil, 1980; Aron, 2014).

Psikolojik açıdan yabancılaşma, bireyin kendi kişiliği ve yaratıcılığının işlevselliğinin yitirilmesi ya da göz ardı edilmesi suretiyle tatminsizleşmesi, yaşamın anlamını yitirmesi ve nihayetinde kendinden uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Fromm, 1961; Silah, 2005; Aytacı, 2005).

Hukuki açıdan yabancılaşma, toplum tarafından benimsenmiş hukuki kuralların çapraşıklaşması, ihtiyaçlara cevap vermeyecek biçimde işlevselliğini ve koruyuculuğunu yitirmesi gibi durumlarla karşı karşıya kalan bireylerin işlerinden soğuyarak uzaklaşmaları durumunu ifade etmektedir (Drake ve Smith, 1973'den akt. Anaş, 2016).

Siyasi açıdan yabancılaşma, bireyin kendisini ait olduğu toplumsal yapı içerisindeki siyasal sistemin dışında görmesi sebebiyle bu sistemden uzaklaşması ve sisteme kayıtsız kalması olarak tanımlanmaktadır (Ergil, 1980).

Yabancılaşma kavramının pek çok disiplinin araştırma konusu olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu bakımdan sadece buradan yola çıkılarak bile bu kavramın

kökeninin oldukça derinlerde olduğunu tahmin etmek güç değildir. Bunun yanı sıra yabancılaşma yalnızca yukarıda bahsi geçen disiplinlerde görülen bozulmaların ya da aksaklıkların değil aynı zamanda içerisinde insan olan tüm ilişkilerin bozulmaları neticisinde ortaya çıkan ve istenmeyen bir durumdur.

Yapılan araştırmalar göz önüne alındığında yabancılaşma kavramı ile ilgili çok sayıda farklı tanım yapıldığı görülmektedir.

Yabancılaşma, bireyin yaşadığı toplumdaki, kendi emeğinden ve nihayetinde kendi özünden uzaklaşması, kopması olarak tanımlanmaktadır (Tolan, 1981).

Yabancılaşma, birey için önem arz eden değerlerin yokluğu sebebiyle bireyin sosyal süreçlere dâhil olamaması ve bunun sonucunda bireyin içe dönük bir tutum sergilediği sosyo-psikolojik rahatsızlık hali olarak tanımlanabilmektedir (Pappenheim, 2000).

Yabancılaşma, bireyin yaratıcı durumundan yönetilen durumuna geçmesiyle baş gösteren ve kendi gücü ile yarattığı güçler tarafından yönetilerek özünden uzaklaşmasıdır (Coser, 2003).

Yabancılaşma, bireyin hayatını kendisine uygun olmayan bir hayat tarzına dönüştürmesi ve söz konusu hayatının öznesi konumundan çıkması anlamına gelmektedir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahloğlu, 2006; Çavuş ve Gökçen Kapusuz, 2014).

Yabancılaşma, bireylerin ilişki içerisinde oldukları diğer insanlardan, doğadan, kendi emeğinden, toplumdaki ve nihayetinde kendinden uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Nair ve Vohra, 2010).

4.2. Yabancılaşma ile İlgili Kavramlar

İlgili literatür incelendiğinde yabancılaşma kavramı ile ilişkili pek çok kavramın var olduğu görülmektedir. Bu kavramların ayrı başlıklar altında incelenmesinin yabancılaşma kavramının tam anlamıyla anlaşılmasında önemli olduğu düşünülmektedir. Söz konusu kavramlardan bazıları anomi (kuralsızlık), stres, çatışma, tükenmişlik, örgütsel iklim olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.2.1. Anomi (Kuralsızlık)

Anomi kavramı sosyoloji alanında oldukça sık kullanılan bir kavram olmasına rağmen bu kavramın pek çok farklı disiplinde de kullanıldığı bilinmektedir.

İnsan doğumundan ölümüne kadar olan yaşam süreci içerisinde bir toplumun üyesi olmaktadır. Bu sebeple insan, bu toplum içerisinde yaşamını ölene dek devam ettiren sosyal bir varlıktır. İnsan kişiliği doğuştan gelen bir takım özelliklerinin yanı sıra içinde yaşadığı toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik birçok etkileri içerisinde şekillenmektedir. Bu bağlamda, kişilik üzerinde bu denli önemli bir etkiye sahip olan toplumun bu mevcudiyeti sürdüreceği belli başlı yazılı ya da sözlü kurallara, inançlara ihtiyacı vardır. Bu doğrultuda belirlenmiş olan kuralların güçlü bir biçimde varlık göstermesi sükûnetli ve kurallı bir hayatın şekillenmesini sağlamaktadır. Aksi durumda ise toplumun sosyo-kültürel yapısı içerisinde sahip olması gereken kuralların zayıflayarak fonksiyonunu yitirmesi bunalım ve çöküntü ile kendisini gösteren bir durum olarak anomiy kavramını ortaya çıkartmaktadır (Bayhan, 1995; Ulaş vd., 2002; Tiken, 2016).

Bu anlamda kelime anlamı kuralsızlık, normsuzluk olarak tanımlanan anomiy, bir toplumun değerler sisteminin zayıflaması ile toplum içerisinde yaşayan bireylerin davranış, düşünce ve eylemlerine yansımaları suretiyle kuralların geçerliliğini yitirmesi, önemsiz ve değersiz hale gelmesidir (Tolan, 1981; Marshall, 2003).

Anomiy ve yabancılaşma kavramları incelendiğinde birbirine benzeyen olgular üzerinde oluşmuş iki kavram olduğu görülmektedir. Bu bağlamda iki kavram arasındaki ilişki toplum düzeyinde ve birey düzeyinde olmak üzere farklı görüşlerle hayat bulmaktadır. Anomiy, toplumsal yapıdaki düzensizlikler ve bozulmalar ile kendini gösterirken yabancılaşma ise bu yapıyı oluşturan en önemli sosyal varlık olan bireyin benzer durumlar karşısında kendisini karşı koyamayacak kadar güçsüz hissetmesi ve sonunda bu durumdan uzaklaşma yoluna giderek topluma ve kendisine yabancılaşması olarak karşılık bulmaktadır (Göksu, 2002; Tassis, 1974'ten akt. Babür, 2009).

4.2.2. Stres

Stres, organizmanın dengesini bozabilecek etmenlere karşı kişinin verdiği fizyolojik, biyokimyasal ve psikolojik tepkilerdir (Balcıoğlu, 2005).

Stres, kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda organizmanın tamamını etkileyen ve çoğuz kez kontrol edilemeyen bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2015).

Stres basit bir endişe durumu olmamasının yanı sıra sakınılacak ya da mutlak zarar verecek bir durum da değildir (Soysal, 2009). Ancak mutlak zararının olmadığı bağlamında stresin psikolojik bir kavram olarak ele alınarak bireyi toparlayıcı bir etkiye sahip olması durumu göz önünde bulundurulmalıdır. Psikolojik bir olay karşısında endişe, gerginlik, çatışma, duygusal çöküntü ile kendini fizyolojik belirleyicilerle gösteren stres durumlarında birey olaylar arasında bağlantı kurmayı kolaylaştırarak stresin toparlayıcı etkisi ortaya çıkmış olacaktır (Baltaş ve Baltaş, 2015).

Günümüz dünyasında stres hayatın kaçınılmaz bir gerçeğidir. Farklı amaçlar peşinde hayatını idame ettirmeye çalışan bütün bireyler rekabet, hızlı gelişim ve değişim gibi pek çok farklı sebeplerle stres yaşamaktadır. Hem çalışma hayatında hem de günlük koşuşturmalar içerisinde belli başlı görev ve sorumlulukları yerine getirmeye çalışan bireyler, stres ile karşı karşıya kalmakta ve bu durum onlar da baskı, motivasyon eksikliği, verimlilik düşüşü, yaratıcılığın yok olması (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004), değişime ayak uyduramama, uyumsuzluk ve nihayetinde kendine ve işine yabancılaşma gibi pek çok olumsuz durumu da beraberinde getirmektedir.

4.2.3. Çatışma

Çatışma, iki ya da daha fazla kişinin çeşitli sebeplerle anlaşmazlık içerisine düşmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2015).

Çatışma kavramının ortaya çıkışı incelendiğinde insanlık tarihi kadar eski olduğu görülmektedir. İnsanların bir arada yaşamaya başlaması ile birlikte bu olgunun doğal bir durum olduğu ve pek çok ülkede özellikle örgütsel anlamda araştırma konusu haline geldiği bilinmektedir (Dağlı ve Sığrı, 2014).

Çatışma, çağrıştırdığı anlam itibariyle olumsuz bir durum olarak tehlike habercisi olabilirken bunun yanı sıra yeni fırsatların farkına varılmasında olumlu bir etkiye de sahip olabilmektedir. Çatışma bireyler arasındaki etkileşim ve iletişimin de bir şeklidir. Bireyler arasında geçen bir davranışın ya da tutumun uygunluğunun değerlendirilmesi ve taraflardan bir diğerinin davranışının diğer tarafa uygun düşmemesi düşüncesi ile oluşmaktadır (Folger, Poople ve Stutman, 2013).

Çatışma ve yabancılaşma kavramları birbiri ile ilişkilendirildiğinde iki kavram arasındaki neden-sonuç ilişkisinin varlığı dikkat çekmektedir. Bireyler arasında yaşanan farklı görüş ve amaçlardan kaynaklanan anlaşmazlıklar özellikle örgüt içerisinde bir arada çalışmak durumunda olduklarında kendilerini bir çatışma ortamı içerisinde bulmaktadır.

Söz konusu çatışma durumunda örgütten destek göremeyen ve örgüt tarafından belli konularda engellendiğini düşünen birey yabancılaşma hissedecektir (Yeniçeri, 2009).

4.2.4. Tükenmişlik

Günümüzde kabul gören anlamı ile tükenmişlik, bireylerin diğer insanlarla olan ilişkilerinde ya da iş yaşamında olumsuzluklara sebebiyet veren özsaygı yitimi, çaresizlik, bıkkınlık gibi psikolojik belirtilerinin yanı sıra sürekli yorgunluk halleri ile fizyolojik olarak da belirtiler gösteren bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Jackson ve Leiter, 1997).

Tükenmişlik kavramı hem birey hem de örgüt açısından son derece önemli bir kavram olması sebebiyle iş yaşamını da aynı önem derecesinde tehdit eden bir sorun olarak belirtilmektedir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008).

Tükenmişlik ve yabancılaşma arasında bir ilişki olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bunun en önemli nedeni birey için olumsuz bir durum olduğu ve neticesinde olumsuz sonuçlara yol açacak olan duygusal yorulmalar, yıpranmalar, bıkkınlık olarak kendini gösteren tükenmişlik kavramının nihayetinde bireyin kendinden ve yaptığı işten uzaklaşmasına sebep olacağı düşünülmesidir.

Tükenmiş insan, fiziksel ve duygusal olarak pek çok yönden kendini umutsuz ve çaresiz hissedeceğinden çevresine karşı olan duyarlılığını ve hassaslığını kaybedebilecektir. Özellikle sağlık sektöründe çalışanların iş ortamında karşılaştıkları kronik ve çaresiz hastalardaki iyileşme oranlarının azlığı ya da ölümle sonuçlanan pek çok durum, olumsuz çalışma koşulları ve iş yoğunluklarının fazla olması gibi sebeplerle tükenmişlik duygusunu çok daha yoğun hissedecekleri bilinen bir gerçektir (Uşul ve Atan, 2014).

4.2.5. Örgüt İklimi

İnsan yaşamının büyük bir bölümünü çalışma hayatında geçirmektedir. Bu bakımdan örgütler, insan yaşamının ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

Örgütler, çok sayıda kişinin önceden belirlenmiş bir hedef doğrultusunda üretici faaliyetlerde bulunma sebebiyle biraraya gelmesiyle oluşmaktadır (Şimşek vd., 2006). Örgüt iklimi ise, söz konusu örgütün üyelerinin buldukları iş ortamına ait algılarıdır (Çekmecelioğlu, 2005). Örgüt iklimini geniş anlamda açıklamak gerekirse; örgüt

içerisinde çalışan bireylerin tutum, davranış ve uyguladıkları kurallar neticesinde ortaya çıkan ortak algıların yaratmış olduğu atmosfer olarak tanımlamak doğru olacaktır (Gök, 2009).

Örgüt hem kendi içerisinde işleyen süreçlere hem de çevresi ile sürekli etkileşime önem veren açık bir sistemdir. Örgütün çevre ile etkileşiminin artması yeni düşünceler, yeni ilişkiler ve yeni davranış kalıpları oluşmasına imkân sağlar. Bir örgütü oluşturan en önemli unsurun çalışanlar olduğu göz önünde bulundurulduğunda sürekli etkileşim ve iletişimin örgüte getirdiği yeni kazanımların değeri de daha önemli bir hale gelecektir.

Örgüt içerisinde yenilikçi, yaratıcı, işbirlikçi bir iş ortamı algısını ve karşılıklı güven duygusunun varlığını hisseden çalışan yaptığı işin önemini, değerini bilecek ve bağlı olduğu örgütüne karşı olumlu duygular besleyecektir. Bunun tam tersi yaratıcılığın ve yenilikçiliğin desteklenmediği, fikirlerin önemsiz sayıldığı kapalı örgüt ikliminde ise çalışanlar yaptıkları işi daha az önemsemeye başlayarak işlerine, örgütlerine karşı duyarsızlaşmaya ve en sonunda da yabancılaşmaya başlayacaklardır.

Literatürde örgüt iklimi ve yabancılaşma arasında ilişki olduğunu gösteren pek çok çalışma mevcuttur. Bu araştırmalar incelendiğinde ve özellikle yabancılaşma ve işe yabancılaşmanın ağırlıklı öncülleri kapsamında ortak görüşlere göre, kapalı örgüt ikliminde esnek olmayan, engelleyici ve müdahaleci denetim ve davranışların çalışanların işlerinden yabancılaştıkları, iş tatminlerinin azaldığı ve örgütsel bağlılıklarını kaybettikleri görülmektedir (Thomson ve Wendt, 1995; Hirschfeld ve Field, 2000; Mckinlay ve Marceau, 2011).

4.3. Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma kavramı çok çeşitli tanımlarda hayat bulmuştur. Kimi zaman toplumsal, kimi zaman bireysel kimi zamanda örgütsel anlamda yabancılaşmadan söz edilmektedir. Yapılan bu farklı tanımlar yabancılaşmanın farklı boyutları hakkında da ipuçları vermektedir (Fettahlıoğlu, 2006).

Günümüze kadar yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında yabancılaşmayı genel bir kavram olarak incelemenin dışında bu kavrama çeşitli boyutlarla anlamlar kazandıran Seeman'ın geliştirmiş olduğu yabancılaşma boyutlarının genel kabul görmüş olduğu görülecektir. Seeman bir kavramı anlamının ve açıklamanın en kolay yolunun o kavramın unsurlarını ya da boyutlarını ortaya çıkarmaktır diyerek bu boyutları beş başlık altında toplamıştır. Bu boyutlar sırasıyla; güçsüzlük (powerlessness),

anlamsızlık (meaninglessness), kuralsızlık (normlessness), yalıtılmışlık (isolation) ve kendine yabancılaşma (self-estrangement) olarak belirtilmektedir (Seeman, 1959).

4.3.1. Güçsüzlük (Powerlessness)

Güçsüzlük, üretim sürecinde olan bireyin kendi yarattığı ürünler üzerinde etkisinin, denetim ve karar alma yetkisinin kendisinde değil gücü elinde bulunduran kişiler üzerinde olduğunu düşünmesidir (Seeman, 1959; Banai ve Reisel, 2007).

Marx'a göre güçsüzlük kapitalist sistem içerisinde çalışmakta olan bireylerin karşılaştıkları bir durumdur. Bunun sebebi bu düzen içerisinde gücü elinde bulunduranlar önemli konularda karar alma yetkisini ve hakkını her daim kullanarak çalışan bireyin kendi hayatı üzerinde denetim hakkını hiçe saymaktadır (Seeman, 1959). Bu görüşe göre birey üretim hayatına dahil olduğu andan itibaren ürettikleri üzerindeki etkisinin dolayısıyla kendi yaşamı ile ilgili de kontrolünün kaybolduğunu düşünerek güçsüzleşip yabancılaşmaktadır (Dean, 1961; Şimşek vd., 2006).

Güçsüzlük yabancılaşmayı tetikleyen en önemli unsurlardan bir tanesidir (Seeman, 1959). Güçsüzleşen birey, herhangi bir olay ya da durum karşısında kendine ait davranışları göstermek yerine söz konusu olaya/duruma başkaları tarafından yönlendirilmiş bir davranış ile tepki vermekle yetinir (Korman, 1977). Oysaki birey, yaşam döngüsü içerisinde bir amaç uğruna yaşar. Bu amaç üzerindeki kontrolünü ne kadar çok sağlarsa o denli öz-saygısını kazanacaktır.

Sürekli değişim ve gelişimin yaşandığı hızlı bir dünya düzeni içerisinde yaşamını sürdürmek durumunda olan birey, çeşitli etkilerle ya da engellemelerle karşılaştıkça kendi hayatı üzerindeki kontrolünü kaybetme tehlikesi ile güçsüzlük hissetmektedir. Bu durum bireyde baskı yaratarak yaşamı anlamsızlaştırmakta ve bireyi bir meta haline dönüştürmektedir.

4.3.2. Anlamsızlık (Meaninglessness)

Anlamsızlık, bireyin neye ve nasıl inanacağı ile ilgili net bir düşüncesinin olmaması, çevresinde olup biten olaylara ya da durumlara karşı anlamsızlaşması ve kendisini gerçek boyutlarıyla değerlendirememesinden kaynaklı olarak kendini ifade edememesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Lindley, 1990; Şimşek vd., 2006; Büyükyılmaz, 2007).

Bir başka tanıma göre anlamsızlık, bireyin kendisini tanımaya ve yaptığı davranışların sonuçlarını öngörebilmesi için bireye yardımcı olabilecek vizyona sahip olamaması ve bu eksiklik sebebiyle kendi yolunu bulamaması, yaşamını anlamsız kılması durumu olarak açıklanmaya çalışılmıştır (Jefferson, 1991).

Anlamsızlık, bireyin kendi ile ilgili bir davranışı ya da düşünceyi değerlendirmek için uygun standartlara sahip olamaması durumudur. Daha net bir ifadeyle, bireyin karşılaştığı durum veya olaylarda belirsizlik yaşaması bu durumun önemli bir nedenidir (Zorgül, 2014).

Herhangi bir örgüte bağlı olarak çalışan bir bireyde anlamsızlık duygusu yaratan pek çok etken bulunabilir. Bunlardan bazılarını, çalışma sürecinin parçalanmışlığı, katılığı, işin bütününe kavrayamama, inisiyatif kullanamama, monotonluk ve bilgiye erişimin mümkün olmayışı olarak sıralamak mümkündür (Elma, 2003).

4.3.3. Kuralsızlık (Normlessness)

Normsuzluk diğer bir ifadeyle anomi kavramı, birey için toplumu ayakta tutan değerler, kurallar ve ilkelerin fonksiyonlarını yitirerek ortadan kalkması ya da birey için anlamsızlaşması durumu olarak tanımlanmaktadır (Seeman, 1959).

Toplumu var eden değerler ve kuralların ortadan kalkması durumunda birey çıkarlarına uygun davranışlar sergilemek adına uyumsuzlaşacak ve toplumca benimsenmeyen davranışlar gösterme eğilimi içerisinde olacaktır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Birey kendi inançları ve değer yargıları ile ters düşen toplumsal kurallar ile karşı karşıya kaldığında kendi düşünceleri doğrultusunda hareket etmek adına kurallara uygun davranışlar göstermeyerek kuralsızlık halinin ortaya çıkmasına sebebiyet verecektir (Silah, 2005).

4.3.4. Yalıtılmışlık (Isolation)

Yalıtılmışlık ya da diğer ifadelerle izolasyon, tecrit edilme tanım olarak, bireyin sosyal ortamlardan kopması, sosyalleşememesi, diğer insanlarla iletişim ve etkileşim kurmakta zorlanarak zihinsel olarak topluma yabancılaşması olarak belirtilmektedir (Seeman, 1959; Şimşek vd., 2006; Başaran, 2008).

Yalıtılmışlık, bireyin toplumsal kuralları, değerleri bilmemesinden kaynaklı olabileceği gibi aynı zamanda söz konusu kuralları bilmesine rağmen bu kurallara uygun olmayan davranışlar göstermesi sonucunda toplum tarafından dışlanması ya da dışlanma hissine kapılması, yalnızlık çekmesi şeklinde de oluşabilmektedir (Silah, 2005).

Bir toplum içerisinde bilinçli ya da bilinçsizce belirli norm ve kurallara göre yaşamak durumunda kalan birey, bazı durumlarda bu kuralları içselleştiremediği için toplumdan ve sosyal çevresinden uzaklaşma yolunu seçebilir (Weisskopf, 1996'dan akt. Elma, 2003).

4.3.5. Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement)

Yabancılaşma boyutlarından güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları ile oldukça yakın ilişki içerisinde olan bir kavram olan kendine yabancılaşma, bireyin kendi özüne, benliğine yabancılaşması durumudur (Şimşek vd., 2006; Yeniçeri, 2009).

Kendine yabancılaşmış bir birey kendi içinde "ben kimim?" sorusuna yanıt bulamayan, kendi varlığının ve potansiyelinin farkında olmaksızın başkaları tarafından kendisine verilen rol ve görevler doğrultusunda davranış göstermektedir. Bu durum bireyin kendi özü ile çatışmasına yol açmaktadır. Bu durum arasında sıkışıp kalmış bir birey, yaşam döngüsü içerisinde çoğunlukla kendi öz-benliğinin farkında olmadan yaşamakta ve bu durumun kendisinde yarattığı gerilimleri çevreye ya da başkalarına bağlamaktadır.

İnsanın doğanın bir parçası olduğu gerçeği ve bu gerçeğe birlikte doğayla bir uyum içerisinde yaşamını sürdürmesi beklenmektedir. Oysa çoğu kişi, bu gerçeği görmezden gelerek kendi gücünün değiştirmeye yetmeyeceği durumlarla başa çıkmaya çalışmaktadır. Bunun tam tersi bir durum da birey kendisini doğal sürecin akışına bıraktığında, yani doğanın bir parçası olmayı başardığında güven ve mutluluk duygusu içerisinde yabancılaşma duygusundan uzaklaşacaktır (Fromm, 2005).

4.4. İşe Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı

Yabancılaşma kavramı ile ilgili çok çeşitli ve anlam bakımından birbirinden ayrılan tanımların mevcut olduğu bilinmektedir. İşe yabancılaşma kavramında ise pek çok tanımda benzer özellikler olduğu ve yabancılaşma kavramındaki anlam karmaşasının bu kavramda gözlemlenmediği söylenebilir.

İşe yabancılaşma, bireyin iş yaşamında mesleki kuralları uygulayamamasının yaratmış olduğu hayal kırıklığı ile kişinin hem kendi hem de kariyer gelişimine kayıtsız kalması, mesleğine ve kendine yabancılaşmasıdır (Aiken ve Hage, 1966).

İşe yabancılaşma, işin doğal yapısı ve bireyin iş ile uyumsuzluğu neticesinde kendi özü ile çatışması durumundan kaynaklanan bir durum olarak karşılık bulmaktadır (Mottaz, 1981).

Bir başka tanıma göre işe yabancılaşma, çalışanın çeşitli sebeplerle işine olan coşkusunu, ilgisini ve bağlılığını yitirmesi sonucunda bireyin kendi içinde yaşadığı psikolojik durum olarak açıklanmaktadır (Hirschfeld, Feild ve Bedeian, 2000).

İşe yabancılaşma, bir örgütte çalışan bireyin yeteneklerinin işin gereklilikleri ile uyumsuz olması sebebiyle işini sevmemesi, iş alanı ile ilgili gelişmelere kayıtsız kalması ve işin gerekliliklerini yerine getirme konusunda geride kalması olarak tanımlanmaktadır (Mendoza ve Lara, 2008).

İşe yabancılaşma ile ilgili yapılan tanımlardan bir diğeri, bireyin yaptığı iş üzerinde kendi kontrol yetkisi ve inisiyatifinin düşündüğünden daha az olması ya da hiç olmadığını algılaması durumudur (Patrick, 1984'ten akt. Özbek, 2011).

İşe yabancılaşma, bireyin bağlı bulunduğu örgütteki konumundan memnuniyetsizliğine ilişkin yaşadığı hayal kırıklığının yarattığı duygunun dışa vurumu olarak tanımlanmaktadır (Hoy vd., 1983'ten akt. Zorgül, 2014). İşine yabancılaşan birey zihinsel ve duygusal açıdan kendini işine veremeyerek kendini hem çevreden hem de kendi özünden izole edecektir (Nair ve Vohra, 2010).

İşe yabancılaşma ile ilgili tanımlar incelendiğinde birey ve iş uyumsuzluğunun vurgulandığını görmek mümkündür. Hayatının büyük bir bölümünü iş yaşamında geçiren birey için çalışma süresi boyunca emek verdiği, yoğunlaştığı, kendi gelişimi ve mesleki gelişimi için çaba sarf ettiği işlemlerin, davranışların karşılığını görmek son derece önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bireylerin iş verimliliklerinin artması, işlerine ve örgütlerine karşı yabancılaşma yaşamamaları bireysel ve çevresel pek çok faktöre bağlı olmaktadır. Bağlı olduğu örgüt tarafından yönetimsel sorunlar yaşayan, yaptığı işin sorumluluk ve kontrolünün kendisine verilmediğini hisseden birey işine karşı yabancılaşarak uzaklaşacaktır (Tutar, 2010; Özbek, 2011). İşe yabancılaşma ile karşı karşıya kalmış bir birey, işinde ve bulunduğu iş ortamında kendini değersiz, güçsüz, başkalarına bağımlı hissederek çevre ile bağlarını koparacak ve yalnızlaşacaktır (Halaçoğlu, 2008).

4.5. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

İşe yabancılaşmaya neden olan birçok önemli faktör bulunmaktadır. Değişimin kaçınılmaz, sürekli hareketliliğin olduğu günümüz iş koşullarında rollerin değişmesi, yönetim tarzı, örgüt büyüklüğü, çalışma koşulları, kültürel, ekonomik, çevresel etmenler ya da bireyin değişime adapte olamamasından kaynaklanan pek çok etmen işe yabancılaşmaya sebep olabilmektedir (Şimşek vd., 2006; Tutar, 2010).

4.5.1 Ekonomik Yapı

Bir ülkenin ekonomik koşullarında meydana gelen değişimler o ülkede var olan iş örgütlerinde ve işin genel yapısında da değişikliklere sebep olabilmektedir. Özellikle kriz dönemlerinde şartların zorlaşması ile birlikte yapılan üretim kısıtlamaları örgütleri oldukça zorlu koşullar altına girdirmektedir. Ekonomik bir varlık olan örgütlerin temel amaçları arasında kar elde etmek ve rekabetçi iş koşullarında sürdürülebilirliklerini sağlamanın önde geldiği bilinen bir gerçektir. Ancak işin insani yönü bakımından bu durumun çalışanları göz ardı eden bir yaklaşımla doğrudan üretim ve kar odaklı bir anlayış olarak görülebileceğinden, üretime katılan çalışanın ürettiği ürün ya da hizmette yetki alanının daralması ya da gittikçe yok olmasının yabancılaşmayı da beraberinde getireceği göz önünde bulundurulmalıdır (Büyükyılmaz, 2007).

4.5.2. Kültürel Yapı

Kültür bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi varlıkların bütünüdür. Topluma ait değerlerin başka toplumlarda farklılaşması olağandır. Her birey büyüyüp yetiştiği toplumun kültürel değerlerine adapte olarak hayatını devam ettirmektedir. Yaşadığı toplumdan başka bir topluma giden ya da ailesinden, çevresinden görüp öğrendiği özelliklerin dışında bir kültür özelliği ile karşılaşan birey, alışlagelmiş bazı farklı değerler sebebiyle uyum sorunu yaşayarak yabancılaşabilir (Babür, 2009). Örneğin, farklı bir ülkeye ya da farklı bir topluma giden bir birey kendi kültüründe alışmış olduğu kurallar ve değerler sebebiyle uyum sağlamakta zorluk yaşayacaktır. Bu uyum sağlama durumu bireyi birçok yönden olumsuz olarak etkileyecektir. Yeni girmiş olduğu ortama ayak uyduramayarak ya kendi özüne ya da topluma, insanlara, sosyal hayata

yabancılaşabilecektir. Elbette bu türden olumsuz durumlar bireyin yaptığı işteki durumunu da etkileyebileceğinden işine de yabancılaşabilecektir.

4.5.3. Günlük Yaşam Koşulları

Bireylerin günlük rutinlerinde karşılaşılabilecekleri pek çok olay ya da durum yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Örneğin; bireyin yaşadığı şehirde trafik yoğunluğunun olması, işinin evine olan uzaklığı, sağlık sorunları gibi karşılaştıkları güçlükler kendi özüne ya da yaşadığı çevreye karşı yabancılaşmasına sebep olabilmektedir (Bayındır, 2002). Birey günlük yaşamın koşturmacası ve karmaşası içerisinde kendini mutsuz, yorgun, stresli ve tükenmiş hissedebilir. Bu durum işi ile ilgili algılarının da değişmesine sebep olabilmektedir. İnsanlar günlük yaşam koşulları içerisinde çoğunlukla hayattan keyif almayı, zamanlarını doğru bir şekilde planlamayı unutmaktadır. Böylelikle sürekli zamanın kısıtlı olduğundan, işlerini yetiştirememekten ve kendisine ayıracak boş zaman bulamamaktan yakınıp dururlar. Bu durumun farkında olmadan yaşamaya devam eden ve çoğunlukla günlük rutin yaşam koşullarının stres ve baskısı altında kendini güçsüz, savunmasız, çaresiz hisseden kişi kuşkusuz yaptığı birçok faaliyetten keyif alamayacak duruma gelecektir. Bireyde baskı yaratan bu stresli durumlar bireyin aile, arkadaş, sosyal yaşam, iş yaşamı gibi pek çok yönden yabancılaşmasını hızlandıracaktır.

4.5.4. Teknoloji ve Otomasyon

Hızla gelişen ve değişen dünya düzeni içerisinde gelişmenin belki de en yoğun olarak görüldüğü alan olan teknoloji, insanın çalışmasını ve bilgiye erişimini kolaylaştırması gibi pek çok bakımdan olumlu olmasının yanı sıra güvenlik, insanın emeğine gittikçe yabancılaşması, insanı kendine bağımlı hale getirmiş olması gibi pek çok açıdan da olumsuz yönden anılmaya başlamıştır. Bu durumun denetimini ve kontrolünü sağlayamayan birey insanlarla olan ilişkilerinde yabancılaşmaya, sosyal ortamdan uzaklaşmaya ve kendi yetenek ve becerilerini göz ardı ederek en sonunda kendine yabancılaşmaya başlamaktadır (Fettahlıoğlu, 2006). Değişimin kaçınılmaz olduğu ve değişime direnç gösterenin çağın gerisinde kaldığı bir dünya düzeni içerisinde yer alan birey bu değişime ayak uydurmak, uyum sağlamak mecburiyetini üzerinde bir baskı olarak hissedecektir. Bu baskı, çoğunlukla güven alanında yaşamaya ve günlük

rutin tempoya alışmış bireyler için bir stres faktörü olacaktır. Değişimi iyi algılamayan, yönetemeyen bireyler hem özel ve sosyal hem de iş yaşamlarında türlü zorluklarla karşı karşıya kalabilecektir. Alışlagelmişin dışına çıkmak, kabuğunu kırmak, daha önce birey tarafından denenmemiş olanı denemek işin başında her zaman zor ve imkânsız gibi görünecektir. Bu tür zorluklar beraberinde direnç geliştirecektir. Değişime ayak uyduramayacağını düşünen birey kendi yetenek ve becerilerinden şüphe duymaya başlayacak ve özü ile çelişkiler yaşamaya başlayacaktır. Bu durumda işinin gerektirdiği yeterlilikleri kendinde gerçekleştiremeyeceği düşüncesiyle işi ile arasında uyumsuzluk yaşayarak coşkusu kaybedecek ve işine yabancılaşacaktır.

4.5.5. Yönetim Yapısı

Bireyin çalıştığı örgütten beklediği yönetim tarzı ile örgütün sürdürdüğü yapı arasında farklılıklar olması durumunda birey işe yabancılaşma ile karşı karşıya kalabilmektedir. Yaşamının büyük bir bölümünü iş hayatında geçiren birey, bağlı olduğu örgüt içerisinde kararlarına saygı duyulması, yaptığı işte takdir görme, işi ile ilgili karar verme ve inisiyatif kullanabilme yetkisine sahip olma gibi pek çok beklenti içerisinde olacaktır. Bu beklentilerinin karşılanmadığını hisseden birey işine ve örgütüne karşı yabancılaşma yaşayacaktır.

4.5.6. Bürokrasi ve Örgüt Yapısı

Bir örgüt içerisindeki katı bürokratik yapı örgütte çalışan bireyler üzerinde baskı oluşturarak, bireyin özgürce hareket etmesini engelleyerek fikirlerini ifade etmekte çekinmesine yol açabilmektedir. Bu durum bireyi belirli kurallar doğrultusunda hareket etmesi için zorlayacağından bireyin öz-benliğinden uzaklaşarak yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Anaş, 2016).

Örgüt içerisindeki yapılaşmalardan kaynaklı olarak işe yabancılaşmaya neden olabilecek durumlardan bazıları, çalışanların örgüt içerisindeki adalet algısı, etik iklim, örgütsel güven gibi faktörlerdir. Bir örgüte bağlı olarak çalışan bireyler sürekli olarak çevrelerini gözlemleyerek işleri ve örgütleri hakkında bilgi sahibi olamaya çalışırlar. Örgüt içerisindeki her birey üstlendikleri rol, kişisel ilişkiler ve deneyimler gibi çok çeşitli açılardan örgüt içerisinde yapılan uygulamalara farklı anlamlar yükleyebilmektedir. Ancak bir örgütün ne kadar güvenilir olduğunun çalışanlar tarafından algılanması

örgütteki yönetim uygulamaları, bireysel ya da grup ilişkileri gibi belli başlı ortak inançlardan meydana gelmektedir. Bu açıdan çalışanların örgüte güven algıları işe yabancılaşmalarını etkilemektedir (Özbek, 2011). Örgüt içerisinde adaletin sağlanmasının yanı sıra bu adaletin çalışanlar tarafından doğru algılanması da son derece önemli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar hem yordayan hem yordanan bir değişken olarak örgütsel adalet algısının çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini etkilediğini göstermektedir. Çalışanlar örgüt içerisindeki uygulama ve prosedürlerin kişiden kişiye göre farklılaştığını düşünerek örgüt içerisindeki adalet duygusunun yoksunluğunu hissettiklerinde işlerine ve örgütlerine karşı yabancılaşmaktadır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016). Diğer taraftan yalnızca örgüt içerisindeki durumlar sebebiyle değil örgüt dışındaki çevrenin özelliklerinin birey üzerinde oluşturmuş olduğu duygusal olumsuzluklar sebebiyle de bireyin işe yabancılaşması söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla bu yabancılaşma duygusunun artması ile birlikte bireyin örgüte karşı adalet algısının da farklılaşabileceğini söylemek mümkündür (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016).

4.5.7. Çalışma Koşulları

İşe yabancılaşmaya sebep olabilecek bir diğer önemli husus işyerindeki çalışma koşullarıdır. Çalışma koşulları örgüt tarafından ve çalışana sunulan her türlü fiziksel, ekonomik, psiko-sosyal şartlar ve imkânlar olarak tanımlanmaktadır (Eroğlu, 2004'ten akt. Yumuk, 2011). Bu şartlar arasında gürültü, yetersiz aydınlatma, yüksek çalışma temposu, çalışma saatleri, teknik koşulların eksikliği, bireyin işinde kullandığı araç ve gereçler yer almaktadır. Bu gibi fiziksel, ekonomik ve psiko-sosyal çalışma şartlarının sağlanmadığı durumlarda çalışan işine karşı duyduğu coşku ve isteği kaybederek yabancılaşabilir.

4.5.8. Bireysel Değişkenler

Kişilik, bireyin içinde bulunduğu koşulları algılayıp yorumlamasında ve bunun sonucunda buna uygun bir davranış biçimi oluşturmada kullandığı yolu şekillendiren bir olgudur (Dyrenforth, 2010). Dolayısıyla bireyler çevrelerine farklı kişilik özellikleri doğrultusunda tepki vermektedir. Bireyler, içten denetimli ve dıştan denetimli olmak üzere iki tip kişilik özelliğine göre değerlendirildiğinde çevrelerine verdikleri tepkileri

sınıflandırmak daha kolay olmaktadır. İçten denetimli bireyler, karşılaştıkları olay ya da durumun kontrolünün kendilerinde olduğunu ve bu kontrol dâhilinde davranışlarının sahip oldukları yetenek ve çabalarına bağlı olduğunun bilincinde hareket etmektedir. Dıştan denetimli bireyler ise, karşılaştıkları olay ya da durumun kontrolünün farkında olmaksızın olayların sonuçlarını kadere, şansa, gücü elinde bulunduran diğer insanların varlığına ya da başka çevresel etmenlere bağlamaktadır (Rotter, 1972). Bu durum bireyin karşılaştığı zorlu durumların üstesinden gelme hususunda sahip olduğu yetenek ve becerilerine olan inancı olarak bilinen öz-yeterlilik kavramını hatırlatmaktadır. Öz-yeterliliği yüksek olan bir birey karşılaştığı olaylar ya da durumlarla başa çıkmada sahip olduğu yeteneklere olan inancı sayesinde bir bilinç geliştirerek olayların sonucu hakkında performans ve çabasını artırma yoluna gidecektir. Aksi durumda öz-yeterliliği düşük olan birey ise, yetenek ve becerileri hakkında şüpheye düşecek ve kendi öz-benliğini göz ardı ederek çabalarını azaltacak ya da tamamen geri çekilecektir. Öyleyse öz-yeterliliğin bireyin kendine ya da işine yabancılaşmasında önemli bir etkisi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Diğer bir ifadeyle öz-yeterliliği düşük olan bir bireyin yabancılaşma yaşama olasılığının da yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

4.5.9. Aile ve Sosyal Çevre

Her insan yaşam döngüsü içerisinde belli başlı evrelerden geçerek kendi sosyal kimliğini ve kişiliğini oluşturur. Kişiliğin oluşma evresi genetik faktörlerden sonra aile ile başlamaktadır. Doğduğu andan itibaren aile içerisinde yaşamını sürdüren birey bir takım özellikleri ve davranış biçimlerini burada öğrenir. Ailede gördüğü davranışlar ile birlikte kendi içinde bir bilinç oluşturmaya başlar. Bireyin yetiştiği aile ortamındaki uyumu onun çevre ile uyumunu da etkilemektedir. Bireyin aile ortamında gördüğü davranışlar ve durumlar çevre ile uyumlu ise birey yaşadığı topluma ayak uydurmakta zorluk çekmeyecek ve hatta daha kolay uyum sağlayabilecektir. Bu durumda sosyalleşmesi daha sağlıklı olacaktır (Eroğlu, 1993'ten akt. Babür, 2009). Sosyal çevresi ve toplum ile uyum içerisinde olan bireyin yabancılaşma yaşama olasılığı da önemli ölçüde azalacaktır. Bireyin aile ve sosyal çevresi yalnızca kendi özüne ya da çevresine ve topluma yabancılaşma düzeyini değil aynı zamanda işe yabancılaşmasını da etkilemektedir. Yetiştiği aile ortamında, sosyal çevresinde değer gören, fikirleri önemsenen, özgürlüğü kısıtlanmamış bir birey kendi özünü ve dolayısıyla gerçekleştirmek istediği hedefleri konusunda da daha net bir tavır sergileyebilecektir.

Bütün bunlar onun hem eğitim hayatını hem de daha sonrasında yaşamının büyük bir bölümünü geçirecek olduğu iş yaşamında kendisine değerli katkılar sunacaktır. Özgürlüğü kısıtlanmamış bir birey, daha yaratıcı düşünebilme becerisi içerisinde kendisini tek bir alanda kısıtlı hissetmeyecek ve kendisinin pek çok yönünü keşfetme olanağına da sahip olacağından yabancılaşma yaşamayacaktır.

4.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

İşin niteliği ile birey arasındaki uyumsuzluğun bireyde yaratmış olduğu hayal kırıklığı neticesinden bireyin işten uzaklaşması olarak tanım bulan işe yabancılaşma pek çok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir.

Psikolojik çöküntü, tükenmişlik, düşük performans, verimsizlik, yüksek iş gücü devri, zihinsel yorgunluk, tatminsizlik, iş ve yaşam kalitesinin düşmesi, iş stresi, örgütsel bağlılıkta azalma gibi çok sayıda durum işe yabancılaşmanın sonuçlarındandır (Aytaç, 2005; Tutar, 2010).

İşine ve kendisine yabancılaşan birey, yaptığı işten zevk alamayacak duruma gelerek, kendisini geliştirecek mesleki ve kişisel deneyimlerden ve durumlardan uzaklaşır. Çalışmalarını zorunluluk baskısı altında yapar ve böylelikle iş stresi artarken iş tatmini azalır. İş tatminsizliği çalışanın yaptığı işten beklentilerine ve değerlerine ulaşamaması sonucunda bireyde oluşan memnuniyetsizlik durumudur. Yabancılaşma ise iş tatminine doğrudan olumsuz etkisi olan bir değişkendir. Yalçın ve Koyuncu (2014) Niğde ili sanayisinde otomotiv, tekstil, maden özel sektörlerinde görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışma sonucunda, işe yabancılaşmanın iş tatminini negatif yönde etkilediğini bulgulamışlardır.

Yabancılaşma bireylerin yaratıcılığını, etkinliğini, verimliliğini, kişilerarası etkileşim ve iletişimini etkilemektedir. Bu konuda yapılmış pek çok çalışma bu durumun doğruluğunu kanıtlamaktadır. Usul ve Atan'ın (2014) sağlık sektöründe görev yapan personel üzerinde yapmış oldukları çalışmada yabancılaşma olgusunu tetikleyen bazı unsurlara dikkat çekilmektedir. Bu çalışma sonucunda yabancılaşma olgusunu ortaya çıkaran bu unsurlar; yaptığı işten keyif almama, işinin kişisel gelişimine katkı sağlamadığını düşünme, çalıştığı kurumda kendisini önemsiz hissetme, yönetimin uyguladığı yöntem ve prosedürlerden memnun olmama ve performans değerlendirme ölçütlerinde objektif olmama olarak sıralanmaktadır.

Çalıştığı örgüte ve işine karşı yabancılaşma yaşayan bir birey, örgütün kendisine sunmuş olduğu olanak, fırsat, statü ve dolayısıyla yapmış olduğu işi önemsemeyecektir. İşinden ve örgütünden gurur duymayan birey sosyal çevresinde de işinden bahsetmekten kaçınacaktır. Bunun yanı sıra örgütün başarılarına karşı kayıtsız kalacak ve örgütsel faaliyetlere katılmama eğilimi içerisinde olacaktır (Başaran, 2004). Örgütsel özdeşleşme olarak adlandırılan bireyin algıladığı kendi özü ile örgüt arasındaki uyumun yaratmış olduğu psikolojik bütünleşme hali (Vanknippenberg ve Sleebos, 2006) işine yabancılaşmış olan bir bireyde hayat bulamayacak bir durum olarak karşımıza çıkacaktır. Birey psikolojik olarak işi ile bağının kalmadığını düşündüğünde yani işinden uzaklaşarak yabancılaşma hissettiğinde örgüt içerisinde yaşanan olumlu durumlara karşı da kayıtsız kalacaktır.

Günümüz iş örgütleri en değerli kaynağı olan insan kaynağından maksimum verimle faydalanmak istemektedir. Bu durum çalışanların daha fazla sorumluluk alması anlamına gelmektedir. Yaratıcı, yenilikçi, gelişime ve değişime açık bir çalışan bütün örgütlerin istediği bir değer olacaktır (Panahi, Veiseh, Divkhar ve Kamari, 2012). Ancak işine yabancılaşmış bir birey işi ile ilgili tüm ilgisini kaybedeceğinden, mesleki gelişmeleri ne kendi ne de örgüt yararına kullanabilecektir. İster örgüt ister birey kaynaklı olsun yabancılaşmanın mutlak zararı iki tarafa da dokunacaktır. Yabancılaşmış birey, işinden uzaklaşarak bulunduğu örgütün konuları hakkında konuşmaktan kaçınacak ve sessiz kalmayı tercih edecektir (Nikmaram, Yamchi, Shojaii, Zahrani ve Alvani, 2012).

Örgütün kendisine dayatmış olduğu kurallar, normlar ve isteklere itiraz etmeksizin uyan birey, kendisini ilgilendiren konulara dâhil ses çıkarmayan, kararlara katılım göstermeyen, kendi istek ve düşüncelerini göz ardı ederek başkalarının istekleri doğrultusunda davranan birey belli bir süre sonunda örgütsel bir araç haline gelerek kendisine, örgüte ve topluma yabancılaşmaya başlayacaktır. Bu sebeple yabancılaşan birey duygusal bir boşluğa düşeceğinden psikolojik rahatsızlıklara yakalanma riski artacaktır (Güney, 2000).

Yabancılaşmanın yıkıcı sonuçları yalnızca bireysel ve örgütsel boyutta olmamaktadır. Tüm bunların yanında belki de en önemli sonucu toplum üzerinde göstereceği etkilerdir. İnsanın yabancılaşması toplumda yıkıcı etkilere sebep olabilecektir (Aslan, 2008). Birbirinden uzaklaşan, sosyal ilişkilere ve etkileşimlere kayıtsız kalan birey gittikçe toplumdan uzaklaşmaya başlayacaktır. Toplumu ayakta tutan en temel kural ve normlara uyum sağlamakta zorluklar yaşayan yabancılaşmış birey, bu kurallara uygun olmayan yeni davranış biçimleri geliştirecektir. Bir toplumda yabancılaşmanın olumsuz

etkisini arttırması sosyolojik boyuttaki bunalımlar, toplumun giderek yozlaşması ve birlik ve bütünlüğün bozulması gibi yıkıcı sonuçları da beraberinde getirecektir.

4.7. İşe Yabancılaşmanın Önlenmesinde Kullanılabilecek Başlıca Yöntemler

İşe yabancılaşma hem birey üzerinde hem de örgüt üzerinde pek çok olumsuzluk yaratan bir durumdur. Bir nedene bağlı olarak ortaya çıkan her durum onu tetikleyen bir başka durumun sinyallerinin farkına varılıp önlenmesi ya da ortadan kaldırılması ile doğru bir biçimde yönetilebilir. Bu nedenle işe yabancılaşmanın yönetilmesi de mümkündür. Bu bölümde işe yabancılaşmanın ortaya çıkardığı olumsuzlukların önlenmesine yönelik müdahaleler kapsamında kullanılabilecek belli başlı yöntemlerden bahsedilecektir.

4.7.1. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, örgüt içerisinde bireyin yapmakla sorumlu olduğu işe karşı bakış açısını değiştirmek, motivasyonunu arttırmak ve işin özendirilmesini sağlamak amacıyla kapsam açısından birbirinden farklı ancak bireyin daha önceki yaptığı işle benzer zorluklar içeren işlerin yine aynı birey tarafından yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Silah, 2005).

Çalışanlar rutin iş temposundan zamanla sıkılarak yaptıkları işe karşı ilgilerini kaybetmeye ve dolayısıyla işlerinden uzaklaşmaya başlamaktadır. Bu durum hem bireysel doyum sağlamak arzusunda olan çalışan için hem de çalışanından en yüksek verimi elde etmek isteyen örgütler için istenmeyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi olumsuzlukların önlenmesi ya da tamamen ortadan kaldırılması için iş zenginleştirme önemli bir yöntem olacaktır.

İş zenginleştirmenin amacı, çalışanların iş memnuniyetlerini arttırarak yaptıkları işi sahiplenmelerini sağlamak, motivasyonları arttırmak, işe bağlı oluşabilecek stres düzeylerini azaltmak, çalışanları monotonluktan uzaklaştırarak onlara yeni imkân ve fırsatların varlığını hatırlatmak ve bu sayede yaratıcılıklarını göstermelerine imkân sağlamaktır. Tüm bunlar şüphesiz çalışanın iş performansına olumlu katkılar sağlayacaktır (Doğan, 2006).

İş zenginleştirme ile birlikte işin kapsamı artacağından çalışan çoğu durumda inisiyatif kullanma özgürlüğünü elinde bulunduracaktır. Bu durum bireyin öz-güven

duygusunu harekete geçirecektir. Böylelikle yaptığı işteki etkisinin arttığını düşünen birey yabancılaşma duygusundan uzaklaşacaktır.

4.7.2. İş Değiştirme/Rotasyon

İş değiştirme, herhangi bir örgüt bünyesinde faaliyet gösteren bir çalışanın belli bir plan ya da program dâhilinde bir işten başka bir işe, göreve ya da pozisyona geçirilmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Aydoğan, 2014).

İş değiştirme çeşitli amaçlarla yapılabilmektedir. Ancak en önemli amaçlarından biri bireylerde monotonluktan kaynaklı olarak oluşabilecek sıkıntıları önlemektir (Özkalp ve Kirel, 2016). Birey rotasyon kapsamında örgüt bünyesinde geçiş yaptığı işe ya da göreve ilişkin farklı mesleki bilgiler öğrenerek, farklı sosyal ilişkiler kurarak kendini geliştirme imkânı bulmaktadır. Bu sayede işine yabancılaşma duygusundan uzaklaşacaktır.

İş değiştirme yalnızca bireye değil aynı zamanda örgüte de olumlu katkılar sunmaktadır. Rotasyon sebebiyle farklı işlerde görev alan çalışanlar faaliyet gösterdikleri farklı görevlerdeki beceri ve yetkinlikleri de yerine getirmiş olurlar. Bu sayede örgüt içerisinde her iş için birbirini asiste edebilecek birden fazla çalışan olabilecektir.

İş değiştirmenin bireyleri monotonluktan kurtararak işe yabancılaşmadan uzaklaştırmasının yanı sıra doğru ve etkili uygulanmadığı takdirde işe yabancılaşmayı arttırıcı sonuçlara da yol açabileceği göz ardı edilmemelidir. Rotasyon sebebiyle işini ya da görevini değiştiren çalışan yeni görev aldığı birime uyum sağlamakta zorluk yaşayabilir. Böyle bir durumla karşı karşıya kalan birey yeni görevin kendine sunduğu olanaklar yerine getirmiş olduğu olumsuz durumlara odaklanarak işinden, çevresinden ve kendi özünden uzaklaşma duygusuna kapılabilir.

4.7.3. Personel Güçlendirme

Güçlendirme, bir bireyin sahip olduğu yetenek ve becerileri doğrultusunda olmak istediği kişi olma yolunda ona yardımcı olmak, gelişmesine izin vermek olarak tanımlanabilmektedir (Gardner ve Olson, 2010).

Örgütlerdeki yönetim uygulamalarından biri olan yönetime katılma uygulamasının bir uzantısı olarak kabul edilen personel güçlendirme, çalışanın örgüt

içinde daha aktif bir rolde yer almasına olanak sağlayan bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır (Çavuş ve Akgemci, 2008).

Personel güçlendirme, herhangi bir örgüte bağlı çalışan bir bireyin kendi geçmiş deneyimleri ve mevcut olan bilgilerinden faydalanarak yaptığı iş ile ilgili kararlara katılması, inisiyatif alarak iş sorumluluğunu yüklenmesidir (Mucuk, 2013). Küreselleşme ile birlikte sürekli bir değişim ve gelişimin yaşandığı iş örgütlerinde modern iş yöntemlerinin kullanılması hem örgüt içerisinde çalışan bireyler hem de genel anlamda örgütün bütünü açısından son derece önemli bir hal almaya başlamıştır. Bu bakımdan değişim farkındalık yaratmayı gerektiren özel bir anlama sahiptir. Değişime ayak uydurmak, sürekli yeni ve güncel bilginin peşinde koşmak, gelişimi desteklemek, bilgi paylaşımını arttırmak ve bilgiyi yönetebilmek çağdaş örgütlerin temel dayanakları haline gelmiştir.

Personel güçlendirme, örgüt çalışanlarının kendi yetenek ve becerileri doğrultusunda düşünebilmelerine, farklı bir bakış açısı ile yaratıcılık ve konsantrasyonlarını geliştirmelerine imkân sağlayarak eski ve emrivaki talimatlarla yönlendirilmiş bilgilerin uygulamalardan uzaklaştırılmasını sağlamaktadır. Bu bakımdan personel güçlendirmenin, çalışanı denetleyerek değil ona yaptığı işin tüm sorumluluğunu vererek yönetmek anlamına geldiğini söylemek mümkündür (Turan, 2016).

Personel güçlendirme örgütlerde kullanılan güçlü bir yönetim tekniği olarak yabancılaşmaya karşı oldukça etkili bir sistem olarak görülmektedir. Bu durumu daha net bir şekilde ifade etmek gerekirse; çalıştığı örgüt tarafından yaptığı işin yetki ve sorumluluğu kendisine verilen birey kendi yetenek, becerileri ve deneyimleri doğrultusunda karar alabileceği için işini sahiplenecek ve işine karşı yabancılaşma yaşamayacaktır.

Her insan bir amaç uğruna yaşamaktadır. Bir örgüt bünyesine katılarak örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağlayarak iş yapan her birey, kariyer beklentisi ne olursa olsun, kendi gelişimini sağlayacak uygulamalar altında iş ile uyumunun sağlanması bakımından beklentilerinin karşılanmasını arzu etmektedir. Birey yaptığı iş ile kendi amaçları arasında bağ kurabildiğinde ya da diğer bir ifadeyle yaptığı iş sebebiyle güçlü bir hedefe ilerlediği hissine kapıldığında daha büyük bir heyecanla işini benimseyecektir. Bu bakımdan örgüt içerisinde çalışanın yaptığı işte kendi katkısını, sorumluluğunu daha fazla ortaya koyabileceği çalışanı güçlendirici ortamlar yaratılması bireyin işe yabancılaşma eğilimini ortadan kaldıracaktır.

4.7.4. Stres Yönetimi

Stres, insanlık tarihi kadar eskiye dayanan ve pek çok farklı tanımda hayat bulan karmaşık bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bugüne kadar stres ile ilgili yapılmış olan tanımlar dikkate alındığında ortak noktanın bireyin dışında gelişen uyarıcılar sebebiyle oluştuğunu ve istenmeyen bir durum olarak nitelendirildiğini söylemek mümkün görünmektedir.

Stres, fiziksel ve sosyal çevredeki pek çok uygunsuz koşul sebebiyle bireyin bedensel ve ruhsal sınırlarının ötesinde göstermiş olduğu çabalar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 2016).

Stres, bireylerin fiziksel ve psikolojik bakımdan iyi hallerini etkileyerek bireylerde duygusal bir gerginlik yaratan süreç olarak belirtilmektedir (Güney, 2015).

Günümüz koşulları göz önünde bulundurulduğunda her ne sebeple olursa olsun stresten kurtulmanın pek de mümkün olmadığını söylemek gerekmektedir. Ancak stres kelime anlamı ile olumsuzluğu çağrışırsa da her zaman bu durumun böyle olmadığını savunan açıklamalar da mümkündür. Stresi yaratan pek çok farklı faktör bulunmaktadır. Bu bakımdan stresin tanımı yapılırken stresi ortaya çıkaran sebeplerin ve koşulların da değerlendirmesinin yapılması önemle üzerinde durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple stresi yaratan faktörün doğru anlaşılması stresin yalnızca olumsuz bir durumu temsil ettiği değil bunun yanı sıra bazı durumlarda olumlu katkı sağlayabileceği de düşünülmelidir.

Olumsuz anlamda stres, birey üzerinde fiziksel ya da psikolojik bir baskı yaratarak onun verimliliğini, motivasyonunu azaltıcı etkilerle bireyi ister bireysel isterse örgütsel olarak hedeflerinden uzaklaştırabilir. Hedefinden uzaklaşmış bir birey kendini gergin, endişeli, kaybolmuş, özünden uzaklaşmış olarak tanımlayabilir. Bireyi bu noktaya getiren pek çok faktör olabilir. Ancak örgütsel açıdan incelendiğinde uygun olmayan çalışma koşulları, iş yükünün fazlalığı, ücret, performans kriterleri, yönetim tarzı gibi pek çok faktörü sıralamak mümkündür. Böyle durumlarla karşı karşıya kalan birey üzerinde olumsuzluk yaratan kendine rahatsızlık veren bir baskı ile işine yabancılaşma duygusu yaşayabilir. Yabancılaşma hem birey hem de örgüt için istenmeyen bir durumu temsil etmektedir.

Stresi tamamen ortadan kaldırmanın mümkün olmadığı ancak onu yönetmenin hem birey hem de örgüt açısından çok etkili sonuçlar doğurabileceği bilinen bir gerçektir. Birey üzerinde stres yaratan faktörlerin belirlenmesi stresin yönetilmesinde yapılacak en

önemli adımlardan biridir. Bu faktörlerin ortadan kaldırılması ya da yarattığı olumsuz etkileri azaltıcı önlemler alınması stresin başarılı bir şekilde yönetilmesini sağlayacaktır.

Strese bağlı olarak örgüt içerisinde çıkan olumsuzluklar için gerekli önlemlerin alınmaması örgütte çalışan bireylerin zamanla mutsuz bir çalışana dönüşmesine sebep olarak yabancılaşma yol açabilecektir (Babür, 2009).

4.7.5. Çatışma Yönetimi

Çatışma, iki veya daha fazla kişi, grup ya da örgüt arasındaki uyumsuzluk neticesinde doğan gerilim hali olarak tanımlanmaktadır (Akinnubi, Oyeniran, Fashiku ve Durosaro, 2012).

Gerek iş yaşamında gerek sosyal ortamda insanların etkileşim halinde olduğu her yerde çatışma yaşanması kabul edilebilir bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Her insanın birbirinden farklı kişilik yapısına, farklı duygu durumlarına sahip olduğu düşünüldüğünde bu durumun doğal karşılanması kolaylaşacaktır. Öte yandan iş örgütleri açısından düşünüldüğünde ise amaçların çatışması, birey-iş uyumsuzluğu, ast-üst ilişkileri gibi pek çok faktör çatışmaya sebep olabilmektedir. Buradan yola çıkılarak çatışmanın farklı sebeplerle ortaya çıktığını ve hem bireysel hem de örgütsel boyutta olabileceğini söylemek mümkündür.

Ortaya çıkış sebebi ne olursa olsun çatışmanın doğru bir şekilde yönetilmesi bireye ve örgüte pek çok olumlu katkılar sunacaktır. Çatışmanın yönetilemediği aksi durumlar da ise hem birey hem de örgüt ciddi zararlarla karşı karşıya kalabilecektir (Demiröz, 2015).

Çatışma yönetimi, bir örgüt içerisinde bireyler ya da gruplar arasında ortaya çıkan anlaşmazlık ya da uyumsuzlukların ortaya çıkardığı olumsuz etkileri en aza indirgenmesi, olumlu etkilerin ise örgüt veya birey yararına dönüştürülecek şekilde uygulamaların yapılmasıdır (Büyükyılmaz, 2007).

Çatışma yönetiminde kullanılan pek çok farklı yöntem söz konusudur. Bu yöntemlerden hangisinin örgüt içerisinde kullanılacağına karar verme yetkisi yöneticinin sorumluluğundadır. Yönetici öncelikle çatışmayı ortaya çıkaran nedenleri doğru bir şekilde teşhis etmeli, çatışmaya konu olan durum ya da sorun hakkında bilgi toplayarak çatışma yönetimi alternatifleri arasından hangi yöntemi kullanacağına karar vermelidir (Karip, 2015).

Hayatının büyük bir bölümünü çalışma hayatı içerisinde geçiren bireyler, bağlı buldukları örgüt içerisinde yaşanan çatışma ve uyumsuzluklardan doğrudan etkilenmektedir. İyi yönetilemeyen bir çatışma ya da uyumsuzluk hali bireylerin iş ve örgütlerine karşı bakış açılarında olumsuz olabilecek çeşitli değişimler meydana getirebilir. Birey yaşadığı uyumsuzluk sebebiyle işine ve örgütüne karşı uzaklaşarak yabancılaşma yaşayabilir. Bu durum öncelikle kısa vadede bireye zarar verirken uzun vadede de örgüte zarar verebilecektir. Bu bakımdan yöneticilerin çatışma yönetim uygulamalarını doğru bir şekilde sevk ve idare etmeleri gereklidir.

Bireyler için uygun çalışma koşullarının oluşturulması, örgüt içi iklimin birey ve örgüt yararı gözetilerek huzurlu bir hale getirilmesi, örgütsel stresin kabul edilebilir seviyelerde tutulması, birey-iş uyumu göz önünde bulundurularak işe seçim ve yerleştirmelerin yapılması, sürekli değişim ve gelişime önem verilmesi, örgüt içerisinde bireylerin yaratıcılıklarını destekleyecek uygulamalara yer verilmesi gibi çeşitli uygulamaların hayata geçirilmesi bireylerin daha mutlu, istekli ve verimli çalışmalarını sağlayacaktır. Bu sayede çatışma ve uyumsuzlukların bireyde yaratacağı işe yabancılaşma duygularını engellenmiş olacaktır.

4.7.6. Motivasyon Yönetimi

Motivasyon, en genel tanımıyla, bireylerin ulaşmak istedikleri amaç doğrultusunda kendi istekleri ile davranış göstermeleri sürecidir. (Koçel, 2015). Her insan eksikliğini hissettiği ihtiyacın karşılanması amacıyla harekete geçmektedir. Bu durum motivasyonun en önemli özelliği olan ihtiyaçları karşılamaya yönelik olması ile doğrudan bağlantılıdır. İhtiyacın şiddeti arttıkça birey söz konusu ihtiyaç için harekete geçme davranışını da büyük bir heves ve istekle gerçekleştirecektir.

Motivasyon bireyi davranışa yönlendiren ana sebeplerden biri olarak bilinmektedir. Diğer bir ifadeyle motivasyon, kişiyi davranışa sevk eden itici bir güçtür (Pinto, 2011). Motivasyon, içimizde bulunan ve bizi amaçlarımız doğrultusunda başarılı olmaya teşvik eden tutku, istek ve hislerimizdir (Adair, 2013). Örgütsel açıdan bakıldığında farklı istek ve ihtiyaçlara sahip bireylerin bir arada olduğu iş ortamında motivasyon kavramı son derece önemli bir unsur olarak dikkati çekmektedir. Örgüt içinde çalışma motivasyonunun sağlanması, bireyin davranışının yaptığı iş ile ilgili amaçlara yönltilmesiyle ilgilidir (Mercanlıoğlu, 2012).

Örgütlerde motivasyon, örgütsel amaçlara ulaşmak için bireyin kendi istek ve arzusuyla işinin başında olması ile birey iş uyumunun sağlanması açısından uygun ortamın oluşturulmasını içeren çok yönlü bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Aslantürk, 2014). Böylesi birçok yönlülük ise örgüt içerisinde motivasyonun nasıl yönetilmesi gerektiği sorusunu akıllara getirmektedir. Birbirinden farklı kişiliklere, ihtiyaçlara, isteklere sahip olan bireyler için bir örgüt çatısı altında birarada aynı amaca hizmet etmek son derece zor bir durum olarak görülmektedir. Yöneticilerin ya da liderlerin bu zorlu koşullar altında istek ve ihtiyaçları doğru bir şekilde belirleyerek bunu örgüt iklimine yaimaları hem bireyler açısından hem de örgütün geneli açısından önem arz etmektedir. İyi motive edilmiş bir birey çalıştığı örgütü başarıya ulaştıracak amaçlar doğrultusunda davranmak için emek ve çaba harcayacaktır.

Örgüt içerisinde çalışanları motive etmek amacıyla kullanılan pek çok araç bulunmaktadır. Ancak önemli olan hangi aracın hangi çalışana motive edeceğidir. Kişilik yapısı, duygu ve düşünceler, bakış açısı gibi pek çok bakımdan birbirinden çok farklı olan bireyleri aynı araçlarla motive etmek mümkün değildir. Örneğin, bazı kişiler terfi, yan ödenekler, primler gibi maddi araçlarla motive olurken bazıları ise övgü, takdir ve beğenilme, saygı gibi maddi olmayan araçlarla motive olmaktadır (Us, 2007).

Bir bireyin çalıştığı örgütte daha istekli ve hevesli bir şekilde çalışması için çalışan her bireyin ihtiyacı tek tek tespit edilerek uygun olan motivasyon araçları kullanılmalıdır (Bayar vd., 2008'den akt. Aslantürk, 2014). İhtiyaçları doğrultusunda motive edilmiş bir çalışan yaptığı işten tatmin duyacaktır. Bu tatmin duygusu ile işini sahiplenecek ve işini doğru bir şekilde yapmak için çabasını arttıracaktır. Böyle bir durum bireylerin doğru anlaşılmayan ihtiyaçları sebebiyle iş ile uyumsuzluğundan ya da motivasyon eksikliğinden kaynaklı yabancılaşma duygularını ortadan kaldıracaktır.

4.7.7. Kendini Tanıma ve Kendini Gerçekleştirme

Dünyaya geldiği andan itibaren insanlar sürekli bir gelişim ve değişimin içerisinde öğrenme süreci ile karşı karşıya kalmaktadır. Çocukluk döneminde saf duygu ve düşüncelerle içinden geldiği gibi hareket eden birey, büyüme çağına geldikçe aileden ve çevreden aldığı çeşitli bilgilerle birlikte duygu ve düşüncelerini durumlar ya da olaylar karşısında belli ölçülerde sınırlandırarak ifade etmesi gerektiğini öğrenmektedir. Bu ise insanların git gide kendi duygu ve düşüncelerini dolayısıyla kendilerini tanımakta güçlük çekmelerine sebep olmaktadır (Cüceloğlu, 2016).

Kendini tanıma, bireyin ilgisini kendi duygu ve düşüncelerine yoğunlaştırması, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi ve çevresinde olup biten olaylara ya da durumlara karşı kendi farkındalığını rehber edinerek anlam yüklemesi olarak tanımlanmaktadır (Scheier ve Carver, 1985; Üstün, Akgün ve Partlak, 2005).

Bireyin kendini tanıması, duygularını, düşüncelerini, davranışlarını tanımasından geçmektedir. Duyguları tanımak, anlamlandırmak oldukça zor bir durumdur. Bunun sebebi çoğunlukla olay ya da konulara karşı verdiğimiz tepkiler olan davranışlara odaklı kalmamızdan kaynaklanmaktadır. Oysaki bir davranışın oluşabilmesi için öncelikle bir duygu tarafından tetiklenen düşüncenin dışı vurulmuş olması gerekmektedir. Bu sebeple çoğunlukla birey duygularını anlamakta zorluk çeker.

Bireyin gelecekle ilgili hedeflerini belirlemesi söz konusu olduğunda birey kendi benliğinin farkında olarak hareket etme eğilimi gösterecektir. Bu durum bireye kendisine etki eden dış faktörlerin etkisinde kalmama olanağı tanıyacaktır. Böylelikle birey kendi seçtiği yolda kendi duygu ve düşünceleri doğrultusunda ilerleme kaydedecektir. Öyleyse bireyin kendi özüne uzaklaşması olarak tanım bulan yabancılaşmanın bu anlamda kendini tanıma ile doğrudan ilgili bir kavram olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Kendini tanıyan bir birey karşılaştığı olay ya da durumların sorumluluğunu üstlenme cesaretine sahip olacaktır. Bu sebeple, birey özünü tanıdığından ne istediğini bilerek sorumluluğu kendi isteği ile üzerine alacak ve yabancılaşma hissi duymayacaktır.

Birey kendini tanıma noktasında sahip olduğu bilgilerin farkındalığında belli bir seviyenin altına düşmesi durumunda belirsizlik olgusu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum bireyin kendisini doğru bir şekilde değerlendirmesi yolunda önünde bir engel teşkil etmektedir (Taylor, Wayment ve Carillo, 1996). Bu belirsizlik ile mücadelede birey kendi duygu ve düşüncelerinin farkına varamayarak özüne uzaklaşması durumunda yabancılaşma ile karşı karşıya kalabilecektir.

İnsanlar, yaşam döngüsü içerisinde çoğunlukla farkında olmasalar dahi kendileri gibi olmak amacı taşımaktadırlar. Bu amacın farkında olmadan yaşayan bireyler çoğunlukla öfke, kızgınlık, pişmanlık, suçluluk gibi negatif duyguları çok daha yoğun yaşamaktadır (Hall ve Lindzey, 1985'ten akt. Sungur, 2008). İnsanı anlama yönünde dinamik bir yaklaşımı benimseyen hümanistik psikologlar, insanın özünde iyi bir canlı olduğunu fakat zamanla çevresel etkenlere maruz kalarak bu iyiliğin aşındığına ve yine kendi özüne dönmek için insanın yoğun bir gayret içerisinde olduğuna inanmaktadır (Kuzgun, 1976).

Kendini gerçekleştirme, bireyin ihtiyaçları doğrultusunda yöneldiği temel fonksiyonlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Birey kendini tanıma yolunda adımlarını tamamladıktan sonra kendini gerçekleştirme yolunda ilerleme isteği içerisinde olacaktır. Kendini gerçekleştirme bireyin duygu ve düşüncelerinden yola çıkararak içinde barındırdığı potansiyelin farkındalığı ile hedeflerini gerçekleştirmesi, bireysel tatmin ve başarılarını içermektedir (Maslow, 1943).

Kendini gerçekleştirme, Maslow'un insan ihtiyaçlarını belirli bir sıra düzeni içerisinde ortaya koyduğu ihtiyaçlar hiyerarşisinin son basamağında yer alan ve insanın yetenekleri ölçüsünde olabileceği her Şey olması anlamını taşıyan bir fonksiyon olarak karşımıza çıkmaktadır (Şimşek ve elik, 2015). Bu sebeple kendini gerçekleştirme bir bireyin sahip olduğu kapasitesini en üst seviyede kullanarak yetenek ve becerilerini geliştirmesi ve özünde olmak istediği kişiye ulaşması yönünde motivasyon geliştirmesidir (Kalish, 1973'ten akt. Abukan, 2014). Kendini gerçekleştirmiş bir birey olmak kendi içsel güçlerinin farkında olmayı, tüm temel ihtiyaçlarından tatmin bulmayı, gerçeği ve başkalarını olduğu gibi kabul etmeyi, çevreden bağımsız kalarak güçlü bir iradeye sahip olmayı gerektirmektedir (Maslow, 1970).

Tüm bu bilgiler işığında kendi özünün farkında olan ve bu farkındalık ile yaşamını biçimlendiren bireylerin yabancılaşma duygusundan uzak olacakları açıktır. Bireyin kendi farkındalığını arttırması, yaşadığı olay ve durumları doğru anlamlandırması, kendi içsel yolculuğunu sürekli gelişme ve değişmelere açık tutması yabancılaşma duygusundan uzaklaşmada bireye yardımcı olabilecek durumlar olarak düşünölmektedir.

BÖLÜM V

YÖNTEM

5.1. Kavramlar İle İlgili Literatürde Yapılmış Çalışmalar

Çalışmaya yönelik yerli ve yabancı literatür araştırmaları neticesinde sosyal sermaye, öz-yeterlilik, yabancılaşıma ve işe yabancılaşıma kavramlarının iş örgütleri ve çalışanları açısından önemli değere sahip oldukları fark edilmiştir. Bu durumun, literatürdeki ampirik ve teorik çalışmalarda kabul görmüş bir gerçeklik olduğunu da ifade edebiliriz. Birçok bilimsel çalışmaya konu oldukları gözlemlenen ve örgütlere rekabet avantajı sağlamada stratejik öneme sahip bu kavramlara yönelik literatür araştırmasında, kavramların karşılıklı etkilerinin ampirik olarak analiz edildiği çalışma sayısının az olduğu dikkat çekmektedir. Çalışmanın bu bölümünde sosyal sermaye, öz-yeterlilik, yabancılaşıma ve işe yabancılaşıma kavramları ile ilgili literatürde yer alan bilimsel çalışmalar ulaşılabildiği ölçüde aktarılmaya çalışılmıştır.

5.1.1. Sosyal Sermaye Çalışmaları

Sosyal sermaye, oldukça uzun bir süre yalnızca ekonomik terimlerle sığ bir anlam içerisinde kullanılmışsa da özellikle beşeri sermayenin ortaya çıkması ile birlikte sosyal sermayenin farklı bir anlayışa sahip olduğu fark edilerek araştırmacıların zamanla daha fazla ilgisini çeken bir konu olarak karşımıza çıktığı bilinmektedir. Ekonomi bilimi literatürü için oldukça eski sayılabilecek ancak yönetim ve örgütsel davranış alanında son yıllarda popüler bir konu haline gelen sosyal sermaye kavramı ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış çalışmalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

Töremen (2002), okullarda sosyal sermaye ve öğelerinin geliştirilmesine yönelik kavramsal bir çözümleme yaptığı çalışmada, sosyal sermaye boyutlarını ilişki ağı, sadakat, güven ve aidiyet duygusu olmak üzere dört kategoride ele almıştır. Bu bağlamda çalışma sonucunda, okullarda sosyal sermayenin geliştirilmesine yönelik güven ortamının oluşturulması, örgüt üyeleri arasındaki iletişimin artırılması ve işbirliğinin özendirilmesi gibi pek çok öneri getirmiştir.

Karagül ve Masca (2005), sosyal sermaye üzerine kavramsal bir inceleme yaptıkları çalışmada, toplumların iktisadi kalkınmalarında sosyal faktörlerin göz ardı edilmemesi gerektiğini ve dolayısıyla toplumsal barışı, uzlaşma ve güveni temsil eden bir kavram olarak sosyal sermayenin iktisadi bir değer olarak görülmesi gerektiğini belirterek alana yönelik çeşitli öneriler getirmişlerdir.

Iyer vd. (2005), yapmış oldukları çalışmada sosyal sermaye kavramını ekonomik çerçevede ele almışlardır. Bu kapsamda sosyal sermaye, ekonomik performans ve bölgesel kalkınma arasındaki ilişkileri, 2000 yılında yapılmış olan sosyal sermaye topluluğu kıyaslama anketine göre Amerika'nın dokuz bölgesinde 40 topluluk içinde yaşayan 24 binden fazla bireyden sağlanan istatistiki veriler üzerinden yorumlayarak çeşitli değerlendirmeler yapmışlardır. İstatistiki sonuçlardan elde edilen veriler, söz konusu bölgeler arasında sosyal sermayenin gözle görülür ölçüde farklılaştığını göstermiştir.

Kuşçu (2006), çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlık düzeyleri ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla 110 kadın 50 erkekten oluşan 160 sağlık çalışanı üzerinde yürütmüş olduğu yüksek lisans tezi çalışmasında, sosyal sermayenin çalışanların fiziksel ve ruhsal iyilik halleri üzerinde önemli bir değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özellikle sosyal sermayenin alt boyutlarından biri olan komşuluk ilişkisi başta olmak üzere sosyal ilişkilene ve desteğin sağlık ve psikososyal iyilik hali ile ilişkili olduğu sonucuna ulaştığını belirtmiştir. Araştırmacı konu ile ilgili değişkenler arasında sınırlı bir ilişkinin ortaya çıktığını ancak çalışmanın bu alanda yapılacak çalışmalar için önemli ipuçları sunduğunu belirtmiştir.

Kapu (2008), sosyal sermayenin beşeri sermaye, kültürel sermaye gibi farklı sermaye türleri ile olan ilişkisini ve organizasyonların öngörü yeteneğinin geliştirilmesindeki rolünü incelediği çalışmada alan yazına önemli katkılarda bulunmuştur. Araştırmacı, sosyal sermaye ve beşeri sermayenin kıyaslamasını yapmış ve beşeri sermayenin yaratımının bireysel olduğunu sosyal sermayenin ise kolektif olduğunu belirtmiştir. Kültürel sermayenin beşeri sermaye ile doğrudan ilişkili olduğunu ve sosyal sermayenin ise kültürel sermayenin özelliklerini sosyal ilişkilerde kullanılabilir hale getirdiğini dile getirmiştir. Bunların yanı sıra sosyal sermayenin sosyal ilişki ağları ve güven bakımından davranış etkinliğini arttırdığını belirtmiştir. Davranış etkinliğinin artması öğrenme, yaratıcılık ve işbirliği cesaretini geliştirerek işletme organizasyonlarının geleceklerini planlama kabiliyetlerinde öngörü yeteneğini

kullanmalarını sağlayarak organizasyonların performanslarını arttırabildikleri sonucuna ulaşmıştır.

Göksel vd. (2010), yaptıkları çalışmada sosyal sermaye boyutları ile örtülü bilgi paylaşım davranışı ilişkisine yönelmişlerdir. Bu amaçla, Ankara Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'ndeki 110 intörn üzerinde uygulamalı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, sosyal sermaye boyutlarının ve içsel kontrolün örtülü bilgiyi paylaşım davranışını olumlu yönde etkilediği ancak dışsal kontrol ile örtülü bilgiyi paylaşım davranışı arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşamadığı sonucunu bulguladıklarını belirtmişlerdir.

Uçar (2010), üniversite öğrencileri ve üniversiteden mezun olan bireylerin sosyal sermaye düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemek üzere 590 kişi üzerinde uygulama yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, sosyal sermaye boyutlarını güven, ortak değerler ve bir gruba ait olma duygusu olma üzere üç boyutlu bir yapı olarak ele almıştır. Çalışma sonucunda, genelleştirilmiş güven ve kurumsal güvenin söz konusu örneklem üzerinde düşük olduğu, stratejik güvenin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ulaşılan sonuçlar üzerinden alan yazın için önemli olabilecek çeşitli öneriler geliştirmiştir.

Chang ve Chuang (2011), yapmış oldukları çalışmada sosyal sermaye ve bireysel motivasyonun bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çeşitli meslek gruplarında yer alan 282 kişi üzerinde uygulama gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacılar çalışmada, veri ve bilgi paylaşımında kullanılan iletişim kanallarından biri olan internette paylaşılan bilgidan herhangi bir fayda sağlamayacak yabancı kişilerle bile bilgilerin paylaşılmasının nedeni hakkında araştırma yapmıştır. Çalışma sonucunda, başkalarını düşünme (özgecilik), tanınma, karşılıklılık, paylaşılan dil gibi özelliklerin bilgi paylaşımı davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Araştırmacılar konu ile ilgili pek çok değerlendirme ve yorumlarda bulunmuştur.

Aydemir (2011), sosyal sermayenin kentsel alanda topluluk ile olan ilişkisini incelediği doktora tez çalışmasında, Konya kent merkezinde yer alan Selçuklu, Meram ve Karatay ilçesinde ikamet eden hane halkından 1750 kişi üzerinde uygulamalı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, uluslararası göstergeler ile kıyaslandığında Konya ilindeki sosyal sermaye rezervlerinin ülkenin diğer illerinden oldukça düşük olduğu ve çeşitli sivil toplum örgütlerine katılım ve gönüllü faaliyetlerde bulunma oranlarının meslek örgütleri ile dini dernekler etrafında yoğunlaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Babacan (2012), sosyal sermaye birikiminin sosyal medya üzerindeki etkisini incelediği doktora tez çalışmasında, Türkiye’de devlet ve vakıf olmak üzere toplam 62 üniversiteden 1254 öğrenci üzerinde anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda sosyal medya platformlarından en yaygın olarak kullanılan sosyal ilişkiler, paylaşım, güven, siyasal katılım, özgürlük, eğlence gibi faktörler ile sosyal sermayenin unsurlarından güven, sosyal ağlar, karşılıklılık ve normlar üzerinden bir inceleme gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, söz konusu araştırma grubunun sosyal sermayelerini sosyal medya ortamına taşıdıkları görülmüştür. Bu sonuçla birlikte araştırmacı, bu durumu sosyal medya üzerinde farklı bir sosyal ilişki ağı kurulduğu ve böylelikle sanal hayat ile gerçek hayat arasındaki mesafenin oldukça daraldığı şeklinde yorumlamıştır.

Esfahani, Naftchali ve Pool (2013), yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel adaletin ve alt boyutlarının (dağıtımçı, prosedür, etkileşimci) çalışanların sosyal sermayeleri üzerindeki etkisini incelemek üzere sağlık sektöründe çalışan 136 birey üzerinde uygulama gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, çalışanlar tarafından örgüt içerisindeki algılanan adalet ile çalışanların sosyal sermaye düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç, çalışanların örgütteki adalet algıları olumlu olduğunda sosyal sermaye düzeylerinin de arttığı yönünde yorumlanmıştır. Araştırmacılar, çalışanların sosyal sermaye düzeyinin artması ile birlikte sadece bağlı buldukları örgütün diğer üyeleri ile değil aynı zamanda farklı örgüt ve grupların üyeleri ile de aralarındaki güven duygusunun artacağı yönünde değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

Turgut (2013), sağlık sektörünün lokomotifleri olan hastanelerde çalışanların sosyal sermaye ve örtülü bilgi paylaşımı davranışının yenilikçilik iklimine etkisini araştırmak üzere yapmış olduğu doktora tez çalışmasında, Kütahya ilinde faaliyet gösteren iki kamu ve iki özel hastanede çalışan 398 kişi üzerinde anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, sosyal sermayenin örtülü bilgi paylaşımı davranışı ve yenilikçilik iklimi değişkenlerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra, sosyal sermayenin yenilikçilik iklimine etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolüne sahip olduğunu bulgulamıştır. Bu duruma araştırmaya dâhil edilen örgütlerde yenilikçilik iklimi oluşturmak için bilgi paylaşımına önem verilmesi ve bu türden davranışların örgüt içerisinde desteklenmesi gerektiği şeklinde açıklama getirmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak araştırmacı tarafından yöneticilere, sosyal sermayenin örgüt yararına kullanılması açısından yatırım yapılması gereken bir kaynak olduğu yönünde çeşitli öneriler getirilmiştir.

Eryiğit Günler (2014), yapmış olduğu çalışmada, sosyal sermaye, sosyal iletişim ağları, sosyal kontrol gibi pek çok faktörün sağlık ve hastalık davranışına, algısına etkisini kavramsal bir çerçevede incelemiştir. Çalışma sonucunda, sosyal sermayenin sağlık ve hastalık durumunu doğrudan etkilediğini, bunun yanı sıra sosyal sermayenin kişilerarası ilişkileri güçlendiren tarafı sayesinde sağlık hizmetleri ve sosyal destek gibi maddi, manevi imkânları da etkileyebildiğini yorumlamıştır.

Fotovvat, Safari, Zayyari ve Boostani (2014), sosyal sermayenin sosyal güven, sosyal bağlılık, sosyal katılım ve sosyal güvenlik alt boyutları ile sürdürülebilir kalkınma arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla İran'ın Salmas şehrinde yaşayan kişiler arasından tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 384 kişi üzerinde bir uygulama gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, sosyal sermayenin sosyal bağlılık, sosyal katılım ve sosyal güvenlik alt boyutları ile sürdürülebilir kalkınma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermayenin sosyal güven alt boyutu ile sürdürülebilir kalkınma arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamadığı araştırmacılar tarafından belirtilmiştir.

Büyüksaraç (2015), telekomünikasyon sektöründe sosyal sermayenin bilgi paylaşım yönelimi aracılığıyla şirket performansına etkisini incelemek üzere yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında, bu sektörde çalışan 281 çalışan üzerinde bir uygulama gerçekleştirmiştir. Çalışmada sosyal sermaye yapısal, bilişsel ve ilişkisel olarak üzere üç boyut ile değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda, yapısal ve bilişsel sosyal sermayenin bilgi paylaşımına etkisi olmadığı, ancak ilişkisel sosyal sermayenin bilgi paylaşımı üzerinde etkisi olduğuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak, sosyal bağlar ile kurulan ağların iş örgütlerine rekabet avantajı sağlayarak başarıya ulaşmada önemli bir etken olduğu belirtilmiştir. Sosyal sermayenin bilgi paylaşımını artırarak iletişim maliyetlerini düşürdüğü, bireylerarası ilişkileri yöneterek inovasyon ve büyüme gibi örgütsel performans çıktılarını arttırdığı araştırmanın diğer sonuçları arasında belirtilmiştir.

Shimada (2015), yapmış olduğu çalışmada sosyal sermayenin doğal felaketlerin yaratmış olduğu yıkım sonrasında yeniden toparlanma sürecindeki rolünü belirlemeyi amaç edinmiştir. Çalışmada 11 Mart 2011 tarihinde Japonya'nın Tohoku şehrinde meydana gelen deprem sonrasında sosyal sermayenin önemine sıklıkla vurgu yapılması neticesinde Japonya'nın idari bölgelerini kapsayan 1981-2012 yılları arasındaki 30 yıllık sosyal sermaye unsurlarına ait verilerin toplanıp analiz edilmesi suretiyle konuya yönelik bakış açısı geliştirilmiştir. Çalışmanın tahmin edilen sonuçlarına göre, sosyal sermaye

olgusunun nüfus değişiminin sosyal oranları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunun çıkarımı yapılmıştır. Sosyal sermaye düzeyinin yüksek olması insanları felaketin yaşandığı bölgede kalmaları ya da bu bölgeye geri dönmeleri konusunda cesaretlendirmektedir.

Günkör (2016), öğretim elemanlarının sosyal sermaye ve eğitim ortamına ilişkin algılarını belirlemek üzere Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi'nde tam zamanlı olarak görev yapan öğretim elemanlarından 355 kişi üzerinde uygulamalı bir doktora tezi çalışması yürütmüştür. Çalışma sonucunda, öğretim elemanlarının sosyal sermayenin sosyal normlar alt boyutuna ilişkin ifadelerine genel olarak katılma eğiliminde olduğu, sosyal ağlar alt boyutuna kısmen katılma eğiliminde olduğu, güven alt boyutuna ilişkin ise katılmama eğiliminde olduğu görülmüştür. Aynı zamanda sosyal sermaye ve alt boyutlarının çalışılan bölüme göre farklılıklar gösterdiği bulgulanmıştır. Çalışma amacı doğrultusunda ulaşılan bir diğer sonuç ise; öğretim elemanlarının sosyal sermaye algıları ile eğitim ortamına ilişkin algıları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin tespit edilmiş olmasıdır.

Golmoradi ve Ardabili (2016), yapmış oldukları çalışmada örgütsel öğrenme ve liderlik tarzı arasındaki ilişkide sosyal sermayenin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla sağlık sektöründe çalışan 110 kişi üzerinde uygulama gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, örgütsel öğrenme, liderlik tarzı ve sosyal sermaye arasında pozitif yönde anlamlı yüksek bir ilişki olduğu ve bunun yanı sıra sosyal sermayenin bu iki değişken arasında aracı bir role sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel öğrenmede liderlik tarzının sosyal sermayeden daha büyük bir etkiye sahip olduğu sonucu da bulgulanmıştır. Araştırmacılar yöneticilere, hem motive edici hem de uyarıcı bir değişken olarak sosyal sermayenin sosyal öğrenme ve örgütsel faaliyetlerin ilerletilmesinde göz önünde bulundurulması gerekliliğini belirtmişlerdir.

Younsi ve Chakroun (2017), yapmış oldukları çalışmada sosyal sermaye ve sağlık arasındaki nedensel ilişkiyi araştırmak üzere 2010-2012 yılları arasındaki Dünya değer araştırmasının verilerinden yararlanarak Türkiye'nin de içinde bulunduğu 18 Ortadoğu ülkesi üzerinde bir inceleme gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda sosyal sermaye ve sağlık arasında ters nedensellik ilişkisi bulgulanmıştır. Bireysel sosyal sermaye düzeyi sağlık üzerinde daha belirgin bir etkiye sahipken, toplumsal sosyal sermaye düzeyinin sağlıkla daha az ilişkili olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra araştırmacılar, sosyal katılım ve güvenin yüksek olduğu sosyal sermaye düzeyinin ve gelir, eğitim seviyesi gibi bireysel seviyedeki sosyo-ekonomik faktörlerin seviyesinin yüksek olmasının hem bireysel hem

de toplumsal gelişmeler açısından ülkelere daha iyi sağlık sonuçları elde edilmesinde fayda sağlayabileceğini düşünmektedirler.

5.1.2. Öz-yeterlilik Çalışmaları

Öz-yeterlilik kavramını konu alan teorik ve ampirik çalışmalara yönelik ilgili yerli ve yabancı literatür taraması neticesinde, farklı sektörlerde uygulanmış birçok bilimsel araştırmanın varlığı göze çarpmaktadır. Bu araştırmalarda öz-yeterliliğin; yenilikçilik, risk alma, kişilik, motivasyon, karar verme tarzı, psikolojik güçlendirme, performans, sosyal destek, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi çeşitli kavramlar ile ilişkilendirilerek öz-yeterliliğin bu kavramlar üzerindeki etkilerinin ortaya konmaya çalışıldığı gözlemlenmiştir.

Zimmerman (2000), yapmış olduğu kavramsal çalışmada öz-yeterlilik inancının öğrencilerin öğrenme ve motivasyonlarında oldukça yüksek bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda öz-yeterlilik inancının öğrenci performansını gözle görülür ölçüde değiştirdiğini, ancak öğrenciler arasındaki aktivite seçimi, çaba, süreklilik ve duygusal tepkiler bakımından farklılıklar olabileceğinin unutulmaması gerektiğinin altını çizmektedir.

Işık (2001), bireylerin öz-yeterlilik inançlarını genel yeterlilik ve rol yeterliliği çerçevesinde incelemek üzere bilgi teknolojileri sektöründe faaliyet gösteren bir, bankacılık-finans sektöründe faaliyet gösteren iki işletmenin ilk, orta ve üst düzey olmak üzere toplam 121 yöneticisi üzerinde uygulamalı bir doktora tezi çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışmada öz-yeterlilik inancı, yaşam için gereken temel yetkinliklere olan inanç bakımından genel yeterlilik ve yöneticilerin rollerinin gerektirdiği faaliyetleri yerine getirmeleri açısından inancı ise rol yeterliliği olmak üzere iki boyutta incelenmiştir. Çalışma sonucunda, genel yeterlilik ve rol yeterliliği arasında ve bu iki inancı oluşturan faktörler arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Araştırma aynı zamanda alan yazınına katkı sunacak çeşitli öneriler getirmiştir.

Yiğitbaş ve Yetkin (2003), öğrencilerin öz-etkililik-yeterlik düzeyini belirlemek ve aldıkları eğitimin söz konusu öz-etkililik-yeterlik düzeyi üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, Yüzüncüyıl Üniversitesi Van Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik ve Sağlık Memurluğu bölümünde öğrenim görmekte olan 240 öğrenci üzerinde uygulama yapmışlardır. Çalışma sonucunda, öğrencilerin öz-etkililik-

yeterlik düzeylerinin ortalamasının üzerinde bir puana sahip olduğunu ancak aldıkları eğitimin öz-etkililik-yeterlik algıları üzerinde etkisi olmadığını bulmuşlardır.

Kurbanoglu (2004), öz-yeterlilik ile öğretme/öğretmen yeterliliğini bilgi profesyonelleri açısından önemine dikkat çekmek adına kavramsal bir bakış açısı getirdiği çalışmada, söz konusu grubun çeşitli alanlarda eksikliklerinin tespit edilerek bu eksiklerin giderilmesine yönelik önlemler alınmasının öz-yeterlilik inancını güçlendireceğini belirtmiştir. Araştırmacı çalışmada aynı zamanda alınabilecek önlemlere dair çeşitli öneriler getirmiştir.

Say (2005), eğitim alanında öğrenciyi tanıma, sınıf yönetimi ve öğretim stratejisi açısından incelenen öz-yeterlilik inancının ilköğretim okullarında görev yapan fen bilgisi öğretmenlerindeki düzeyini tespit etmek amacıyla yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmada, 2003-2004 eğitim-öğretim yılı Antalya ve Şırnak il merkezleri ile Kumluca ilçe merkezinde görev yapan 93 fen bilgisi öğretmeni üzerinde bir uygulama gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, araştırmaya dâhil olan fen bilgisi öğretmenlerinin öğrenciyi tanıma, sınıf yönetimi açısından kendilerini yeterli düzeyde gördükleri ancak öğretim stratejisi açısından ise daha az yeterli gördükleri tespit edilmiştir.

Kumar ve Lal (2006), 100 genç erkek ve 100 genç kız olmak üzere toplamda 200 genç üzerinde cinsiyet farklılıkları ve öz-yeterliliğin bu farklılıklardaki rolünü tespit etmek amacıyla yapmış oldukları çalışma sonucunda, kızların erkek akranlarına göre daha yüksek ortalama bir değere sahip olduğunu ancak öz-yeterlilik ile cinsiyet arasında herhangi bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir.

Basım vd. (2008), Ankara ilinde bakanlıklara bağlı çeşitli kurum ve kuruluşlarda görev yapan 230 çalışanın öz-yeterlilik algıları ile yenilikçi davranma ve risk alma eğilimlerini incelemek üzere bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların öz-yeterlilik algıları ile risk alma eğilimlerinin ortalamasının üzerinde, yenilikçi davranışlarının ise yüksek düzeyde olduğunu ve öz-yeterlilik algısının yenilikçi davranış ile risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Aksoy ve Diken (2009), Türkiye'deki okullarda rehberlik ve psikolojik danışmanlık yapan 277 kişi üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, danışmanların psikolojik rehberlik ve danışmanlık ile ilgili öz-yeterlilik algılarının çeşitli faktörlere göre değişiklik gösterip göstermediğini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, danışmanların öz-yeterlilik algılarının yaş ve cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı ancak iş

tecrübesi, mezun oldukları lisans programları, özel eğitim ile ilgili deneyimleri bakımından anlamlı derecede farklılaştığını tespit etmişlerdir.

Uzun Pekmezci (2010), yapmış olduğu çalışmada İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapmakta olan 398 hemşirenin örgütsel bağlılık düzeyleri ile öz-yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve hemşirelerin demografik özelliklerinin bu iki değişken açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmacı, çalışmaya dâhil olan hemşirelerin öz-yeterlilik algılarının yüksek olduğu ve öz-yeterlilik algılarının eğitim durumlarına göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Chengcheng ve Naiwen (2010), kömür madeninde çalışan 1229 işçinin öz-yeterlilikleri, güvenlik tutumları ve risk alma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere gerçekleştirmiş oldukları çalışma sonucunda, öz-yeterlilik inancının güvenlik tutumlarını olumlu ve anlamlı olarak etkilediğini, bunun yanı sıra risk alma davranışını ise negatif olarak etkilediğini bulgulamışlardır.

Büyükikiz (2011), Türkçe öğrenen yabancı öğrencilerin yazma becerileri ile yazma becerisi öz-yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Ankara Üniversitesi Tömer, Gazi Üniveritesi Tömer ve Hacettepe Üniversitesi Hüdil'de Türkçe öğrenen 150 öğrenci üzerinde doktora tezi çalışması için bir uygulama gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda araştırmacı, öğrencilerin yazma becerileri ile yazma becerisi öz-yeterlilik algıları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Jaafari, Karami ve Soleimani (2012), yapmış oldukları çalışmada örgütsel iklim, örgütsel öğrenme ve öğretmenlerin öz-yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla 89 öğretmen arasında bir uygulama gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacıların elde ettiği sonuçlar, örgütsel öğrenme ve öz-yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ancak örgütsel iklim ile öz-yeterlilik arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır.

Kutlay (2012), yapmış olduğu çalışmada 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Akdeniz Bölgesi'ndeki üniversitelerde görev yapmakta olan 291 araştırma görevlisinin örgütsel adanmışlık ve öz-yeterlilik düzeylerinin örgütsel sessizlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yüksek lisans tez çalışması yürütmüştür. Araştırmacı çalışma sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin örgütsel adanmışlık ve öz-yeterlilik düzeylerinden etkilendiğini bulgulamıştır. Bu çalışmada aynı zamanda

değişkenlerin alt boyutları arasındada çeşitli incelemeler yapılmış ve sonuçlara göre alt boyutlar arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012), çalışanların girişimci davranışlarında örgüt kültürünün rolü ve bu etkide öz-yeterliliğin düzenleyici etkisini tespit etmek amacıyla savunma sektöründe çalışan 583 kişi üzerinde uygulamalı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, dışa dönük örgüt kültürü türü olan gelişimsel ve rasyonel kültürün çalışanların girişimci davranışları üzerinde olumlu etkiler yarattığı ve bu etkide öz-yeterliliğin düzenleyici bir rol üstlendiği tespit edilmiştir.

Sagone ve De Caroli (2013), orta yaş gençleri arasında yapmış oldukları çalışmada, öz-yeterlilik ve esneklik, esneklik ve düşünce tarzı, öz-yeterlilik ve düşünce tarzı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Bu amaçla 130 İtalyan genci üzerinde anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, gençlerin düşünce tarzları ile genel ve eğitimsel öz-yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Adar Uyaniker (2014), hemşirelerin öz-yeterlilik ve zaman yönetimi inanç düzeyleri ve bu düzeylerle demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında, İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan bir üniversite hastanesinde görev yapmakta olan 120 yönetici hemşire üzerinde uygulama gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, hemşirelerin eğitim durumu ve hastanede buldukları görev bakımından öz-yeterlilik inançlarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra çalışmanın diğer bir sonucu olarak, hemşirelerin öz-yeterlilik inançları ile zaman yönetimi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edildiği de belirtilmiştir.

Setiawan (2014), bireylerin girişimci olma davranışlarında girişimsel öz-yeterliliğin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu amaçla girişimsel eğitimin müfredata dâhil edildiği üniversitelerde öğrenim görmekte olan öğrencilerin girişimsel öz-yeterlilik düzeylerini incelemek üzere yaptığı çalışmada, girişimcilik dersi alan 199 lisans öğrencisi üzerinde bir uygulama gerçekleştirmiştir. Araştırmacı çalışmada, girişimsel öz-yeterlilik düzeyinin öğrenciler arasında oldukça yüksek olduğunu ve girişimcilik programlarının bireylerin girişimsel öz-güven kazanmada etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Wang, Qu ve Xu (2015), yapmış oldukları çalışmada Çin'in Shandong eyaletindeki dört hastanede görev yapmakta olan 140 kadın psikiyatristin sosyal destek ve öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışmaya katılan kadın psikiyatristlerin öz-yeterlilik düzeylerinin yaş, eğitim ve deneyim gibi çeşitli

değişkenlere göre farklılaştığı, bunun yanı sıra öz-yeterlilik ile sosyal desteğin çeşitli boyutları arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Delen (2016), Van Yüzüncüyıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 414 birinci sınıf öğrencisinin öz-yeterlilik algılarını ve mesleğe karşı tutumlarını belirlemek amacıyla yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışması neticesinde, öğrencilerin öz-yeterlilik algıları ve mesleğe karşı tutumlarının cinsiyete ve okudukları bölüme göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Sezer (2017), görev yapan ve atanmamış fen bilimleri öğretmenlerinin fen bilimleri öz-yeterliliklerine göre sosyobilimsel konularla ilgili öz-yeterlilik ve tutumlarını belirlemek üzere yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında, Samsun il ve ilçelerinde görev yapan 107 fen bilimleri öğretmeni ve mezun olmuş ancak atanmamış 78 fen bilimleri öğretmen adayları üzerinde bir uygulama gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının sosyobilimsel konulardaki öz-yeterliliklerinin düşük olmasının öğrenciler açısından olumsuzluklar yaratabileceğine dair çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır.

5.1.3. İşe Yabancılaşma Çalışmaları

Çalışmanın araştırma konusu kapsamında temel kavramlarından biri olarak incelenen yabancılaşma ve işe yabancılaşma kavramına yönelik literatürde birçok çalışmanın mevcut olduğu tespit edilmiştir. Özellikle son yıllarda araştırmacıların ilgisini çekerek teorik ve ampirik bilimsel çalışmalara konu olan işe yabancılaşma kavramı; örgütsel bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, duygusal emek, örgütsel destek, liderlik, örgütsel iklim, stres, örgütsel adalet, örgütsel sessizlik, iş performansı gibi birçok kavram ile de ilişkilendirildikleri gözlemlenmiştir. Araştırmanın bu kısmında, yerli ve yabancı literatürden ulaşılabildiği ölçüde elde edilen çalışmalardan bazıları aktarılmaya çalışılmıştır.

Bayhan (1995), sosyolojik boyutta anomi ve yabancılaşma konulu yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında, İnönü Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan 450 öğrenci üzerinde uygulama gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, öğrencilerde bireysel ve sosyal yabancılaşma ve anomi düzeyinin ortalama bir değerde olduğu, asgari düzeyde yabancılaşma davranışı görülmediğine ulaşılmıştır. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre sosyal yabancılaşma düzeylerinin farklılık gösterdiği ve kız öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla daha fazla sosyal yabancılaşma yaşadıkları araştırma sonucunda ulaşılan bir diğer

bulgu olarak belirtilmiştir. Cinsiyet değişkeni haricinde çalışmada aile tipleri, sosyal tabaka, öğrencilerin bulunduğu yerleşim merkezleri gibi pek çok değişken bakımından yabancılaşma davranışı incelenmiş ve farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Göksu (2002), yapmış olduğu çalışmada Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi çerçevesinde polislerdeki yabancılaşma olgusu üzerine kavramsal bir bakış açısı geliştirmiştir. Çalışmada, yabancılaşmış polis davranışlarını betimlemeye çalışan araştırmacı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bahsetmiş olduğu son basamaktaki kendini gerçekleştirme ihtiyacını tamamlamış olan ara basamaklarda takılıp kalmayan polislerin yabancılaşma duygularını yaşamadığını diğerlerinin ise yabancılaşmış olduğunu belirtmiştir. Araştırmacı çalışmasının sonunda konu ile ilgili çeşitli öneriler sunmuştur.

Sarros, Tanewski, Winter, Santora ve Densten (2002), Amerika'nın doğusundaki kıyı şeridinde bulunan itfaiye departmanında görev yapan 326 çalışan üzerinde uygulamalı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada liderlik davranışları ve örgütsel yapının işe yabancılaşma üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Liderlik davranışları işlemsel liderlik ve dönüşümcü liderlik alt boyutları ile örgütsel yapı merkezileştirme ve resmileştirme alt boyutları ile ve işe yabancılaştırma ise güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutları ile ele alınmıştır. Çalışma sonucunda araştırmacılar, dönüşümcü liderlik ile işe yabancılaşma arasında düşük bir ilişki ancak işlemsel liderlik ile işe yabancılaşma arasında yüksek bir ilişki tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra örgütsel yapının işe yabancılaşmada önemli bir belirleyici olmadığı çalışmanın diğer tespitleri arasında belirtilmiştir.

San (2003), yabancılaştırma ve yabancılaşma kavramlarını kavramsal bir çerçevede irdelediği çalışmasında, kavramların kökenlerine değinmiş ve bu kavramlara yol açan nedenleri irdelemeye çalışmıştır. Çalışmada, yabancılaştırmanın sistem kaynaklı bir sorun olduğunu ve yabancılaşmanın bu sürecin bir sonucu olduğunu öne sürülmüştür. Araştırmacı öne sürdüğü bu düşünceyi Türkiye'den verdiği çeşitli örneklerle desteklemeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda, yabancılaşma kavramının dilimizdeki karşılığının yabancılaştırma olduğunu ve bu kavramın soyutlanmışlık, tükenmişlik, kuralsızlık gibi kavramlar etrafında yoğunlaştığını belirtmiştir.

Çalışır (2006), ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini tespit etmek amacıyla Bolu il merkezinde bulunan ilköğretim okullarındaki 514 öğretmenden sağlanan verilerle yüksek lisans tez çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin işe

yabancılaşma alt boyutlarından güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada işe yabancılaşma alt boyutlarının öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem gibi çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını da tespit edilmeye çalışılmıştır. Ancak sonuçlar söz konusu değişkenler ile işe yabancılaşma alt boyutları arasında herhangi bir farklılık bulunmadığını göstermiştir.

Er (2007), yaptığı çalışmada Toplam Kalite Yönetimi sisteminin çalışanların yabancılaşmasındaki etkilerini belirlemek üzere Ankara ilinde elektronik sanayinde faaliyet gösteren beş işletmede görev yapan 236 kişi üzerinde bir uygulama gerçekleştirmiştir. Çalışma içerisinde Toplam Kalite Yönetimi sistemi ile yabancılaşma ilişkisi kavramsal bir çerçevede derinlemesine irdelenmiştir. Çalışmanın uygulama sonuçlarında araştırmacı, uygulamaya dâhil edilen işletmelerde uygulanan Toplam Kalite Yönetimi sisteminin çalışanların beklentilerini karşılamadığı yönünde verilere ulaştığını belirtmiştir.

Babür (2009), turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmesi çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerini ve yabancılaşmaya neden olan faktörleri belirlemeye yönelik yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında Antalya-Alanya bölgesinde yer alan beş yıldızlı konaklama işletmelerinin 684 alt düzey çalışanı üzerinde bir uygulama gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, söz konusu araştırmaya dâhil olan konaklama işletmelerinde çalışanların yabancılaşma düzeylerinin ortalama bir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının da incelemeye alındığı çalışmada, yabancılaşmanın en yoğun görüldüğü boyutun güçsüzlük, anlamsızlık ve kuralsızlık boyutu olduğu, topluma ve kendine yabancılaşma boyutunun ise zayıf bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Araştırmacı sonuçlar dâhilinde çeşitli değerlendirmeler ve öneriler getirmiştir. Bu değerlendirmelerden birini turizm sektöründe yabancılaşmaya neden olan faktörlere yönelik olarak yapmıştır. Bu faktörlerden bazılarını iş bölümü, çalışma koşulları, yönetim tarzı olarak belirtmiştir.

Nair ve Vohra (2010), yapmış oldukları çalışmada, bilgi işçilerinin işe yabancılaşmalarına etki eden faktörleri belirlemek üzere Hindistan'da bilgi teknolojileri sektöründe faaliyet gösteren altı farklı işletmede çalışan 1142 çalışan üzerinde bir uygulama gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada işe yabancılaşma kavramı geniş bir perspektifte incelenmiş ve örgüt yapısından ya da çalışanların bireysel algılarından kaynaklı yabancılaşmaya sebep olabilecek pek çok faktör belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda araştırmacılar, iş ilişkilerindeki zayıflık, çalışanların kendilerini ifade

etme imkânlarının bulunmaması, işi anlamsız bulma gibi çeşitli faktörlerin işe yabancılaşımda güçlü belirleyiciler olduğunu tespit etmişlerdir.

Mehmetoğlu Güneri (2010), Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının yıldırma davranışlarına maruz kalma, işe yabancılaşımda düzeylerinin belirlenmesi ve yıldırmanın işe yabancılaşımda üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında, 346 öğretim elemanı üzerinde bir uygulama gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, öğretim elemanlarının maruz kaldığı yıldırma davranışları ile işe yabancılaşımda güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Çalışmada aynı zamanda işe yabancılaşımda alt boyutlarının çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de belirlenmeye çalışılmıştır. Ulaşılan sonuçlar işe yabancılaşımda alt boyutlarından güçsüzlük ve anlamsızlık boyutu ile yaş ve unvan değişkenleri arasında; çalıştığı birime yabancılaşımda alt boyutu ile alan ve medeni durum değişkenleri arasında farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır.

Özbek (2011), yapmış olduğu çalışmada, örgüt içerisindeki güvenin işe yabancılaşımda üzerindeki etkisi ve bu etkide örgüte uyum sağlamanın aracılık rolünü tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmacı bu amaç doğrultusunda, Kırgızistan'da bulunan 110 işçi üzerinden veri sağlamıştır. Çalışma sonucunda, örgüt içerisindeki güvenin işe yabancılaşımda üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu ve örgütsel uyumun bu iki değişken arasında aracı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç örgüt içerisindeki güvenin artması ile birlikte örgütsel uyumun da arttığı ve dolayısıyla işe yabancılaşımda azaldığı şeklinde araştırmacı tarafından yorumlanmıştır.

Farahbod, Azadehdel, Chegini ve Ashraf (2012), işe yabancılaşımda kavramının tarihsel süreç içerisindeki geçmişini incelemek; kavramın nedenlerini ve etkilerini yansıtmak üzere kavramsal bir değerlendirme yapmışlardır. Çalışma sonucunda, insan yabancılaşımda geçmişıle sınırlı olmadığını sosyal ve tarihsel gelişmelerle birlikte şimdi de var olduğunu ve gelecekte de devam edeceğini belirtmişlerdir. Çalışmada aynı zamanda tarihsel süreç içerisinde yabancılaşımda kavramının Tanrı'ya, doğaya, kendine, topluma ve işe yabancılaşımda gibi pek çok şeklinin araştırma konusu yapıldığı da belirtilmektedir. Yabancılaşımda alt boyutlarına da yer verilen çalışmada yabancılaşımda birey, örgüt, sosyo-kültürel ve psikolojik birçok etkisine de değinilmiştir.

Kaya ve Serçeoğlu (2013), yapmış oldukları çalışmada müşteri-çalışan etkileşiminin yoğun olduğu işlerde çalışan duygu işçilerinin duygusal emekleri ile işe

yabancılaşma düzeylerini tespit etmek amacıyla 138 otel, 130 çağrı merkezi ve 71 mağaza satış görevlisi çalışanı olmak üzere toplamda 339 kişi üzerinde bir uygulama gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, duygusal emek ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Müşteri ile sürekli ve birebir ilişki içerisinde bulunan duygu işçilerinin iş süreçlerinde yaşadıkları duygusal çelişkilerin ve sarfettikleri duygusal çaba düzeylerinin işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu ve bu sorunların üzerinde durulması gerektiği şeklinde değerlendirmelerde ve önerilerde bulunmuşlardır.

Özdoğan (2014), işe yabancılaşma, iş tatmini ve koçluğun iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemek üzere yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında, İstanbul ilinde bulunan farklı şirketlerde görev yapan 207 çalışan üzerinde bir uygulama gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda araştırmacı, işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerinde etkisi olduğunu, kendisini çalıştığı örgütte değersiz hisseden, örgüte aidiyet beslemeyen çalışanların işlerine karşı yabancılaştıkları ve bu sebeple iş tatminlerinin büyük oranda düştüğünü tespit etmiştir.

Valikhani ve Soltani (2015), yapmış oldukları çalışmada, işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının kişi-örgüt uyumunun etkileyici bir rolü ile ortaya çıkan örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla 52 deneyimli yönetici üzerinde bir uygulama gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, işe yabancılaşmanın üç alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Araştırmacılar, kişi-örgüt ilişkilerinin uyumu neticesinde ortaya çıkan örgütsel vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma olgusunu azalttığı yönünde değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

Akpolat ve Oğuz (2015), kamu ilkököl ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkisini belirlemek üzere Samsun ili merkez ilçelerinde yer alan resmi ilkököl- ortaokul toplamda 407 branş ve sınıf öğretmeninden toplanan veriler üzerinden tespitler yapmaya çalışmışlardır. Çalışma sonucunda, söz konusu araştırmaya dâhil edilen ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşe yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutunda yaş, kıdem, işe yerleştirme tipi gibi değişkenler arasında farklılıklar tespit edilirken; cinsiyet, medeni durum, branş değişiklikleri gibi değişkenler arasında farklılık bulunamamıştır.

Zaganjori (2016), duygusal emek ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Konya ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren turizm acentelerinde çalışan 158 kişi üzerinde uygulamalı bir yüksek lisans tez çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışmada aynı zamanda işe yabancılaşmanın yaş, gelir durumu, iş deneyimi gibi çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, duygusal emek ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve işe yabancılaşma düzeyinin yaş ve iş deneyimi açısından çalışanlarda farklılaştığı bulgulanmıştır.

Kırıcı ve Özkoç (2017), turist rehberlerinin işe yabancılaşma eğilimlerine etki eden tükenmişlik boyutlarını tespit etmek amacıyla Nevşehir Rehberler Odasına bağlı bulunan 220 turist rehberi üzerinde uygulama gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile işe yabancılaşma eğilimleri arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilirken; kişisel başarı hissi alt boyutu ile işe yabancılaşma eğilimi arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edildiğini belirtmişlerdir.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma modeli kapsamında oluşturan hipotezlerin doğruluğunu test etmek amacıyla, literatürdeki çalışmalarda sıklıkla kullanılan değişkenlere ait ilgili ölçeklerin birleştirilmesiyle çalışmanın uygulama anketi oluşturulmuştur. Anketler, araştırmanın temel alanına uygun bir biçimde uyarlanarak araştırma grubuna ulaştırılmıştır. Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramlarını ilişkilendiren bu çalışmada araştırma anketinin, Adana ili sağlık sektöründe faaliyet gösteren hastane çalışanlarından idari personel ve doktorlar haricindeki sağlık personelleri üzerinde uygulanması planlanmıştır.

Bu bağlamda; Sağlık Bakanlığı web sitesi 2015 Sağlık İstatistikleri Yıllığı (www.saglikistatistikleri.gov.tr) üzerinden alınan veriler üzerinden belirlenen Adana ili sağlık sektöründe faaliyet gösteren kamu hastanelerinde çalışan idari personel ve sağlık personelleri (doktorlar hariç) bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu evrende yaklaşık olarak 10000 kişinin çalıştığı bilinmektedir. Araştırmanın örnekleme, Sağlık Bakanlığı verileri referansında evreni temsil edecek sayıda kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılabilecek çalışanlardan oluşturulmuştur. Örnekleme çerçevesinde bulunan hastanelerin iletişim bilgileri Adana İl Sağlık Müdürlüğü resmi internet sitesindeki veri tabanından

temin edilmiştir. Araştırma evrenindeki ulaşılabilen ve izni alınan hastanelere uygulama anketi elden teslim edilerek ulaştırılmıştır.

Farklı evren büyüklükleri için örneklem sayılarının büyüklüklerinin ya da yeterliliklerinin çeşitli istatistikî formüller aracılığıyla hesaplanabildiği bilinmektedir. Sekaran (1992) 0,95 güvenirlilik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil edilebilecek örneklem büyüklüklerini tespit etmiştir. Tespit edilen bu değerler aşağıda Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri

<i>Evren Büyüklüğü</i>	100	500	750	1 bin	2 bin	5 bin	10 bin	20 bin	50 bin	100 bin	1 milyon	100 milyon
<i>Örneklem Sayısı</i>	79	217	254	278	322	357	370	377	381	383	384	384

Kaynak: Sekaran, 1992.

Tablo 1’de gösterilen değerler dikkate alındığında, bu araştırmanın evreni dâhilinde oluşturulacak örneklem çerçevesinde ulaşılan sayının bir evreni temsil etme özelliği olduğunu belirtebiliriz. Bu sonuçlara bağlı olarak, araştırma örnekleminin (462) araştırma modeli kapsamındaki hipotezleri test etmek için yeterli sayı ve büyüklükte olduğu düşünülmektedir.

Araştırma örneklemini kapsamında analizler için uygun bulunan anket formlarını cevaplayarak araştırmaya katkıda bulunan katılımcılara ait bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir. Katılımcıların %59,3’ü kadın (n=274), %40,7’si erkektir (n=188). Söz konusu katılımcıların %27,9’u 25-31 yaş (n=129), %25,3’ü 32-38 yaş (n=117), %22,9’u 39-45 yaş (n=106), %12,1’i 25’ten küçük (n=56) ve %9,7’si 46-52 yaş (n=45) aralığındadır. Katılımcıların %65,2’si evli (n=301), %34,8’i ise bekârdır (n=161). Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %39,8’i lisans mezunu (n=184), %34’ü lise mezunu (n=157), %13,6’sı ilköğretim mezunu (n=63), %6,9’u yüksek lisans mezunu (n=32), %3,7’si önlisans mezunu (n=17) olup, %1,9’u ise doktora mezunudur (n=9). Anket katılımcılarının %27,7’si 4-6 yıl (n=128), %27,5’i 10 yıl ve üzeri (n=127), %23,8’i 1-3 yıl arası (n=110), %14,3’ü 7-9 yıl arası (n=66) ve %6,7’si 1 yıldan daha az (n=31) buldukları kurumda çalıştıklarını belirtmiştir. Katılımcıların %30,7’si 1-5 yıl arası (n=142), %29’u 6-10 yıl arası (n=134), %23,6’sı 16 yıl ve üzeri (n=109), %13,6’sı 11-15 yıl arası (n=63) ve %3’ü 1yıldan daha az (n=14) süre ile sağlık sektöründe çalıştıklarını

belirtmiştir. Katılımcıların %77,7'sini sağlık personeli (n=359) ve %22,3'ünü ise idari personel (n=103) oluşturmaktadır.

Tablo 2
Örnekleme Ait Betimleyici İstatistikler

		(N=462)	
		%	Sayı
Cinsiyet	Kadın	59,3	274
	Erkek	40,7	188
Yaş	25'ten küçük	12,1	56
	25-31	27,9	129
	32-38	25,3	117
	39-45	22,9	106
	46-52	9,7	45
	53-59	1,9	9
	Medeni Durum	Evli	65,2
Bekâr		34,8	161
Eğitim Durumu	İlköğretim	13,6	63
	Lise	34,0	157
	Ön Lisans	3,7	17
	Lisans	39,8	184
	Yüksek Lisans	6,9	32
	Doktora	1,9	9
Buldukları Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	6,7	31
	1-3 yıl	23,8	110
	4-6 yıl	27,7	128
	7-9 yıl	14,3	66
	10 yıl ve üzeri	27,5	127
Sağlık Sektöründe Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	3,0	14
	1-5 yıl	30,7	142
	6-10 yıl	29,0	134
	11-15 yıl	13,6	63
	16 yıl ve üzeri	23,6	109
Görev Türü	Sağlık Personeli	77,7	359
	İdari Personel	22,3	103

5.3. Araştırma Verilerinin Toplanması

Bu çalışmada, araştırmanın modeli kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla ihtiyaç duyulan verilerin araştırma evreninden elde edilmesi için birinci elden veri toplama tekniklerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Bu süreçte anket formlarının, sağlık kurumlarında çalışan personellerin sosyal sermaye düzeylerinin, öz-yeterlilik algılarının ve işe yabancılaşma duygularını değerlendirebilecek donanıma sahip oldukları düşünülen, doktorlar haricindeki hastane çalışanları tarafından doldurulmaları hedeflenmiştir.

Ocak 2017 - Mayıs 2017 tarihleri arasında gerçekleşen veri toplama sürecinde öncelikli olarak çalışma evreni dâhilindeki sağlık sektöründe faaliyet gösteren hastanelerde görev yapmakta olan personeller üzerinde uygulama yapmak için izin yazıları aracılığıyla hastaneler ile irtibata geçilerek, anket formları elden kurumlara ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen kurumlara anket formu iletilmemiştir. Bununla birlikte; çalışmaya katılmayı kabul eden hastanelerin ilgili departmanları ile yüz yüze görüşülerek anket formlarının elden teslim edilip tekrar toplanması yöntemi ile veriler toplanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda uygulamayı kabul eden hastanelere toplamda 900 adet anket formu ulaştırılmış ve nihayetinde 490 adet anket formunun gerçekleşen geri dönüşleri ile % 54.4 oranında geri dönüş sağlanmıştır. Anket formlarının 28 tanesi, çeşitli nedenlerden dolayı geçerliliği kabul edilmediği için istatistiki analizlere dâhil edilmemiştir. Nihai olarak analizlere dâhil edilen 462 anket formu ile veri toplama sürecinin geri dönüş oranı % 51.3 olarak sonuçlanmıştır.

Araştırmanın uygulama bölümü için toplanan verilerin yapılan normallik testleri neticesinde normal dağılıma uygun karakterde bir veri seti olduğu tespit edilmiştir. Veri setinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin, +1.0 ile -1.0 arasında olması normal dağılım gösteren bir set olarak kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalamalarından elde edilen veri setine ilişkin normallik değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3
Normallik Testi

İstatistikler		
<i>N</i>	Geçerli	462
	Kayıp	0
<i>Ortalama</i>		2.92
<i>Medyan</i>		3.00
<i>Std. Sapma</i>		1.256
<i>Varyans</i>		1.579
<i>Çarpıklık</i>		-.084
<i>Çarpıklık Std. Hata</i>		.114
<i>Basıklık</i>		-.985
<i>Basıklık Std. Hata</i>		.227
<i>En Düşük</i>		1
<i>En Yüksek</i>		5
<i>Toplam</i>		1347

Verilerin analizinde pek çok araştırmacı tarafından tercih edilen bir istatistik paket programı olan SPSS “Statistical Package for the Social Science” ve AMOS programı tercih edilmiştir. Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiki (frekans, yüzde, aritmetik ortalama) analizler; geçerlilik ve güvenilirlik analizleri; sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma ile demografik gruplar arasındaki farklılıkların tespiti için T-testi ve Anova analizleri; sosyal sermaye ve alt bileşenleri, öz-yeterlilik, işe yabancılaşma ve alt bileşenleri arasındaki ilişkilerin tespiti için korelasyon analizleri; sosyal sermaye ve alt bileşenlerinin, öz-yeterlilik, işe yabancılaşma ve alt bileşenleri arasındaki ilişkilerin birbirleri üzerindeki etkileri tespit etmek amacıyla regresyon analizleri; öz-yeterliliğin sosyal sermaye ve işe yabancılaşma ilişkisinde ara değişken rolünü ve düzeyini tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi ile arabuluculuk testi yapılmıştır. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular yardımıyla araştırmanın kavramsal modeli kapsamında öngörülen ve çalışmanın ilerleyen bölümlerinde aktarılacak olan hipotezlerin doğruluğu test edilmeye çalışılmıştır.

5.4. Anket Formu ve Kullanılan Ölçekler

Çalışmanın araştırma sürecinde, veri toplama aracı olarak birincil veri toplama tekniklerinden nicel veriler esasına dayalı ölçme metodunun benimsendiği anket yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmanın amacına yönelik olarak hazırlanmış ve uygulanmış olan anket formu EK’te sunulmuştur.

Sağlık sektöründe faaliyet gösteren hastanelerde çalışanların sosyal sermaye düzeyleri, öz-yeterlilik algıları ve işe yabancılaşma duygularını tespit etmek amacıyla literatürde mevcut olan, önceden hazırlanmış, geçerliliği ve güvenilirliği kullanıldıkları çalışmalarda ispatlanmış ölçeklerden oluşan bir anket soru formu hazırlanmıştır. Değişkenlere yönelik alanyazında farklı dönemlerde oluşturulmuş farklı sektörlerde uygulanmış çok sayıda ölçeğe rastlamak mümkündür. Alanyazının detaylı araştırılması ve incelenmesi sonucunda konulara, kavramlara ve söz konusu değişkenlere yönelik ifadeleri en doğru biçimde açıklayabildiği düşünülen, alanyazında en fazla kabul gören, bu sebeplerle birlikte de araştırma modeline en uygun olduğu düşünülen ölçeklere ait sorular araştırma anketinde kullanılmıştır.

Anket, toplam iki sayfa olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, sağlık sektöründe toplam çalışma süreleri, çalıştıkları kurum ve görev türünü belirlemeye yönelik sekiz sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm sosyal sermaye düzeylerini ölçmeye yönelik 34 ifadeden, üçüncü bölüm öz-yeterlilik algılarını ölçmeye yönelik 10 ifadeden, dördüncü bölüm ise işe yabancılaşma duygularını tespit etmeye yönelik 21 ifadeden oluşmaktadır.

Sosyal Sermaye Ölçeği: Çalışanların sosyal sermaye düzeylerini tespit etmek amacıyla geliştirilen Sosyal Sermaye Ölçeği (Social Capital Scale) 2000 yılında araştırmacılar Jenny Onyx ve Paul Bullen tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar 1995 yılında içerisinde akademisyenler ve uygulamacıların da bulunduğu bir grupla sosyal sermaye ölçeğini geliştirme görüşmelerine başlamışlar ve dünya genelinde sosyal sermayeyi ölçmek üzere daha önce geliştirilen tüm soruları derleyerek 68 madde ve 8 alt boyutta 4’lü likert ölçeğinden faydalanarak bir ölçek oluşturmuşlardır. 2000 yılında ölçek yine araştırmacılar tarafından son düzenlemeleri yapılarak 34 maddeye düşürülmüş ve bugünkü kullanılan son şeklini almıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda sosyal sermaye düzeyini ölçmeye yönelik çok sayıda farklı ölçeklerin kullanıldığı görülmüştür. Sosyal sermaye ölçeği 34 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek alt boyutları Onyx ve Bullen tarafından 1) yerel komiteye katılım, 2) sosyal temsilcilik, 3) güven ve güvenlik

duyguları, 4) komşuluk ilişkileri, 5) aile ve arkadaş ilişkileri, 6) başkılığa toleranslı olma, 7) yaşamın değeri, 8) çalışma ilişkileri olarak belirlenmiştir. Literatür taraması sonucunda Onyx ve Bullen tarafından geliştirilmiş olan bu ölçeğin yerli ve yabancı birçok çalışmada kullanıldığı gözlemlenmiştir. Araştırmacılar orijinal ölçeğin güvenilirlik değerlerini 0.84 olarak belirtmişlerdir. Ardahan (2012) ölçeğin Türk toplumu için geçerliliği ve güvenilirliğini test etmek amacıyla yapmış olduğu çalışmada Cronbach's Alpha Katsayısını 0.71 olarak bulmuştur.

Bu çalışmada, sağlık sektöründe çalışanların sosyal sermaye düzeylerini tespit etmek amacıyla Onyx ve Bullen (2000)'un geliştirmiş oldukları 34 ifadeden oluşan, orijinal ölçek tercih edilmiştir. Uygulama anketinde yer alan ifadelerin ölçtüğü sosyal sermaye boyutlarının sıralaması şu şekildedir: yerel komiteye katılım (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7. ifadeler), sosyal temsilcilik (8., 9., 10., 11., 12., 13., 14. ifadeler), güven ve güvenlik duyguları (15., 16., 17., 18., 19. ifadeler), komşuluk ilişkileri (20., 21., 22., 23., 24. ifadeler), aile ve arkadaş ilişkileri (25., 26., 27. ifadeler), başkılığa toleranslı olma (28., 29. ifadeler), yaşamın değeri (30., 31. ifadeler), çalışma ilişkileri (32., 33., 34. ifadeler).

Anket formunda katılımcıların sosyal sermaye düzeylerini tespit etmek amacıyla ilgili ölçeğe ait ifadeleri belirtmeleri için 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Sosyal sermaye ölçeği ile ilgili ifadelerin değerlendirme seçenekleri, "(1)- Kesinlikle Katılmıyorum, (2)- Katılmıyorum, (3)- Kararsızım, (4)- Katılıyorum ve (5)- Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir.

Öz-Yeterlilik Ölçeği: Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla yürütülen bu çalışmada, öz-yeterlilik inancının işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini ölçmek için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği (Generalized Self-Efficacy Scale) tercih edilmiştir. Ölçek ilk olarak 1979 yılında araştırmacılar tarafından 20 madde olarak oluşturulmuştur. Daha sonra ölçek üzerinde yapılan yenileme çalışmaları sonucunda araştırmacılar tarafından 10 maddeye indirilmiştir. Ölçek tek boyut olarak tasarlanmıştır. Öz-yeterliliği ölçmeye yönelik ifadelerin bu çalışma için tasarlanan anketteki sıralamaları şu şekilde yer almıştır: (35., 36., 37., 38., 39., 40., 41., 42., 43., 44. ifadeler). Ölçeğin güvenilirlik değeri 0.86 olarak ifade edilmiştir. Çelikkaleli ve Çapri (2008) tarafından ölçeğin Türk toplumu için geçerlik ve güvenilirliği yapılmış ve araştırmacılar çalışmalarında genel öz-yeterlilik ölçeğinin Cronbach's Alpha Katsayısını 0.87 olarak belirtmiştir.

Anket formunda katılımcıların öz-yeterlilik inancı ifadelerine karşı tutumlarını belirtmek için 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Genel öz-yeterlilik ölçeği ile ilgili ifadelerin değerlendirme seçenekleri, “(1)- Kesinlikle Katılmıyorum, (2)- Katılmıyorum, (3)- Kararsızım, (4)- Katılıyorum ve (5)- Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

İşe Yabancılaşma Ölçeği: Çalışanların işe yabancılaşma duygularının düzeyini incelemek ve tespit etmek amacıyla çalışmanın araştırma anketinin son bölümü işe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerden oluşmaktadır. Mottaz (1981) tarafından yedi meslek grubu üzerinde test edilerek geliştirilen 21 maddeli ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından alt boyutlar güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma olarak adlandırılmıştır. Çalışanların işe yabancılaşma duygusunu ölçmek için araştırmamızda kullandığımız bu ifadelerin araştırma anketindeki sıralamaları ise şu şekildedir: güçsüzlük (45., 46., 47., 48., 49., 50., ve 51. ifadeler), anlamsızlık (52., 53., 54., 55., 56., 57., ve 58. ifadeler), kendine yabancılaşma (59., 60., 61., 62., 63., 64., ve 65. ifadeler). Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Uysaler (2010) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı ölçeğin Cronbach’s Alpha Katsayısını 0.78 olarak belirtmiştir.

Anket katılımcılarının işe yabancılaşma duygularını tespit etmek amacıyla anket formundaki ifadelere yönelik tutumlarını belirtmeleri için 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. İşe yabancılaşma ölçeği ile ilgili ifadelerin değerlendirme seçenekleri, “(1)- Kesinlikle Katılmıyorum, (2)- Katılmıyorum, (3)- Kararsızım, (4)- Katılıyorum ve (5)- Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

5.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizinin, bir ölçeğin faktör analitik yapısını belirlerken yapılan geleneksel yöntemler olan alfa katsayısı, madde toplam korelasyonları ve açıklayıcı faktör analizinden daha sağlıklı bir şekilde değerlendirdiği öne sürülmektedir (Gerbing ve Anderson, 1988).

Bu çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin yerel literatürde kullanılmış olması sebebiyle keşfedici faktör analizi yapılmamış ve doğrudan AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli uyum kriterleri Tablo 4’te sunulmuştur. Tablo 4’teki değerler dikkate alındığında araştırmaya konu olan ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir standartlarda olduğu görülmektedir.

Tablo 4
Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Kriterleri

Ölçüm (Uyum istatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF(χ^2/sd)	≤ 3	4-5
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95
TLI	≥ 0.95	0.94-0.90

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011.

Sosyal sermaye ölçeğinin yapı geçerliliğini gösteren doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 5’te gösterilmiştir. Söz konusu ölçeğin 8 boyutta açıklanan toplam varyansı .54 olup faktör yükleri .41-.79 arasında değişmektedir. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin 8 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir.

Tablo 5
Sosyal Sermaye Ölçeğinin Uyum İyiliği Değeri

Değişkenler	X ²	df	CMI N/ DF	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
				$\geq .85$	$\geq .80$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$
Sosyal Sermaye (2.düzye)	1477,7	511	2,8	0.89	0.84	0.92	0.91	0.91	0.06

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

Öz yeterlilik ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ölçeğin yerel literatürde kullanılmış olması nedeniyle keşfedici faktör analizi yapılmamış ve doğrudan AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin tek boyutta açıklanan toplam varyansı .53 olup faktör yükleri .65-.78 arasında değişmektedir. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir.

Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere ölçeğin uyum iyi değerleri kabul edilebilir standartlardadır.

Tablo 6
Öz-Yeterlilik Ölçeğinin Uyum İyiliği Değeri

Değişkenler	X ²	df	CMI N/ DF	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
				≥.85	≥.80	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08
Öz-Yeterlilik (1.düzye)	102,3	29	3,5	0.95	0.91	0.96	0.95	0.94	0.07

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları *“kabul edilebilir”* standartlara göre düzenlenmiştir.

İşe yabancılaşma ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ölçeğin yerel literatürde kullanılmış olması nedeniyle keşfedici faktör analizi yapılmamış ve doğrudan AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin 3 boyutta açıklanan toplam varyansı .43 olup faktör yükleri .47-.76 arasında değişmektedir. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin üç faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 7'de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere ölçeğin uyum iyi değerleri kabul edilebilir standartlardadır.

Tablo 7
İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Uyum İyiliği Değeri

Değişkenler	X ²	df	CMI N/ DF	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
				≥.85	≥.80	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08
İşe Yabancılaşma (2.düzye)	777,7	179	4,3	0.87	0.82	0.91	0.91	0.92	0.08

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları *“kabul edilebilir”* standartlara göre düzenlenmiştir.

5.6. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Bilimsel araştırmalarda kullanılmak üzere hazırlanmış olan soru formlarında yer alan soru ifadelerinin güvenilirlikleri, istatistiki yöntemler aracılığı ile hesaplanabilmektedir. Hesaplama sonrası bulunan sayısal değer, ölçeğin güvenilirlik katsayısı olarak adlandırılmaktadır. Buna göre; 0 ile 1 değerleri arasında değişen bu katsayı; $0.00 \leq \alpha < 0.40$ arasında ölçeğin güvenilir olmadığı, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ arasında ölçeğin düşük güvenilirlikte olduğu, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ arasında ölçeğin oldukça güvenilir olduğu ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arasında ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999).

Bu çalışmanın uygulama anketinde kullanılan ölçeklerin güvenilir olduklarını tespit etmek için likert tipi ölçekli soru ifadelerinin güvenilirlik katsayılarının hesaplanmasında literatürde en çok tercih edilen Cronbach Alfa (α) katsayısı kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği kriter olarak ($\alpha > 0,70$) değeri esas alınmıştır.

Katılımcıların sosyal sermaye düzeyleri, öz-yeterlilik algıları ve işe yabancılaşma duygularını ölçmeye yönelik olarak hazırlanmış olan anket formunda yer alan ölçeklerin her bir soru ifadelerine verdikleri cevapların güvenilirliğini hesaplamak amacıyla öncelikle anketteki her ifadenin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Daha sonra bu üç değişkenin ve alt boyutlarının ayrı ayrı güvenilirlikleri test edilmiş ve son olarak da sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma ölçeklerinin bir arada güvenilirlik analizleri yapılarak araştırma genel güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Üç değişkene ait genel Cronbach Alfa (α) değeri 0.84 olarak bulunmuştur. Sosyal sermaye ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada tek boyutlu olarak ele alınan öz-yeterlilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. İşe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise 0.84 olarak hesaplanmıştır.

Sosyal sermaye ölçeği ile alt boyutlarına, öz-yeterlilik ölçeğine ve işe yabancılaşma ölçeği ile alt boyutlarına ait Cronbach Alfa (α) değerleri Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8
Değişkenler ve Alt Boyutların Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Alt Boyutlar	Soru Sayısı	Güvenilirlik (α)
SOSYAL SERMAYE	Yerel Komiteye Katılım	7	,84
	Sosyal Temsilcilik	7	,74
	Güven ve Güvenlik Duyguları	5	,71
	Komşuluk İlişkileri	5	,81
	Aile ve Arkadaş İlişkileri	3	,78
	Başkalığa Toleranslı Olma	2	,85
	Yaşamın Değeri	2	,75
	Çalışma İlişkileri	3	,73
	Sosyal Sermaye Ölçeği	34	0,86
ÖZ-YETERLİLİK	Öz-Yeterlilik Ölçeği	10	0,90
İŞE YABANCILAŞMA	Güçsüzlük	7	0,51
	Anlamsızlık	7	0,59
	Kendine Yabancılaşma	7	0,78
	İşe Yabancılaşma Ölçeği	21	0,84

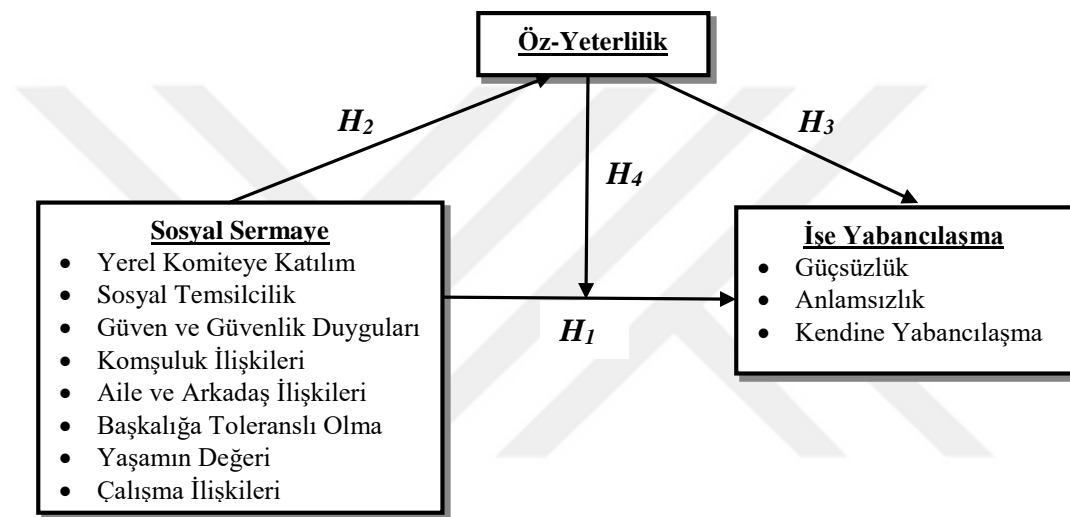
Tablo 8'den anlaşılacağı gibi, araştırmanın değişkenlerine ve alt boyutlarına ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir güvenilirlik düzeyinin üzerinde oldukları gözlenmiştir.

Araştırmada demografik değişkenlere ilişkin sorular ile sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenlerine ait ölçekler bir araya getirilerek EK'te verilmiş olan toplam 2 sayfalık bir veri toplama formu oluşturulmuştur.

Veri toplama formu ile elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

5.7. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezler

Çalışmanın ilgili bölümlerinde de anlatıldığı üzere bu çalışmanın temel amacı; sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları hakkında teorik bilgiler sunmak, kavramlar arasındaki ikili ilişkileri inceleyerek sosyal sermaye ve öz-yeterliliğin işe yabancılaşma üzerindeki uygulamadaki etkilerini ortaya koymak ve öz-yeterliliğin sosyal sermaye ve işe yabancılaşmada ara değişkenlik rolünü ortaya çıkarmaktır. Bu amaca yönelik söz konusu kavramları ilişkilendiren araştırmanın yapısal modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın kavramsal modeli

Çalışmanın temel amacı kapsamında; çalışanların sosyal sermaye düzeyleri ile öz-yeterlilik algıları ve işe yabancılaşma duyguları, öz-yeterlilik algıları ile işe yabancılaşma duyguları arasındaki ilişkileri ve sosyal sermayenin öz-yeterlilik ile işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkide ara değişken rolünü tespit etmek için araştırmanın dayandığı temel ve alt hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Araştırmanın Şekil 1’de belirtilen kavramsal modeli çerçevesinde oluşturulmuş ana hipotezler ve ana hipotezlere bağlı alt hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Çalışanların sosyal sermaye düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

- Çalışanların yerel komiteye katılım düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

- Çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların güven ve güvenlik duygularının düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların komşuluk ilişkilerinin düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların aile ve arkadaş ilişkilerinin düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların başkılığa toleranslı olma düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların çalışma ilişkilerinin düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların sosyal sermaye düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların yerel komiteye katılım düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların güven ve güvenlik duygularının düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların komşuluk ilişkilerinin düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların aile ve arkadaş ilişkilerinin düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların başkılığa toleranslı olma düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların çalışma ilişkilerinin düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların sosyal sermaye düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

- Çalışanların yerel komiteye katılım düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların güven ve güvenlik duygularının düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların komşuluk ilişkilerinin düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların aile ve arkadaş ilişkilerinin düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların başkılığa toleranslı olma düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların çalışma ilişkilerinin düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların sosyal sermaye düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların yerel komiteye katılım düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların güven ve güvenlik duygularının düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların komşuluk ilişkilerinin düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların aile ve arkadaş ilişkilerinin düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların başkılığa toleranslı olma düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların çalışma ilişkilerinin düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H₂: Çalışanların sosyal sermaye düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

- Çalışanların yerel komiteye katılım düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların güven ve güvenlik duygularının düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların komşuluk ilişkilerinin düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların aile ve arkadaş ilişkilerinin düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların başkılığa toleranslı olma düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların çalışma ilişkilerinin düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₃: Çalışanların öz-yeterlilik algıları, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

- Çalışanların öz-yeterlilik algıları, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların öz-yeterlilik algıları, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.
- Çalışanların öz-yeterlilik algıları, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H₄: Sosyal sermaye ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide öz-yeterlilik ara değişken olarak aracılık etkisine sahiptir.

BÖLÜM VI

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde; sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenleri ile demografik gruplar arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla T- testi ve Anova analizleri bulgularından bahsedilmiştir. Ardından sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkilerin varlığını test etmek, var olan ilişkilerin şiddeti, yönü ve düzeyini ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi sonuçlarından bahsedilmiştir. Daha sonra ise yapılan regresyon analizi ile, araştırmanın yapısal modelinin bağımsız değişkenleri (sosyal sermaye ve öz-yeterlilik) ile bağımlı değişkeni (işe yabancılaşma) arasındaki ilişkilerin anlamlılığının test edildiği ve araştırma kapsamında oluşturulmuş olan modelin anlamlılığına dair sonuçlar aktarılmıştır. Analiz sonuçlarının önerilen hipotezleri destekleyip desteklemediği yine bu bölüm aracılığı ile açıklanacaktır. Bu bölümde son olarak sosyal sermaye ile işe yabancılaşma değişkenleri arasında öz-yeterlilik değişkeninin aracılık etkisini test etmek amacıyla yapılmış olan Process basit arabuluculuk testi sonuçları ortaya konulmaya çalışılacaktır.

6.1. Demografik Gruplardaki Farklılıklar

Araştırmada bağımsız değişken sosyal sermayenin bağımlı değişken işe yabancılaşmanın ve aracı değişken özyeterliliğin, cinsiyete, görev türüne ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği “T-testi”; eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve yaşa göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

Araştırmada sosyal sermayenin, işe yabancılaşmanın ve özyeterliliğin, cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere T-testi yapılmıştır. Yapılan T-testi sonucu Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9
T Testi Sonuçları (Cinsiyet)

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Anlamlılık</i>
<i>SOSYAL</i>	Kadın	274	3,4291	,51853	,38
<i>SERMAYE</i>	Erkek	188	3,4729	,53131	
<i>ÖZ-YETERLİLİK</i>	Kadın	274	3,8190	,70763	,53
	Erkek	184	3,8574	,59920	
<i>İŞE YABANCILAŞMA</i>	Kadın	274	3,3054	,57340	,52
	Erkek	184	3,2531	,53814	

Tablo 9’da görüldüğü üzere sosyal sermayenin, işe yabancılaşmanın ve özyeterliliğin, cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan T-testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanlar için her üç değişken içinde **anlamlı bir fark olmadığı** ($p > .05$) tespit edilmiştir.

Araştırmada sosyal sermayenin, öz-yeterliliğin ve işe yabancılaşmanın, görev türüne göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan T-testi sonucu Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10
T Testi Sonuçları (Görev Türü)

	<i>Görev Türü</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Anlamlılık</i>
<i>SOSYAL</i>	Sağlık Personeli	359	3,4446	,52335	,85
<i>SERMAYE</i>	İdari Personel	103	3,4550	,52712	
<i>ÖZ-YETERLİLİK</i>	Sağlık Personeli	359	3,7986	,68072	,03
	İdari Personel	103	3,9602	,59431	
<i>İŞE YABANCILAŞMA</i>	Sağlık Personeli	359	3,2672	,54334	,22
	İdari Personel	103	3,3430	,61096	

$p < 0.05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 10’dan anlaşılacağı üzere, söz konusu araştırma grubumuzda yer alan çalışanların görev türleri bakımından; sağlık personeli ve idari personelin, sosyal sermaye düzeyleri ve işe yabancılaşma duygularının anlamlı bir fark göstermediği, ancak öz-yeterliliklerinin anlamlı olarak farklılaştığı ($p \leq .05$) ve idari personel ortalamalarının sağlık personeline oranla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu bulgular, idari personellerin öz-yeterlilik inançlarının sağlık personeline oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu farklılığın sebebi, sağlık personellerinin idari personellerle

kıyaslandığında iş yoğunluklarının daha fazla olması, daha riskli alanlarda ve olaylarda yer almak durumunda kalmalarının karşılaştıkları olaylarla başa çıkma güçlerinde ve inançlarında tereddütler yarattığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada sosyal sermayenin, işe yabancılaşmanın ve özyeterliliğin, çalışanların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere T-testi yapılmıştır. Yapılan T-testi sonucu Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11
T Testi Sonuçları (Medeni Durum)

	<i>Medeni Hali</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Anlamlılık</i>
SOSYAL	Evli	301	3,4422	,50819	,80
	Bekar	160	3,4551	,55453	
SERMAYE	Evli	301	3,8213	,64063	,57
	Bekar	160	3,8587	,71246	
ÖZ-YETERLİLİK	Evli	301	3,2710	,54271	,49
	Bekar	160	3,3094	,59222	
İŞE YABANCILAŞMA	Evli	301	3,2710	,54271	,49
	Bekar	160	3,3094	,59222	

Tablo 11’deki bulgular değerlendirildiğinde, sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenlerinde evli ve bekâr çalışanlar için **anlamlı bir fark olmadığı** ($p>.05$) gözlenmiştir.

Çalışanların eğitim düzeylerine, mesleki kıdemine ve yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediği “ANOVA analizi” ile test edilmiştir. Sosyal sermayenin, işe yabancılaşmanın ve özyeterliliğin, eğitim düzeylerine, mesleki kıdemine ve yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 12, Tablo 13, Tablo 14, Tablo 15, Tablo 16 ve Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 12
ANOVA Analizi Çoklu Karşılaştırma Testi Bulguları (Eğitim Düzeyleri)

		%95 Güven Aralığı için Anlamlı					
		<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Alt Sınır</i>	<i>Üst Sınır</i>
SOSYAL SERMAYE	İlköğretim	63	3,4567	,50828	,06404	3,3287	3,5847
	Lise	157	3,4275	,52908	,04223	3,3441	3,5109
	Önlisans	17	3,3967	,41416	,10045	3,1837	3,6096
	Lisans	184	3,4366	,54502	,04018	3,3573	3,5158
	Yüksek Lisans	32	3,5350	,49040	,08669	3,3582	3,7118
	Doktora	9	3,7096	,38075	,12692	3,4169	4,0023
	Toplam	462	3,4469	,52364	,02436	3,3990	3,4948
ÖZ-YETERLİLİK	İlköğretim	63	3,8746	,70664	,08903	3,6966	4,0526
	Lise	157	3,8573	,60375	,04818	3,7621	3,9525
	Önlisans	17	4,2059	,57170	,13866	3,9119	4,4998
	Lisans	184	3,7337	,69789	,05145	3,6322	3,8352
	Yüksek Lisans	32	3,8937	,64254	,11359	3,6621	4,1254
	Doktora	9	4,3111	,55553	,18518	3,8841	4,7381
	Toplam	462	3,8346	,66523	,03095	3,7738	3,8955
İŞE YABANCILAŞMA	İlköğretim	63	3,3265	,48039	,06052	3,2055	3,4475
	Lise	157	3,3154	,54383	,04340	3,2297	3,4012
	Önlisans	17	3,4734	,54463	,13209	3,1934	3,7534
	Lisans	184	3,2602	,58583	,04331	3,1748	3,3457
	Yüksek Lisans	32	3,0997	,65274	,11539	2,8644	3,3350
	Doktora	9	3,2275	,34812	,11604	2,9599	3,4951
	Toplam	462	3,2842	,55936	,02605	3,2330	3,3354

Tablo 12 ve 13'te de görüldüğü üzere sosyal sermayenin, işe yabancılaşmanın ve özyeterliliğin eğitim düzeylerine göre özyeterlilik hariç istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > .05$). Ancak; Tukey bulgularına göre; Öz-yeterlilik değişkeni için anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Söz konusu farklılıkların ilköğretim–lisans, ilköğretim–yükseklisans ve ilköğretim–doktora grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında öz-yeterliliğe dair en yüksek düzeyin sırasıyla doktora eğitim seviyesine sahip olan çalışanlarda (\bar{x} : 4,31), yüksek lisans seviyesine sahip çalışanlarda (\bar{x} : 3,89), ilköğretim seviyesine sahip olan çalışanlarda (\bar{x} : 3,87), ve lisans seviyesine sahip olan çalışanlarda ise (\bar{x} : 3,73) olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi düzeylerine göre ortalama değerlerdeki farklılığın büyük olmaması ile birlikte, doktora seviyesine sahip olan çalışanların öz-yeterlilik inancı

algılamalarının istatistiksel olarak lisans seviyesine sahip olan çalışanlara göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, bireylerin eğitim seviyelerinin kendi bilgi ve becerilerine dair olan inançlarında etki gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 13
ANOVA Testi Bulguları (Eğitim Düzeyleri)

		<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ort.</i>	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
SOSYAL SERMAYE	Gruplar Arasında	,997	5	,199	,725	,60
	Gruplar İçinde	125,406	456	,275		
	Toplam	126,404	461			
ÖZ-YETERLİLİK	Gruplar Arasında	6,554	5	1,311	3,027	0,1
	Gruplar İçinde	197,452	456	,433		
	Toplam	204,006	461			
İŞE YABANCILAŞMA	Gruplar Arasında	2,098	5	,420	1,346	,24
	Gruplar İçinde	141,831	455	,312		
	Toplam	143,929	460			

p<0.05 düzeyinde anlamlı

Sosyal sermayenin, öz-yeterliliğin ve işe yabancılaşmanın çalışanların mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla “ANOVA analizi” yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 14 ve 15’te sunulmuştur.

Tablo 14*ANOVA Analizi Çoklu Karşılaştırma Testi Bulguları (Mesleki Kıdem)*

Tanımlayıcı Veriler									
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	%95 Güven Aralığı		En Düşük	En Yüksek	
					Alt Sınır	Üst Sınır			
SSRM	1 yıldan az	31	3,4808	,58965	,10590	3,2646	3,6971	1,87	4,60
	1-3 yıl	110	3,3788	,49126	,04684	3,2860	3,4717	1,92	4,65
	4-6 yıl	128	3,4255	,50118	,04430	3,3379	3,5132	2,01	4,77
	7-9 yıl	66	3,4323	,59063	,07270	3,2871	3,5775	1,75	4,86
	10 yıl ve üzeri	127	3,5267	,51689	,04587	3,4360	3,6175	1,76	4,68
	Toplam	462	3,4469	,52364	,02436	3,3990	3,4948	1,75	4,86
ÖZYTR	1 yıldan az	31	3,7226	,68103	,12232	3,4728	3,9724	2,00	5,00
	1-3 yıl	110	3,8800	,63561	,06060	3,7599	4,0001	2,20	5,00
	4-6 yıl	128	3,7516	,70174	,06203	3,6288	3,8743	1,20	5,00
	7-9 yıl	66	3,8773	,69477	,08552	3,7065	4,0481	1,70	5,00
	10 yıl ve üzeri	127	3,8843	,63125	,05601	3,7734	3,9951	1,90	5,00
	Toplam	462	3,8346	,66523	,03095	3,7738	3,8955	1,20	5,00
İŞYAB	1 yıldan az	31	3,1582	,63310	,11371	2,9260	3,3904	1,76	4,48
	1-3 yıl	110	3,3753	,60063	,05727	3,2618	3,4888	1,19	4,90
	4-6 yıl	128	3,2798	,56144	,04962	3,1816	3,3780	1,38	4,71
	7-9 yıl	66	3,2308	,56011	,06947	3,0920	3,3696	1,38	4,57
	10 yıl ve üzeri	127	3,2677	,49476	,04390	3,1808	3,3546	1,24	4,90
	Toplam	462	3,2842	,55936	,02605	3,2330	3,3354	1,19	4,90

Tablo 15
ANOVA Testi Bulguları (Mesleki Kıdem)

		<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ort.</i>	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
SOSYAL SERMAYE	Gruplar Arasında	1,427	4	,357	1,305	,26
	Gruplar İçinde	124,977	457	,273		
	Toplam	126,404	461			
ÖZ-YETERLİLİK	Gruplar Arasında	1,932	4	,483	1,092	,36
	Gruplar İçinde	202,074	457	,442		
	Toplam	204,006	461			
İŞE YABANCILAŞMA	Gruplar Arasında	1,628	4	,407	1,304	,26
	Gruplar İçinde	142,301	456	,312		
	Toplam	143,929	460			

Tablo 14 ve 15’te gösterilen bulgular değerlendirildiğinde, sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenleri çalışanların mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > .05$).

Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenlerinin çalışanların yaşına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan “ANOVA” analizi bulguları Tablo 16 ve 17’de verilmiştir.

Tablo 16
ANOVA Analizi Çoklu Karşılaştırma Testi Bulguları (Yaş)

Tanımlayıcı Veriler									
%95 Güven Aralığı İçin Anlamlı									
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır	En Düşük	En Yüksek	
SSRM	25ten küçük	56	3,4537	,44213	,05908	3,3353	3,5721	2,54	4,65
	25-31 arası	129	3,3867	,55128	,04854	3,2907	3,4828	1,75	4,86
	32-38 arası	117	3,3805	,53769	,04971	3,2820	3,4790	1,92	4,51
	39-45 arası	106	3,5574	,48270	,04688	3,4645	3,6504	1,76	4,56
	46-52 arası	45	3,5342	,55673	,08299	3,3669	3,7015	2,36	4,68
	53-59 arası	9	3,3922	,55488	,18496	2,9657	3,8187	2,05	4,04
	Toplam	462	3,4469	,52364	,02436	3,3990	3,4948	1,75	4,86
	ÖZYTR	25ten küçük	56	3,8464	,63959	,08547	3,6751	4,0177	2,00
25-31 arası		129	3,7814	,72022	,06341	3,6559	3,9069	1,20	5,00
32-38 arası		117	3,7966	,68593	,06341	3,6710	3,9222	1,50	5,00
39-45 arası		106	3,9226	,62279	,06049	3,8027	4,0426	1,90	5,00
46-52 arası		45	3,8822	,60388	,09002	3,7008	4,0636	2,20	5,00
53-59 arası		9	3,7444	,52705	,17568	3,3393	4,1496	3,10	4,70
Toplam		462	3,8346	,66523	,03095	3,7738	3,8955	1,20	5,00
İŞYAB		25ten küçük	56	3,3886	,60068	,08027	3,2277	3,5495	1,90
	25-31 arası	129	3,2820	,57057	,05043	3,1822	3,3818	1,71	4,90
	32-38 arası	117	3,2426	,61158	,05654	3,1306	3,3546	1,19	4,71
	39-45 arası	106	3,2718	,49744	,04832	3,1760	3,3676	1,38	4,90
	46-52 arası	45	3,3143	,46162	,06881	3,1756	3,4530	2,14	4,57
	53-59 arası	9	3,2011	,61849	,20616	2,7256	3,6765	2,38	4,57
	Toplam	462	3,2842	,55936	,02605	3,2330	3,3354	1,19	4,90

Tablo 17
ANOVA Testi Bulguları (Yaş)

		<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ort.</i>	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
SOSYAL SERMAYE	Gruplar Arasında	2,651	5	,530	1,953	,03
	Gruplar İçinde	123,753	456	,271		
	Toplam	126,404	461			
ÖZ-YETERLİLİK	Gruplar Arasında	1,539	5	,308	,693	,62
	Gruplar İçinde	202,467	456	,444		
	Toplam	204,006	461			
İŞE YABANCILAŞMA	Gruplar Arasında	,933	5	,187	,594	,70
	Gruplar İçinde	142,996	455	,314		
	Toplam	143,929	460			

p<0.05 düzeyinde anlamlı, **p<0.01 düzeyinde anlamlı

Tablo 16 ve 17’de görüldüğü üzere sosyal sermaye değişkeninin çalışanların yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p \leq .05$); özyeterliliğin ve işe yabancılışmanın ise çalışanların yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > .05$). Tukey bulgularına göre; Sosyal Sermaye değişkeninde farklılıkların 25-31 / 39-45 ve 32-38 / 39-45 yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında sosyal sermayeye dair en yüksek düzeyin sırasıyla 39-45 yaş aralığında olan çalışanlarda (\bar{x} : 3,55), 25-31 yaş aralığında olan çalışanlarda (\bar{x} : 3,39) ve 32-38 yaş aralığında olan çalışanlarda (\bar{x} : 3,38) olduğu görülmektedir. Çalışanların yaş aralıklarına göre ortalama değerlerdeki farklılığın büyük olmaması ile birlikte, 39-45 yaş aralığında olan çalışanların sosyal sermaye düzeyi algılamalarının istatistiksel olarak 32-38 yaş aralığında olan çalışanlara göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, çalışanların sosyal ağ ilişkilerinin 39-45 yaş aralıklarında daha genç yaştaki çalışanlara kıyasla daha güçlü olduğunu hissettikleri şeklinde yorumlanabilir.

6.2. Değişkenler Arası İlişkiler (Korelasyon Analizi)

Korelasyon analizi, araştırma kapsamına dâhil edilen değişkenler arasındaki birlikteliği ve bu birliktelikten doğan karşılıklı ilişkinin yönünü tespit etmek için araştırmalarda en çok tercih edilen istatistiki bir yöntemdir (Nakip, 2013).

Araştırma kapsamındaki değişkenlere ait literatürde önceden yapılmış araştırmalar kapsamında yapılan keşfedici faktör analizleri neticesinde elde edilmiş olan faktörler bu araştırmada da kullanılarak korelasyon analizi yapılmıştır. Sosyal sermayenin yerel komiteye katılım, sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaş ilişkileri, başkılığa toleranslı olma, yaşamın değeri ve çalışma ilişkileri alt boyutları; çalışmada tek boyutlu olarak ele alınan öz-yeterlilik ve işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutları arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla hesaplanan korelasyon katsayıları Tablo 18’de gösterilmiştir. Tabloda sunulmuş olan veriler göz önünde bulundurularak değişkenler arasında anlamlı olan her ilişki için ($p < 0,01$ seviyesinde) işaretler dikkate alındığında pozitif veya negatif yönde bir ilişki olduğu iddia edilebilir.

Tablo 18’de belirtilmiş olan araştırma değişkenlerine ve alt boyutlarına ait korelasyon katsayıları incelendiğinde; 0,01 anlamlılık düzeylerinde sosyal sermayenin öz-yeterlilik ile pozitif yönde; sosyal sermayenin işe yabancılaşma ile negatif yönde, öz-yeterliliğin işe yabancılaşma ile negatif yönde ilişkili oldukları görülmektedir. Bu sonuçlar çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin artması veya azalması durumunda öz-yeterlilik düzeylerinin de aynı yönde artış veya azalış gösterdiğini; işe yabancılaşma duygularının ise ters yönde değişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda çalışanların öz-yeterlilik algılarının yönüne bağlı olarak işe yabancılaşma duygularının da ters yönde hareket ettiğini söylemek mümkün görünmektedir.

Sosyal sermayenin alt boyutlarından sosyal temsilcilik (ST) işe yabancılaşma ile anlamlı ve negatif yönde (-0,23; $p < 0,01$) zayıf ilişkili; güven ve güvenlik duyguları (GGD) işe yabancılaşma ile anlamlı ve negatif yönde (-0,14; $p < 0,01$) zayıf ilişkili; aile ve arkadaş ilişkileri (AAİ) işe yabancılaşma ile anlamlı ve negatif yönde (-0,21; $p < 0,01$) zayıf ilişkili; başkılığa toleranslı olma (BTO) işe yabancılaşma ile anlamlı ve negatif yönde (-0,23; $p < 0,01$) zayıf ilişkili; yaşamın değeri (YD) işe yabancılaşma ile anlamlı ve negatif yönde (-0,41; $p < 0,01$) orta ilişkili; çalışma ilişkileri (Çİ) işe yabancılaşma ile anlamlı ve negatif yönde (-0,44; $p < 0,01$) orta ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak hesaplanan korelasyon değerleri arasında çalışanların en yüksek ilişki

değerinin sosyal sermaye alt boyutlarından çalışma ilişkilerinde (-0,44) olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Bu durum çalışanların bağlı oldukları kurumlardaki iş ilişkilerini sosyal hayatlarına dâhil ettikleri, kurumlarını toplumun bir parçası olarak gördükleri ve iş ilişkileri sayesinde işlerine bağlı olarak işten uzaklaşma yaşamadıkları şeklinde yorumlanabilir. Bir diğer orta düzeydeki en yüksek ilişki sosyal sermayenin alt boyutlarından biri olan yaşamın değeridir (-0,41). Yaşamın değeri, bireyin yaşamı boyunca geçirmiş olduğu olayları kendi bakış açısı ile değerlendirmesi sonucunda vardığı bir yargıdır. Bu sebeple, bireyin toplum içerisinde yer aldığını düşündüğü, algıladığı yaşam formu bireyin bu yargısını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecektir. Toplumun kendisi için hakettiği değeri verdiğini düşünen kişilerin yaşadıkları çevreye, sosyal ilişkilerine, iş ilişkilerine karşı daha ılımlı bir yaklaşım sergileyeceği düşünülmektedir. Çalışma sonuçları bu durumu kanıtlar niteliktedir. Bu sonuçlara göre, yaşadığı hayattan memnun olan ve yaşamı boyunca ortaya koymuş olduğu soyut veya somut her şey için memnuniyet duyan bir çalışanın işe yabancılaşma duygusu yaşamayacağı ya da bu duyguyu yaşamdan memnuniyetsizlik hisseden çalışanlara oranla daha az hissedeceği şeklinde yorum yapmak mümkün olacaktır.

Bunun yanı sıra sosyal sermayenin yerel komiteye katılım alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutları ile öz-yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönde (0,53; 0,41; 0,18; 0,29; ,44; 0,35; 0,29; $p<0,01$) genellikle orta bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bu durum, çalışanların güvene dayalı oluşturmuş oldukları sosyal ilişkilerinin, yaşama dair değer algılarının ve toplum içerisindeki farklılıklara olan bakış açılarının olayların üstesinden gelebilme konusunda kendilerine olan inançlarını arttırdığı yönünde yorumlanabilir.

Öz-yeterlilik ile işe yabancılaşma arasında 0,01 anlamlılık seviyesinde negatif yönlü (-0,40, $p<0,01$) orta dereceli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, çalışanların karşılaştıkları durumların üstesinden gelmelerine ilişkin kendi bilgi, beceri ve yeteneklerine olan inançlarının derecesinin işe yabancılaşma eğilimlerini etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Diğer bir ifade ile, öz-yeterliliği yüksek olan bir çalışanın öz-yeterliliği düşük olan bir çalışana göre işe yabancılaşma duygusu daha az olacaktır.

Tablo 18
Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Analizi Bulguları

	<i>Ort.</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>SSRM</i>	<i>SSRM YKK</i>	<i>SSRM ST</i>	<i>SSRM GGD</i>	<i>SSRM Ki</i>	<i>SSRM AAI</i>	<i>SSRM BTO</i>	<i>SSRM YD</i>	<i>SSRM Çi</i>	<i>ÖZYTR</i>	<i>İŞYAB</i>	<i>İŞYAB GÜÇS</i>	<i>İŞYAB ANLS</i>	<i>İŞYAB KYAB</i>
<i>SSRM</i>	3,44	,523	1	,40**	,63**	,61**	,58**	,59**	,62**	,62**	,71**	,53**	-,39**	-,30**	-,32**	-,36**
<i>YKK</i>	2,63	,860		1	,18**	,18**	,16**	,43**	,12**	,07	,16**	,05	-,03	-,18	-,19	-,26
<i>ST</i>	3,84	,654			1	,31**	,35**	,43**	,30**	,42**	,41**	,41**	-,23**	-,19**	-,17**	-,22**
<i>GGD</i>	2,98	,821				1	,44**	,14**	,20**	,37**	,28**	,18**	-,14**	-,13**	-,10*	-,13**
<i>Ki</i>	3,57	,868					1	,33**	,06	,15**	,37**	,29**	,09	,03	,07	-,15**
<i>AAI</i>	4,08	,831						1	,44**	,13**	,37**	,44**	-,21**	-,15**	-,19**	-,18**
<i>BTO</i>	3,63	1,034							1	,36**	,33**	,35**	-,23**	-,24**	-,22**	-,15**
<i>YD</i>	3,12	1,073								1	,45**	,29**	-,41**	-,33**	-,34**	-,37**
<i>Çi</i>	3,68	,899									1	,49**	-,44**	-,30**	-,35**	-,44**
<i>ÖZYTR</i>	3,83	,665										1	-,40**	-,34**	-,35**	-,32**
<i>İŞYAB</i>	3,28	,559											1	,55**	,62**	,66**
<i>GÜÇS</i>	3,11	,602												1	,51**	,58**
<i>ANLS</i>	3,31	,645													1	,63**
<i>KYAB</i>	3,38	,738														1

*p<0.05 düzeyinde anlamlı, **p<0.01 düzeyinde anlamlı

Hesaplanan korelasyon katsayıları, çalışanların işe yabancılaşma duygularının sosyal sermayenin sosyal temsilcilik (-0,23; $p<0,01$), güven ve güvenlik duyguları (-0,14; $p<0,01$), aile ve arkadaş ilişkileri (-0,21; $p<0,01$), başkılığa toleranslı olma (-0,23; $p<0,01$), yaşamın değeri (-0,41; $p<0,01$) ve çalışma ilişkileri (-0,44; $p<0,01$) alt boyutları ile anlamlı ve negatif yönde nisbeten zayıf ve orta; öz-yeterlilik (-0,40; $p<0,01$) ile anlamlı ve negatif yönde orta ilişkili olduğunu göstermiştir. Sosyal sermayenin alt boyutları ile işe yabancılaşma alt boyutları arasındaki hesaplanan korelasyon katsayıları ise, çalışanların güçsüzlük duygularının sosyal sermayenin sosyal temsilcilik (-0,19; $p<0,01$), güven ve güvenlik duyguları (-0,13; $p<0,01$), aile ve arkadaş ilişkileri (-0,15; $p<0,01$), başkılığa toleranslı olma (-0,24; $p<0,01$), yaşamın değeri (-0,33; $p<0,01$) ve çalışma ilişkileri (-0,30; $p<0,01$) alt boyutları ile anlamlı ve negatif yönde nisbeten zayıf ve orta; öz-yeterlilik (-0,34; $p<0,01$) ile anlamlı ve negatif yönde orta ilişkili olduğunu göstermiştir. Çalışanların anlamsızlık duygularının sosyal sermayenin sosyal temsilcilik (-0,17; $p<0,01$), güven ve güvenlik duyguları (-0,10; $p<0,05$), aile ve arkadaş ilişkileri (-0,19; $p<0,01$), başkılığa toleranslı olma (-0,22; $p<0,01$), yaşamın değeri (-0,34; $p<0,01$) ve çalışma ilişkileri (-0,35; $p<0,01$) alt boyutları ile anlamlı ve negatif yönde nisbeten zayıf ve orta; öz-yeterlilik (-0,35; $p<0,01$) ile anlamlı ve negatif yönde orta ilişkili olduğunu göstermiştir. Çalışanların kendine yabancılaşma duygularının sosyal sermayenin sosyal temsilcilik (-0,22; $p<0,01$), güven ve güvenlik duyguları (-0,13; $p<0,01$), komşuluk ilişkileri (-0,15; $p<0,01$), aile ve arkadaş ilişkileri (-0,18; $p<0,01$), başkılığa toleranslı olma (-0,15; $p<0,01$), yaşamın değeri (-0,37; $p<0,01$) ve çalışma ilişkileri (-0,44; $p<0,01$) alt boyutları ile anlamlı ve negatif yönde nisbeten zayıf ve orta; öz-yeterlilik (-0,32; $p<0,01$) ile anlamlı ve negatif yönde orta ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu ilişkilerin; çalışanların sosyal ilişkilerinde hissettikleri güven duyguları ile toplum içerisinde algıladıkları güvenlik duyguları, sosyal ilişkilerinde kendilerini rahatça ifade edebilme düzeyleri, toplum içindeki farklılıklara karşı hoşgörü ile yaklaşımları, toplum yararına yönelik davranış sergilemeleri, iyiliksever bir yaklaşım sergilemeleri, çalıştıkları kuruma kendilerini ait hissetmeleri ve kendi bilgi, beceri ve yeteneklerine olan inançları işe yabancılaşma duyguları üzerinde ters yönde etkiler yarattığı şeklinde ifade edebiliriz. Bunun yanı sıra yine bu sonuçlara bağlı olarak, çalışanların sosyal sermaye düzeyleri ile öz-yeterlilik algıları işe yabancılaşma duygularını etkilemekte fakat bu etkinin çok yoğun ve baskın olmadığını, etkinin orta düzeyde olduğunu söylemekte fayda görülmektedir.

Tablo 18'deki değerler çalışanların işe yabancılaşma duygularının (-0,40; $p<0,01$) ve güçsüzlük (-0,34; $p<0,01$), anlamsızlık (-0,35; $p<0,01$) ve kendine yabancılaşma (-0,32; $p<0,01$) alt boyutlarının 0,01 anlamlılık seviyesinde öz-yeterlilik ile anlamlı ve negatif yönlü orta düzeyli bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin farkında olmaları, olayların üstesinden gelmede kendilerine olan güven duyguları, işe yabancılaşma duygularında ters yönde etkiler yarattığı yorumu yapılabilir.

Araştırmanın korelasyon analizi bulguları göstermiştir ki; sosyal sermayenin iki alt boyutu(yerel komiteye katılım ve komşuluk ilişkileri) haricinde kalan altı alt boyutu işe yabancılaşma ile anlamlı ($p<0,01$) ve negatif ilişkilere sahiptir. Sosyal sermayenin yerel komiteye katılım alt boyutu haricinde kalan yedi alt boyutu öz-yeterlilik ile anlamlı ($p<0,01$) ve pozitif ilişkilere sahiptir. Bu durum, sosyal sermayenin altı alt boyutunun ve öz-yeterliliğin işe yabancılaşma ile negatif ve ters yönlü ilişkili olduğunu, herhangi birindeki artışın işe yabancılaşma duygusunda bir azalışa sebep olacağı anlamına gelmektedir.

6.3. Regresyon Analizleri ve Hipotezlerin Testi

Çalışmanın bu bölümünde sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki birliktelik ve sebep-sonuç ilişkilerini açıklamak amaçlanmıştır.

Söz konusu bu amaç doğrultusunda bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında çoklu regresyon analizi yapılarak araştırma modelinde öngörülen üç ana hipotezin (H_1 , H_2 , H_3) doğrulukları test edilmeye çalışılmıştır. Son olarak yapılan arabuluculuk testi sonuçlarına bağlı olarak sosyal sermaye ve işe yabancılaşma ilişkisinde öz-yeterliliğin ara değişken rolünü tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yardımıyla modelin son hipotezi (H_4) test edilmiştir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Değişkenler arası doğrudan ilişkiler, diğer bir ifade ile bağımsız değişkenlerin (sosyal sermaye ve alt boyutları), bağımlı değişken (işe yabancılaşma ve alt boyutları) ile ilişkiler ve aralarındaki etkileşim (yordamalar) aşağıda sunulmuştur.

İlk adımda bağımsız değişken sosyal sermaye ve alt boyutlarının, bağımlı değişken işe yabancılaşma ve alt boyutları üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

6.3.1. Sosyal Sermaye ve İşe Yabancılaşma İlişkisi

Çalışmanın kavramsal modeli kapsamında oluşturulan hipotezlere ilişkin, bağımsız değişken sosyal sermaye ve alt boyutları ile bağımlı değişken işe yabancılaşma ve alt boyutları arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Sosyal sermaye ve alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin, yönünün ve şiddetinin tespit edilmesine yönelik aşağıda yer alan Tablo 19'daki bulgular sırasıyla değerlendirildiğinde; sosyal sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini gösteren F değeri 81,23'ün sig. 0,000 anlamlılık düzeyinde geçerli olması, modelin geçerliliğini ve anlamlılığını göstermektedir. Modelin düzeltilmiş R^2 değeri 0,150 olarak saptanmıştır. Bu bulgu sosyal sermaye bağımsız değişkeninin işe yabancılaşma bağımlı değişkenindeki değişimlerin %15'ini açıkladığını göstermektedir.

Tablo 19'daki standardize edilmiş katsayılar (Beta) incelendiğinde; sosyal sermayenin (-0,395, $p < 0,000$) işe yabancılaşma üzerinde orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin yüksek olmasının yaptıkları işten soğuma, uzaklaşma, kişi- iş uyumunun kaybolması olarak bilinen işe yabancılaşma duygularında azalma olacağı anlamı taşımaktadır.

Sosyal sermaye ve işe yabancılaşma ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların sosyal sermaye düzeyi algılarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede işe yabancılaşma duygularının düzeylerini ve eğilimlerini etkilediğini göstermiştir.

Tablo 19*Sosyal Sermaye İşe Yabancılaşma İlişkisi Çoklu Regresyon Analizi*

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken</i>	β	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²
<i>İşe Yabancılaşma</i>	<i>Sosyal Sermaye</i>	-,395	,000**			
	<i>YKK</i>	-,039	,272			
	<i>ST</i>	-,231	,000**			
	<i>GGD</i>	-,145	,000**			
	<i>Kİ</i>	-,098	,224	81,23**	,159	,150
	<i>AAİ</i>	-,211	,000**			
	<i>BTO</i>	-,237	,000**			
	<i>YD</i>	-,415	,000**			
	<i>Çİ</i>	-,449	,000**			
<i>Güçsüzlük</i>	<i>Sosyal Sermaye</i>	-,303	,000**			
	<i>YKK</i>	,034	,449			
	<i>ST</i>	,075	,145			
	<i>GGD</i>	,030	,561			
	<i>Kİ</i>	-,149	,005**	11,38**	,167	,153
	<i>AAİ</i>	,026	,626			
	<i>BTO</i>	,073	,163			
	<i>YD</i>	-,209	,000**			
	<i>Çİ</i>	-,198	,000**			
<i>Anlamsızlık</i>	<i>Sosyal Sermaye</i>	-,325	,000**			
	<i>YKK</i>	,028	,527			
	<i>ST</i>	,024	,639			
	<i>GGD</i>	,040	,443			
	<i>Kİ</i>	,072	,173	12,28**	,179	,164
	<i>AAİ</i>	,080	,137			
	<i>BTO</i>	,034	,515			
	<i>YD</i>	-,228	,000**			
	<i>Çİ</i>	-,239	,000**			
<i>Kendine Yabancılaşma</i>	<i>Sosyal Sermaye</i>	-,368	,000**			
	<i>YKK</i>	,037	,389			
	<i>ST</i>	,063	,204			
	<i>GGD</i>	,057	,251			
	<i>Kİ</i>	,018	,725			
	<i>AAİ</i>	,040	,440	17,99**	,241	,228
	<i>BTO</i>	,071	,150			
	<i>YD</i>	-,249	,000**			
	<i>Çİ</i>	-,339	,000**			

*p<0.05 düzeyinde anlamlı, **p<0.01 düzeyinde anlamlı

Sosyal sermaye alt boyutlarından yerel komiteye katılım düzeyinin, işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Sosyal temsilcilik ve işe yabancılaşma ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi algılarının (-0,231, $p<0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede işe yabancılaşma duygularının düzeylerini ve eğilimlerini etkilediğini göstermiştir.

Güven ve güvenlik duyguları ve işe yabancılaşma ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların güven ve güvenlik duyguları düzeyi algılarının (-0,145, $p<0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede işe yabancılaşma duygularının düzeylerini ve eğilimlerini etkilediğini göstermiştir.

Sosyal sermaye alt boyutlarından komşuluk ilişkileri düzeyinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Aile ve arkadaş ilişkileri ile işe yabancılaşma ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların aile ve arkadaş ilişkileri düzeyi algılarının (-0,211, $p<0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede işe yabancılaşma duygularının düzeylerini ve eğilimlerini etkilediğini göstermiştir.

Başkalışa toleranslı olma ile işe yabancılaşma ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların başkalışa toleranslı olma düzeyi algılarının (-0,237, $p<0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede işe yabancılaşma duygularının düzeylerini ve eğilimlerini etkilediğini göstermiştir.

Yaşamın değeri ve işe yabancılaşma ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi algılarının (-0,415, $p<0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede işe yabancılaşma duygularının düzeylerini ve eğilimlerini etkilediğini göstermiştir.

Çalışma ilişkileri ve işe yabancılaşma ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların çalışma ilişkileri düzeyi algılarının (-0,449, $p<0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede işe yabancılaşma duygularının düzeylerini ve eğilimlerini etkilediğini göstermiştir.

Sosyal sermaye ve alt boyutlarının işe yabancılaşma ile ilişkisinin genel olarak bir değerlendirmesi yapıldığında, sosyal sermayenin yerel komiteye katılım ve komşuluk ilişkileri alt boyutları hariç diğer tüm alt boyutlarının (sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, aile ve arkadaş ilişkileri, başkalışa toleranslı olma, yaşamın değeri ve çalışma ilişkileri) işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma ilişkileri alt boyutunun (-0,449) işe yabancılaşma üzerinde %44 ile en

fazla etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermayenin diğer alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etki sıralaması şu şekilde tespit edilmiştir; yaşamın değeri (-0,415) %41 düzeyinde; başkılığa toleranslı olma (-0,237) %23 düzeyinde; aile ve arkadaş ilişkileri (-0,211) %21 düzeyinde; sosyal temsilcilik (-0,231) %23 düzeyinde; güven ve güvenlik duyguları (0,145) %14 düzeyinde işe yabancılaşma üzerinde negatif ve anlamlı etkilere sahip oldukları bulgulanmıştır. Söz konusu bu boyutlardaki her bir birimlik artışta, çalışanların işe yabancılaşma duygularının düzeyleri üzerinde de aynı miktarda bir azalış gözleneceği anlamına gelmektedir.

Sosyal sermaye ve alt boyutları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi ile ulaşılan sonuçlar, çalışanların algıladıkları sosyal sermaye düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede işe yabancılaşma duygularını etkilediğini göstermiştir. Bu kapsamda araştırma modelinde oluşturulan ana hipotez 1 desteklenmiş olmaktadır.

Sosyal sermayenin işe yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutu üzerindeki etkisini gösteren F değeri 11,38'in sig. 0,000 anlamlılık düzeyinde geçerli olması, modelin geçerliliğini ve anlamlılığını göstermektedir. Modelin düzeltilmiş R² değeri 0,153 olarak saptanmıştır. Bu bulgu sosyal sermaye bağımsız değişkeninin güçsüzlük alt boyutundaki değişimlerin %15'ini açıkladığını göstermektedir.

Tablo 19'daki standardize edilmiş katsayılar (Beta) incelendiğinde; sosyal sermayenin (-0,303, p<0,000) güçsüzlük alt boyutu üzerinde orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin yüksek olmasının yaptıkları iş ya da ürettikleri ürün üzerinde etki güçlerinin olmadığı düşüncesi ile işlerinden uzaklaşma yaşayan çalışanların bu duygularında azalma olacağı anlamını taşımaktadır.

Sosyal sermaye alt boyutlarından yerel komiteye katılım, sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, aile ve arkadaşlık ilişkileri ve başkılığa toleranslı olma düzeylerinin güçsüzlük üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Komşuluk ilişkileri ve güçsüzlük ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların komşuluk ilişkileri düzeyinin (-0,149, p<0,000) istatistiksel olarak anlamlı seviyede güçsüzlük duygularının düzeyini ve eğilimini etkilediğini göstermiştir.

Yaşamın değeri ve güçsüzlük ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi algılarının (-0,209, p<0,000) istatistiksel olarak anlamlı seviyede güçsüzlük duygularının düzeyini ve

eğilimini etkilediğini göstermiştir.

Çalışma ilişkileri ve güçsüzlük ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların çalışma ilişkileri düzeyi algılarının (-0,198, $p < 0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede güçsüzlük duygularının düzeyini ve eğilimini etkilediğini göstermiştir.

Sosyal sermayenin işe yabancılaşmanın anlamsızlık alt boyutu üzerindeki etkisini gösteren F değeri 12,28'in sig. 0,000 anlamlılık düzeyinde geçerli olması, modelin geçerliliğini ve anlamlılığını göstermektedir. Modelin düzeltilmiş R^2 değeri 0,164 olarak saptanmıştır. Bu bulgu sosyal sermaye bağımsız değişkeninin anlamsızlık alt boyutundaki değişimlerin %16'sını açıkladığını göstermektedir.

Sosyal sermaye alt boyutlarından yerel komiteye katılım, sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaşlık ilişkileri ve başkılığa toleranslı olma düzeylerinin güçsüzlük üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Yaşamın değeri ve anlamsızlık ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi algılarının (-0,228, $p < 0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede anlamsızlık duygularının düzeyini ve eğilimini etkilediğini göstermiştir.

Çalışma ilişkileri ve anlamsızlık ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların çalışma ilişkileri düzeyi algılarının (-0,239, $p < 0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede anlamsızlık duygularının düzeyini ve eğilimini etkilediğini göstermiştir.

Sosyal sermayenin işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutu üzerindeki etkisini gösteren F değeri 17,99'un sig. 0,000 anlamlılık düzeyinde geçerli olması, modelin geçerliliğini ve anlamlılığını göstermektedir. Modelin düzeltilmiş R^2 değeri 0,228 olarak saptanmıştır. Bu bulgu sosyal sermaye bağımsız değişkeninin anlamsızlık alt boyutundaki değişimlerin %22'sini açıkladığını göstermektedir.

Sosyal sermaye alt boyutlarından yerel komiteye katılım, sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaşlık ilişkileri ve başkılığa toleranslı olma düzeylerinin kendine yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Yaşamın değeri ve kendine yabancılaşma ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi algılarının (-0,249, $p < 0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede kendine yabancılaşma

duygularının düzeyini ve eğilimini etkilediğini göstermiştir.

Çalışma ilişkileri ve kendine yabancılaşma ilişkisini test ederek elde edilen regresyon analizi bulguları, çalışanların çalışma ilişkileri düzeyi algılarının (-0,339, $p<0,000$) istatistiksel olarak anlamlı seviyede kendine yabancılaşma duygularının düzeyini ve eğilimini etkilediğini göstermiştir.

6.3.2. Sosyal Sermaye ve Öz-Yeterlilik İlişkisi

Oluşturulan kavramsal model kapsamında öngörülen H₂ hipotezi kapsamında sosyal sermaye ve alt boyutlarının aracı değişken öz-yeterlilik üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Bağımsız değişken sosyal sermaye (SSRM) ve alt boyutları ile ara değişken öz-yeterlilik (ÖZYTR) arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi bulguları aşağıda Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20

Sosyal Sermaye Öz-Yeterlilik İlişkisi Çoklu Regresyon Analizi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken</i>	β	p	F	R	R^2
<i>Öz-Yeterlilik</i>	<i>Sosyal Sermaye</i>	,534	,000**	173,46**	,289	,272
	<i>YKK</i>	,051	,123			
	<i>ST</i>	,412	,000**			
	<i>GGD</i>	,182	,000**			
	<i>Kİ</i>	,295	,000**			
	<i>AAİ</i>	,441	,000**			
	<i>BTO</i>	,356	,000**			
	<i>YD</i>	,291	,000**			
	<i>Çİ</i>	,492	,000**			

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlı, ** $p<0.01$ düzeyinde anlamlı

Sosyal sermaye ve alt boyutlarının öz-yeterlilik üzerindeki etkisinin, yönünün ve şiddetinin tespit edilmesine yönelik Tablo 20’deki bulgular sırasıyla değerlendirildiğinde; sosyal sermayenin öz-yeterlilik üzerindeki etkisini gösteren F değeri 173,46’nın sig. 0,000 anlamlılık düzeyinde geçerli olması, modelin geçerli ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelin düzeltilmiş R² değeri 0,272 olarak tespit edilmiştir. Buna bağlı

olarak bağımsız değişken sosyal sermayenin ara değişken öz-yeterlilik değişimlerinin %27'sini açıkladığını söylemek mümkündür.

Sosyal sermayenin (0,534, $p<0.000$) öz-yeterlilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların sosyal sermaye düzeylerindeki değişimlerin öz-yeterlilik düzeylerinde de belirgin değişimlere sebep olacağı anlamı taşımaktadır. Bu kapsamda Hipotez 2 desteklenmiş olmaktadır.

Sosyal sermayenin alt boyutlarından yerel komiteye katılım düzeyinin, öz-yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Sosyal sermayenin alt boyutlarından biri olan sosyal temsilciliğin (0,412, $p<0.000$) öz-yeterlilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların sosyal temsilcilik düzeylerindeki bir birimlik değişimin çalışanların öz-yeterlilik düzeylerinde de belirgin değişimlere sebep olacağı anlamı taşımaktadır. Buradan yola çıkarak, çalışanların sosyal temsilcilik düzeylerindeki bir birimlik artışın öz-yeterlilik algılarında %41'lik bir artışa sebep olacağı anlaşılmaktadır.

Sosyal sermayenin alt boyutu olan güven ve güvenlik duygularının (0,182, $p<0.000$) öz-yeterlilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların güven ve güvenlik duyguları düzeylerindeki bir birimlik değişimin çalışanların öz-yeterlilik düzeylerinde de belirgin değişimlere sebep olacağı anlamı taşımaktadır. Buradan yola çıkarak, çalışanların güven ve güvenlik duyguları düzeylerindeki bir birimlik artışın öz-yeterlilik algılarında %18'lik bir artışa sebep olacağı anlaşılmaktadır.

Sosyal sermayenin alt boyutlarından biri olan komşuluk ilişkileri (0,295, $p<0.000$) düzeyinin öz-yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların komşuluk ilişkileri düzeylerindeki bir birimlik değişimin çalışanların öz-yeterlilik düzeylerinde de belirgin değişimlere sebep olacağı anlamı taşımaktadır. Buradan yola çıkarak, çalışanların komşuluk ilişkileri düzeylerindeki bir birimlik artışın öz-yeterlilik algılarında %29'lük bir artışa sebep olacağı anlaşılmaktadır.

Sosyal sermayenin alt boyutu olan aile ve arkadaş ilişkilerinin (0,441, $p<0.000$) öz-yeterlilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların aile ve arkadaş ilişkileri düzeylerindeki bir birimlik değişimin çalışanların öz-yeterlilik düzeylerinde de belirgin değişimlere sebep olacağı anlamı taşımaktadır. Buradan yola çıkarak, çalışanların aile ve arkadaş ilişkileri düzeylerindeki bir birimlik artışın öz-yeterlilik algılarında %44'lük bir artışa sebep olacağı anlaşılmaktadır.

Sosyal sermayenin alt boyutu olan başkalışa toleranslı olmanın (0,356, $p<0.000$)

öz-yeterlilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların başkılığa toleranslı olma düzeylerindeki bir birimlik değişimin çalışanların öz-yeterlilik düzeylerinde de belirgin değişimlere sebep olacağı anlamı taşımaktadır. Buradan yola çıkarak, çalışanların başkılığa toleranslı olma düzeylerindeki bir birimlik artışın öz-yeterlilik algılarında %35'lik bir artışa sebep olacağı anlaşılmaktadır. Bu durum, çalışanların yaşadığı toplumda farklı kültürlerden gelen insanlarla bir arada olmanın, farklılığa saygı göstermenin öz-yeterlilik algılarını anlamlandırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Sosyal sermayenin alt boyutu olan yaşamın değerinin (0,291, $p<0.000$) öz-yeterlilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeylerindeki bir birimlik değişimin çalışanların öz-yeterlilik düzeylerinde de belirgin değişimlere sebep olacağı anlamı taşımaktadır. Buradan yola çıkarak, çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeylerindeki bir birimlik artışın öz-yeterlilik algılarında %29'luk bir artışa sebep olacağı anlaşılmaktadır.

Sosyal sermayenin alt boyutu olan çalışma ilişkilerinin (0,492, $p<0.000$) öz-yeterlilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların çalışma ilişkileri düzeylerindeki bir birimlik değişimin çalışanların öz-yeterlilik düzeylerinde de belirgin değişimlere sebep olacağı anlamı taşımaktadır. Buradan yola çıkarak, çalışanların çalışma ilişkileri düzeylerindeki bir birimlik artışın öz-yeterlilik algılarında %49'luk bir artışa sebep olacağı anlaşılmaktadır.

Sosyal sermaye ve alt boyutlarının öz-yeterlilik ile ilişkisinin genel olarak bir değerlendirmesi yapıldığında, sosyal sermayenin yerel komiteye katılım alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarının (sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, aile ve arkadaş ilişkileri, başkılığa toleranslı olma, yaşamın değeri ve çalışma ilişkileri) öz-yeterlilik üzerinde anlamlı etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir. Çalışma ilişkileri alt boyutunun (0,49) öz-yeterlilik üzerinde %49 ile en fazla etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermayenin diğer alt boyutlarının öz-yeterlilik üzerindeki etki sıralaması şu şekilde tespit edilmiştir; aile ve arkadaş ilişkileri (0,44) %44 düzeyinde; sosyal temsilcilik (0,41) %41 düzeyinde; başkılığa toleranslı olma (0,35) %35 düzeyinde; yaşamın değeri (0,29) %29 düzeyinde; komşuluk ilişkileri (0,29) %29 düzeyinde; güven ve güvenlik duyguları (0,18) %18 düzeyinde öz-yeterlilik üzerinde pozitif ve anlamlı etkilere sahip oldukları bulgulanmıştır. Söz konusu bu boyutlardaki her bir birimlik artışta, çalışanların öz-yeterlilik düzeyleri üzerinde de aynı miktarda artış gözlenecektir.

Sosyal sermaye ve alt boyutları ile öz-yeterlilik ilişkisini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi ile ulaşılan sonuçlar, çalışanların algıladıkları sosyal sermaye düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede öz-yeterlilik inançlarını etkilediğini göstermiştir. Bu durumda araştırma kapsamında oluşturulmuş olan ana hipotez 2 ve alt hipotezleri desteklenmiş olmaktadır.

6.3.3. Öz-Yeterlilik ve İşe Yabancılaşma İlişkisi

Öz-yeterlilik ile işe yabancılaşma ve alt boyutları arasındaki ilişkinin test edilmesinde H₃ ana hipotezi ve onun alt hipotezleri temel alınmıştır.

Aracı değişken öz-yeterliliğin, bağımlı değişken işe yabancılaşma ve alt boyutları ile arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi bulguları Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21
Öz-Yeterlilik İşe Yabancılaşma İlişkisi Çoklu Regresyon Analizi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken</i>	β	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²
<i>İşe Yabancılaşma</i>	<i>Öz-Yeterlilik</i>	-,408	,000**	85,09**	,162	,160
<i>Güçsüzlük</i>		-,340	,000**	59,86**	,127	,115
<i>Anlamsızlık</i>		-,352	,000**	65,46**	,131	,126
<i>Kendine Yabancılaşma</i>		-,328	,000**	50,88**	,109	,101

*p<0.05 düzeyinde anlamlı, **p<0.01 düzeyinde anlamlı

Tablo 21’deki bulgulara bakıldığında, işe yabancılaşmanın F değerinin 85,09 olarak sig. 0,000 anlamlılık düzeyinde geçerli olması, modelin geçerli ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelin düzeltilmiş R² değeri 0,160 olarak tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak öz-yeterliliğin, işe yabancılaşma üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş beta katsayısı; öz-yeterliliğin (-0,408, p<0.000) işe yabancılaşma üzerinde orta düzeyde negatif yönlü, anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buradan yola çıkarak, çalışanların öz-yeterlilik algılarındaki bir birimlik artışın çalışanların işe yabancılaşma duygularında %34’lük bir düşüşe sebep olacağı anlaşılmaktadır.

İşe yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş beta katsayısı; öz-yeterliliğin (-0,340, p<0.000) işe yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutu üzerinde orta düzeyde negatif yönlü, anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buradan yola çıkarak, çalışanların öz-

yeterlilik algılarındaki bir birimlik artışın çalışanların güçsüzlük duygularında %34'lük bir düşüşe sebep olacağı anlaşılmaktadır.

İşe yabancılaştırmanın anlamsızlık alt boyutundaki standardize edilmiş beta katsayısı; öz-yeterliliğin (-0,352, $p < 0.000$) anlamsızlık alt boyutu üzerinde orta düzeyde negatif yönlü, anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buradan yola çıkarak, çalışanların öz-yeterlilik algılarındaki bir birimlik artışın çalışanların anlamsızlık duygularında %35'lik bir düşüşe sebep olacağı anlaşılmaktadır.

İşe yabancılaştırmanın kendine yabancılaştırma alt boyutundaki standardize edilmiş beta katsayısı; öz-yeterliliğin (-0,328, $p < 0.000$) kendine yabancılaştırma alt boyutu üzerinde orta düzeyde negatif yönlü, anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buradan yola çıkarak, çalışanların öz-yeterlilik algılarındaki bir birimlik artışın çalışanların anlamsızlık duygularında %32'lik bir düşüşe sebep olacağı anlaşılmaktadır.

Öz-yeterlilik ve işe yabancılaştırma ilişkisini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi ile elde edilen bulgular, çalışanların öz-yeterlilik inançları düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede işe yabancılaştırma duygularını etkilediğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla, ortaya çıkan bulgular kapsamında Hipotez 3 desteklenmiş olmaktadır.

6.3.4. Öz-Yeterliliğin Sosyal Sermaye ve İşe Yabancılaştırma İlişkisinde Aracılık Rolü

Araştırmanın kavramsal modeli çerçevesinde öngörülen çalışmanın son hipotezinde (H₄), sosyal sermaye ve işe yabancılaştırma ilişkisinde öz-yeterliliğin ara değişken rolünün varlığını test etmek amaçlanmıştır.

Değişkenler arası aracılık ilişkilerini ortaya koymak amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Sosyal sermayenin (SSRM), işe yabancılaştırma (İŞYAB) üzerine etkisini ve bu etkide öz-yeterliliğin (ÖZYTR) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi kullanılarak bulgular yorumlanmıştır. Bu yöntemle göre aracılık etkisinden söz etmek için üç temel şartın yerine getirilmesi gerekmektedir. Öncelikle ilk aşamada bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. İkinci aşamada bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde de bir etkisi olmalıdır. Son aşamada ise, aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki

regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir.

Bu kapsamda öncelikle çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, sosyal sermaye ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve ardından değişkenler arasındaki aracılık etkilerini doğrulamak üzere Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular aşağıda Tablo 22’de verilmiştir.



Tablo 22
Aracılık Testi Bulguları

		β	
		<i>ÖZYTR</i>	<i>İŞYAB</i>
<i>SSRM</i>	Adım 1		
	Cinsiyet		,02
	Yaş		-,10**
	Çalışm. Süresi		-,01
	Eğitim Düzeyi		,05
	SSRM		-0,39**
	<i>F</i>		173,46**
	ΔR^2		0,27
	Adım 2		ÖZYTR→İŞYB
	Cinsiyet	0,00	,001
	Yaş	-0,18**	-,02
	Çalışm. Süresi	-0,10*	-,40**
	Eğitim Düzeyi	0,08*	,47
SSRM	0,53**	,47	
<i>F</i>	173,43**	(<i>F</i> =85,09**)	
ΔR^2	0,27	16	
Adım 3 (H20)			
Cinsiyet		,01	
Yaş		-,04	
Çalışm. Süresi		,02	
Eğitim Düzeyi		,03	
SSRM		-0,27**	
ÖZYTR		-0,32**	
<i>F</i>		64,1**	
ΔR^2		0,34	
<i>Z</i>		3,1**	

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken Sosyal Sermaye (SSRM) ve İşe Yabancılaşma (İŞYAB) arasındaki ilişkilere bakılmıştır. İlişkilere bakılırken bazı betimleyici değişkenler (cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve eğitim düzeyi) kontrol altına alınmıştır. Bu analizin ilk adımında sosyal sermayenin işe yabancılaşmayı ($\beta = -.39$; $p \leq 001$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür.

İkinci adımda sosyal sermayenin aracılığı araştırılan öz-yeterliliğe olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda sosyal sermayenin öz-yeterliliği anlamlı olarak etkilediği ($\beta=,53$; $p\leq,001$) tespit edilmiştir. Bu adımda ayrıca, aracılığı araştırılan öz-yeterliliğin işe yabancılaşmaya etkisine de bakılarak rapor edilmiştir. Öz-yeterliliğin işe yabancılaşmayı ($\beta= -,40$; $p<,001$) anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır.

Analizin son safhasında ise sosyal sermaye ve aracılığı araştırılan öz-yeterlilik birlikte analize dâhil edilmiş ve işe yabancılaşma üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda sosyal sermayenin öz-yeterlilik ile birlikte analize dâhil edilmesiyle sosyal sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi azalmış ve devam etmiş ($\beta=-,27$; $p\leq,001$), bunun yanısıra öz-yeterliliğin de işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin sürdüğü görülmüştür ($\beta= -,32$; $p\leq,001$). Bu durum üç temel aracılık koşullarının sağlandığını göstermektedir. Bu bulguyu doğrulamak amacıyla Sobel testi yapılmıştır. Yapılan doğrulama neticesinde Sobel testi anlamlı sonuç vermiştir ($z=3,1$; $p\leq,001$). Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkide öz-yeterliliğin sosyal sermaye bağımsız değişkeni ve işe yabancılaşma bağımlı değişkeni arasında ara değişken olarak arabuluculuk (mediator) rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu bulgular sosyal sermayenin işe yabancılaşmaya olan etkisinde öz-yeterliliğin KISMİ aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu kapsamda aracılık hipotezi olan H4 desteklenmiş olmaktadır.

Çalışmada oluşturulan araştırma modeli kapsamında ileri sürülen hipotezler ve bu hipotezlerin doğruluğunu test etmek için yapılmış olan analizlere ait sonuçların özeti Tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23*Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları*

Öngörülen Hipotezler	Sonuçlar
H1: Çalışanların sosyal sermaye düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların yerel komiteye katılım düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların güven ve güvenlik duygularının düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların komşuluk ilişkilerinin düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların aile ve arkadaş ilişkilerinin düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların başkılığa toleranslı olma düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların çalışma ilişkilerinin düzeyi, işe yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların sosyal sermaye düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların yerel komiteye katılım düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların güven ve güvenlik duygularının düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların komşuluk ilişkilerinin düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların aile ve arkadaş ilişkilerinin düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların başkılığa toleranslı olma düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul

- Çalışanların çalışma ilişkilerinin düzeyi, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların sosyal sermaye düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların yerel komiteye katılım düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların güven ve güvenlik duygularının düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların komşuluk ilişkilerinin düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların aile ve arkadaş ilişkilerinin düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların başkalışa toleranslı olma düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların çalışma ilişkilerinin düzeyi, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların sosyal sermaye düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların yerel komiteye katılım düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların güven ve güvenlik duygularının düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların komşuluk ilişkilerinin düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların aile ve arkadaş ilişkilerinin düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların başkalışa toleranslı olma düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların çalışma ilişkilerinin düzeyi, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul

H2: Çalışanların sosyal sermaye düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların yerel komiteye katılım düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Red
- Çalışanların sosyal temsilcilik düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların güven ve güvenlik duygularının düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların komşuluk ilişkilerinin düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların aile ve arkadaş ilişkilerinin düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların başkalarıya toleranslı olma düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların yaşamın değerini anlamlandırma düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların çalışma ilişkilerinin düzeyi, öz-yeterlilik algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
H3: Çalışanların öz-yeterlilik alguları, işe yabancılaşma düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların öz-yeterlilik alguları, güçsüzlük duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların öz-yeterlilik alguları, anlamsızlık duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
- Çalışanların öz-yeterlilik alguları, kendine yabancılaşma duygularını negatif ve anlamlı olarak etkiler.	Kabul
H4: Sosyal sermaye ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide öz-yeterlilik ara değişken olarak arabuluculuk etkisine sahiptir.	Kısmi Kabul

BÖLÜM VII

SONUÇ VE TARTIŞMA

7.1. Araştırma Sonuçları ve Öneriler

Bir toplumun sahip olduğu sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal pek çok unsurun o toplumu oluşturan bireyler üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu bilinen bir gerçektir. Bireyler toplumun en önemli yapı taşlarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda hem toplumsal kalkınmada hem de örgütsel gelişim de en önemli değer insan kaynağı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sermaye kavramına olan bakış açısının genişlemesi ile birlikte sosyal sermaye kavramı hem toplumun hem de örgütün bir parçası olan bireyin sosyal yaşam döngüsünün içerisindeki olmazsa olmazlarından biri olarak göze çarpmaktadır. Birey, hem yaşadığı toplumda hem de dâhil olduğu örgüt içerisinde sahip olduğu sosyal ağlar, bu ağlarla olan güven duyguları, karşılıklı ilişkileri, gönüllülük esasına dayalı faaliyetleri ile varlık göstermektedir. Bireyin kurduğu sosyal ilişkiler ağı, resmi veya sivil kurumlara üyeliği, ağ bağlantılarını kullanarak faaliyette bulunması bireysel anlamda kişiliğinin şekillenmesinde, toplum yararına işler gerçekleştirmesinde, kendine duyduğu güvenin şekillenmesinde, kendisini tanımasında etkili olurken, örgütsel anlamda ise sahip olduğu sosyal ilişkiler ve bağlantıları sayesinde kendisine değer yaratarak fayda sağlama kapasitesini kullanarak işi ile arasında bağ kurabilmesinde, yeni ilişkiler geliştirmesinde ve örgüte uyum sağlamasında etkili olmaktadır. Öyleyse sosyal sermaye kavramının hem bireysel hem de örgütsel pek çok etkisinin olduğu söylenebilir.

Bireylerin, sosyal ilişki ağlarının gücü, karşılıklı ilişki biçimleri, güvene dayalı duyguları, gönüllülük esasına dayalı yaptıkları etkinlikleri bakımından sosyal sermayenin; kendi yetenek ve becerilerinin farkında olmaları, zorluklarla mücadele güçleri, risk alabilme potansiyelleri, öz-güven duyguları bakımından öz-yeterliliğin; çalışma ortamında sergileyecekleri davranış ve tutumları, iş ile ilgili algıları, çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri, bağlı oldukları örgüte özgü davranışları benimseyebilmeleri bakımından ise işe yabancılaşmanın bireyler için hayati bir öneme sahip olduğunu söylemek mümkün görünmektedir.

Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları üzerine yoğunlaşan bu çalışmada, söz konusu kavramlar arasındaki ilişkiler ve etkiler hem teorik hem de ampirik olarak incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkilerin varlığını inceleyerek bu ilişkilerin etkisini, şiddetini ve yönünü ortaya koyarak, oluşturulan araştırma modelindeki sosyal sermaye bağımsız değişkeni ile işe yabancılaşma bağımlı değişkeni arasında öz-yeterlilik değişkeninin aracılık rolüne sahip olup olmadığını tespit etmek olarak belirlenmiştir.

Araştırmada öncelikli olarak bağımsız değişken sosyal sermayenin, aracı değişken öz-yeterliliğin ve bağımlı değişken işe yabancılaşmanın demografik gruplardaki farklılıklarını tespit etmek amacıyla “T testi” ve “ANOVA” analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları göz önüne alındığında; 0.05 anlamlılık düzeyinde her üç değişken için de çalışanların cinsiyet, medeni durum bakımından farklılık göstermedikleri tespit edilmiştir. Çalışmamızın bu bulguları ile benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Çavuş (2009), yapmış olduğu çalışmada bireylerin öz-yeterlilik inançlarının cinsiyete göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Yetiş (2013) ve Gürsoy (2014) sağlık işletmelerinde görev yapan hemşirelerin ve diğer sağlık personellerinin işe yabancılaşma düzeylerini tespit etmek amacıyla yapmış oldukları çalışmalarda, çalışanların işe yabancılaşma duygularının cinsiyet ve medeni durum bakımından farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak ara değişken olarak ele alınan öz-yeterlilik değişkeninin; çalışanların görev türlerine bağlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuç, idari personellerin sağlık personellerine göre öz-yeterlilik inançlarına yönelik algılarını daha yüksek oranda hissettiklerini göstermektedir. Bu durum, hastanelerin idari bölümlerinde görev yapan çalışanların karşılaştıkları olaylar ya da durumlar karşısında kendi bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda olaylarla başa çıkma becerilerine daha çok güvendikleri anlamını taşımaktadır. Diğer taraftan, sağlık personellerinin içinde bulunduğu çalışma koşullarının insan hayatı ile doğrudan ilintili olarak risk taşıması sebebiyle olaylar karşısında inisiyatif alma durumlarını etkileyebilmektedir. Bu bakımdan çıkan sonuç, söz konusu durumun yaratmış olduğu risk halinin öz-yeterlilik algılarına yansıdığı şeklinde yorumlanabilir.

Gruplar arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan “ANOVA” analizi neticesinde ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde; sosyal sermaye bağımsız değişkeninin çalışanların mesleki kıdemi ve eğitim düzeylerine göre; işe yabancılaşma

bağımlı değişkeninin ise mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve yaşa göre; ara değişken öz-yeterliliğin ise mesleki kıdem ve yaşa göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öz-yeterlilik ile ilgili bu bulgular, Akdeniz Uysal'ın (2016) hemşirelerin öz-yeterlilik düzeylerini belirlemek üzere yapmış olduğu çalışma sonuçları ile uyumludur. Diğer taraftan, çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin yaşa göre; öz-yeterlilik inançlarının ise eğitim düzeylerine göre 0.05 anlamlılık düzeyinde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öz-yeterlilik ara değişkenine dair bu bulgular, Uzun Pekmezci'nin (2010) ve Adar Uyaniker'in (2014) hemşirelerin öz-yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapmış olduğu çalışmalardaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre, 38-45 yaş aralığındaki çalışanların sosyal sermaye düzeyleri daha genç yaş aralığındaki çalışanlara göre daha yüksek olmaktadır. Bu durum, çalışanların güvene dayalı oluşturdukları sosyal ağlarının, çalışma, aile ve arkadaş ilişkileri düzeyinin, komşuluk ilişkilerinin ve sosyal temsilcilik gerektiren durumlarda daha fazla yer almalarının ve daha güvenli bir çevre arayışlarının belirli bir yaş aralığında arttığını göstermektedir. Bu bulgular Ardahan'ın (2014) Antalya ilinde yaşayan bireylerin sosyal sermaye profillerini tespit etmek amacıyla yapmış olduğu çalışmada ulaştığı bulgular ile uyumludur.

Araştırmanın temel amacına yönelik değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek ve söz konusu ortaya çıkan ilişkilerin yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz neticesinde ortaya çıkan korelasyon katsayıları göz önüne alındığında; 0.01 anlamlılık düzeyinde sosyal sermaye ve alt boyutları (sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaş ilişkileri, başkılığa toleranslı olma, yaşamın değeri, çalışma ilişkileri) ve öz-yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak, çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin arttıkça öz-yeterlilik inançlarının da artacağını söylemek mümkündür. Korelasyon analizi neticesinde elde edilen diğer bulgulara göre; sosyal sermaye ve alt boyutları (sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, aile ve arkadaş ilişkileri, başkılığa toleranslı olma, yaşamın değeri, çalışma ilişkileri) ile işe yabancılaşma duyguları ve işe yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık alt boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal sermayenin komşuluk ilişkileri alt boyutunun işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutu ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgulara dayanarak, çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin artması ya da azalması durumunda işe

yabancılaşma duygularının ters yönde artış ya da azalış göstereceği ifade edilebilir. Bununla birlikte analiz sonuçları öz-yeterlilik inancı ile işe yabancılaşma ve alt boyutları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlarla birlikte, çalışanların öz-yeterlilik inançlarının işe yabancılaşma duyguları üzerinde olumsuz bir etki yaptığını ve buna bağlı olarak, öz-yeterlilik inançlarının yönüne bağlı olarak işe yabancılaşma duygularının ters yönde hareket ettiğini göstermektedir.

Çalışmada, sosyal sermayenin alt boyutlarından biri olan komşuluk ilişkilerinin işe yabancılaşma duygusu ve onun alt boyutlarından güçsüzlük ve anlamsızlık ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumu, bireylerin komşuları ile olan ilişkilerinde yaşadıkları olumlu ya da olumsuz durumları içselleştirmedikleri ve bu sebeple bu durumun iş hayatlarına ve işleri ile ilgili duygularına herhangi bir yansıması olmadığı şeklinde yorumlamak mümkündür. Benzer şekilde sosyal sermayenin yerel komiteye katılım alt boyutu ile öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, çalışanların yerel çalışma gruplarında yer alıp almamasının, çeşitli sosyal etkinliklere katılma durumlarının ya da bu faaliyetleri yürüten, organize eden kişiler olup olmamalarının kendi bilgi ve becerilerine olan inançlarında etkisinin olmadığını düşünmektedirler. Bunun yanı sıra, yine aynı durumlar çalışanların iş ile ilgili duygularını etkilememektedir. Çalışanların kendileri için önemli gördükleri, içselleştirdikleri ve güvene dayalı olarak bağ kurdukları sosyal ilişkilerinin, iş ile ilgili olan duygularını gönüllü çalışma gruplarında yer alma düşüncesinden daha çok etkilediğini düşünmektedirler. Ancak sosyal sermayenin komşuluk ilişkileri alt boyutunun işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Bu durum ise, bireyin öz benliğinden uzaklaşması ile ortaya çıkan kendine yabancılaşma duygusunun bireyde yarattığı gerilim ve kaygının çevre kaynaklı olabileceği düşüncesi ile bağdaştırılabilir. Birey kendi içinde yaşadığı çatışmaların sebebini güven duyamadığı çevreye ve ilişki kuramadığı komşularına bağlamış olabilir. Bu sebeple bireyler arasında yeterli düzeyde tatmin yaratamayan komşuluk ilişkilerinin bireyin kendi farkındalığı üzerinde etkili olabileceği ve bu sebeple kendi özüne yabancılaşabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Yapılan regresyon analizi ile sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki birliktelik ve sebep-sonuç ilişkileri açıklanmaya çalışılmış ve araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan modelde öngörülen üç ana hipotez ve alt hipotezlerinin doğrulukları test edilmeye çalışılmıştır.

Sosyal sermaye ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları, sosyal sermaye bağımsız değişkeninin işe yabancılaşma değişkeni üzerinde anlamlı ve negatif ($R^2=0.15$, $p<0.000$) bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, çalışanların sosyal sermaye düzeyi algılarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede ve olumsuz olarak işe yabancılaşma duygularını ve eğilimlerini etkilediğini göstermiştir. Böylelikle araştırma hipotezlerinden H_1 bulgular ile desteklenerek kabul edilmiştir.

Buna bağlı olarak; sosyal sermayenin alt boyutlarından sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, aile ve arkadaş ilişkileri, başkılığa toleranslı olma, yaşamın değeri ve çalışma ilişkileri boyutları çalışanların işe yabancılaşma duyguları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermayenin çalışma ilişkileri alt boyutunun (-0.44 , $p<0.000$) çalışanların işe yabancılaşma duyguları üzerinde en fazla negatif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Usul ve Atan (2014)'ın sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyini tespit etmek amacıyla yapmış oldukları çalışmada, çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kuramamanın işe yabancılaşmayı tetikleyen önemli bir unsur olduğunu tespit ettikleri bulgular ile uyum göstermektedir.

Sosyal sermayenin alt boyutları ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme neticesinde; sosyal sermayenin alt boyutlarından yaşamın değeri ve çalışma ilişkilerinin işe yabancılaşmanın tüm boyutları ile (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma) anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermayenin yaşamın değeri alt boyutunun (-0.20 , $p<0.000$) çalışanların güçsüzlük duyguları üzerinde en fazla negatif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermayenin çalışma ilişkileri alt boyutunun ise çalışanların anlamsızlık duyguları (-0.23 , $p<0.000$) üzerinde; kendine yabancılaşma duyguları üzerinde (-0.33 , $p<0.000$) en fazla negatif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal sermaye ve öz-yeterlilik kavramları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları, sosyal sermaye bağımsız değişkeninin öz-yeterlilik değişkeni üzerinde anlamlı ve olumlu ($R^2=0.27$, $p<0.000$) bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, çalışanların sosyal sermaye düzeyi algılarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede ve olumlu olarak öz-yeterlilik inancı algılarını ve eğilimlerini etkilediğini göstermiştir. Böylelikle araştırma hipotezlerinden H_2 bulgular ile desteklenerek kabul edilmiştir.

Buna bağılı olarak; sosyal sermaye alt boyutlarından sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik duyguları, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaş ilişkileri, başkalarıya toleranslı olma, yaşamın değeri ve çalışma ilişkileri boyutları çalışanların öz-yeterlilik inançları üzerinde üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermayenin çalışma ilişkileri alt boyutunun (-0.49, $p < 0.000$) çalışanların işe yabancılaşma duyguları üzerinde en fazla negatif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları, öz-yeterlilik değişkeninin işe yabancılaşma değişkeni üzerinde anlamlı ve negatif ($R^2=0.16$, $p < 0.000$) bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, çalışanların öz-yeterlilik inançlarının istatistiksel olarak anlamlı seviyede ve olumsuz olarak işe yabancılaşma duygularını etkilediğini göstermiştir. Elde edilen bu sonuçlar Çalışkan ve Pekkan (2017)'in savunma sanayi sektöründe görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutu olarak ele alınan öz-yeterliliğin işe yabancılaşmayı negatif ve anlamlı olarak etkilediğini tespit ettikleri çalışma bulguları ile uyum göstermektedir.

Öz-yeterlilik ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Değerlendirme neticesinde; öz-yeterlilik ara değişkeninin işe yabancılaşmanın alt boyutları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu etkinin ise en fazla anlamsızlık alt boyutunda ($R^2=0.12$, $p < 0.000$) olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın araştırma modelinde öngörülen son hipotezinde (H_4), sosyal sermaye ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide öz-yeterliliğin ara değişken olarak arabuluculuk etkisine sahip olduğu belirtilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular hipotezin desteklendiğini göstermiştir.

Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkide öz-yeterliliğin sosyal sermaye bağımsız değişkeni ile işe yabancılaşma bağımlı değişkeni arasında ara değişken olarak arabuluculuk (mediator) rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan aracılık testi kapsamında sosyal sermaye bağımsız değişkeni ile işe yabancılaşma bağımlı değişkeni arasındaki ilişkide betimleyici değişkenler kontrol altına alınmış ve ilk adım neticesinde bağımsız değişken sosyal sermayenin bağımlı değişken işe yabancılaşmayı -0.39 oranında öngörerek etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal sermayenin arabuluculuk etkisi araştırılan öz-yeterlilik değişkeni üzerindeki etkisine bakılan ikinci adımda, sosyal sermayenin öz-yeterliliği 0.53 oranında etkilediği tespit

edilmiştir. Son adımda ise; sosyal sermaye ve arabuluculuk etkisi araştırılan öz-yeterlilik değişkeni birlikte analize dâhil edilerek işe yabancılaşma değişkeni üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Yapılan bu analiz neticesinde, sosyal sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi azalmış ve devam etmiş, öz-yeterlilik değişkeninin de işe yabancılaşma değişkeni üzerindeki etkisinin sürdüğü gözlenmiştir. Bu durum neticesinde arabuluculuk etkisi için gerekli tüm koşulların sağlandığı tespit edilmiş olup sosyal sermaye ve işe yabancılaşma ilişkisinde öz-yeterliliğin kısmi aracılık rolü üstlendiği bulgulanmıştır. Bu sonuçlar, öz-yeterliliğin sosyal sermayenin çalışanların işe yabancılaşma duyguları üzerindeki etkisini zayıflattığını ve öz-yeterliliğin sosyal sermayeye nazaran çalışanların işe yabancılaşma duyguları üzerinde daha olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Arbuluculuk analizinden elde edilen diğer bulgular olan Sobel Test sonuçlarına göre ($Z=3.1$, $p \leq .001$) pozitif ($Z > 0$), öz-yeterliliğin sosyal sermaye ile işe yabancılaşma ilişkisinde anlamlı olarak bir ara değişken rolü üstlenerek arabuluculuk etkisine sahip olduğu anlaşılmıştır.

Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla yapılmış olan bu çalışmanın sonuçlarının çalışan bireylerin, işe yabancılaşma duygularını etkileyen durumları bilmesi, bu etkenlere karşı farkındalık oluşturması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, çalışanların yaşadığı toplumda kendi değerlerinin farkına varmaları, sosyal ilişki ağlarını geliştirmeleri, çalışma ilişkilerini iyileştirmeleri, çalışma ortamında varlık göstermeleri ve kendi bilgi, beceri ve yeteneklerine güvenmeleri, bilinç düzeylerini arttırmaları, risk almaları işe yabancılaşma duygularını azaltma ya da ortadan kaldırmada gerekli olarak görülmektedir.

Buna bağlı olarak, araştırma sonuçları doğrultusunda konu ile ilgilenecek uygulayıcılar ve tüm bireyler için yapılabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Bireylerin buldukları bölgelerde yer alan yerel çalışma gruplarında, çeşitli toplumsal etkinliklerde varlık göstermesi ya da topluma mal olan sosyal hareketlere katılmaları sosyal sermaye düzeylerinde olumlu değişimler yaratabilecektir. Bireylerin özellikle kendi mesleki faaliyetleri ile ilgili etkinliklerde yer alması, mesleki organizasyonlara aktif üyeliklerinin bulunması hem kişisel gelişim açısından bireye katkı sağlayacak hem de birey kazanacağı yeni mesleki bilgi ve tecrübeleri sayesinde örgüte değer kazandıracaktır.

- Sosyal konulara önem verilmesi, çevrenin korunması ile ilgili sosyal oluşumlara dikkat çekilmesi, sosyal ilişkilerde şeffaf olunması, bireyler arasında yapılan fikir alışverişlerinde cömert olmak, gerekli durumlarda inisiyatif alabilmek, gönüllü olarak bir faaliyette yer almak ya da iş tanımında yer almayan durumlarda bile gönüllülük esasına göre çalışma arkadaşlarına gerekli yardımı sağlamak sosyal sermaye düzeyinin artırılmasında önemli hususlardandır.
- Bireyler için güven ve güvenlik duygularının önemi göz önünde bulundurularak toplumsal birlikteliğin sağlanması, bireylerin daha güvenli ilişkiler oluşturabilmesine zemin hazırlaması bakımından güvenlik uygulamalarına önem verilerek daha güvenli muhitlerin yaratılması sağlanmalıdır.
- Bireylerdeki aidiyet duygusunun gelişmesi, kendilerini buldukları çevreye, topluma, çalıştıkları kuruma ait hissetmeleri bakımından gereklidir. Bunun için bireyler aralarındaki ilişki mesafelerini kaldırmalı, gerek toplumsal ilişkilerde gerekse örgüt içindeki çalışma ilişkilerinde net bir yaklaşım sergilemeli ve birbirlerine karşı samimiyet geliştirmelidir. Bireysel ve toplumsal aidiyet duygusunun geliştirilmesinde bireylerin daha fazla sorumluluk alması gerekmektedir. Yönetici ve liderlere ise örgüt içerisindeki aidiyet duygusunu geliştirmede önemli roller düşmektedir.
- Bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan pek çok gelişme için önem arz eden farklılıklara karşı hoşgörülü olma durumu, sosyal sermaye düzeyinin artırılması bakımından da üzerinde durulması gereken durumlar arasında yer almaktadır. Farklı kültürlerden gelen insanlarla kurulan etkileşimin artırılması, onlarla bir arada bulunmaktan hoşnut olma duygusuna sahip olunması ve bu farklı toplum kesimlerinin yaşadıkları yeri zenginleştirdiği düşüncesinin yaygınlaştırılması sağlanmalıdır. Bu durumların gerçekleşmesi sanılanın aksine, değişimin ve farklılığın kabullenilmesinin sancılı bir süreç olması sebebiyle, kolay olmamaktadır. Ancak bu konuda herkes kendi üzerine düşen sorumluluğu yerine getirerek bu durumun kolaylaşmasına katkı sağlayabilir. Karşılıklı iletişim ve etkileşimin artırılmasını sağlayacak etkinliklerin düzenlenmesi ve konu ile ilgili projeler geliştirilebilir.
- Bireylerin çalıştıkları kurumdaki iş arkadaşları ile daha kaliteli zaman geçirmeleri, birbirlerini ortak bir amaç için bir araya gelmiş bir takımın üyesi olarak görmeleri ve birbirlerinin yaptıkları işe saygı duymaları hem örgütsel hem de kişisel

gelişimlerinde etkili olacaktır. Örgüt içerisinde düzenlenecek iş dışı etkinlikler, geziler, eğitimler daha samimi bir ortam yaratılmasında ve çalışanların birbirleri ile olan ilişkilerinin gelişmesinde etkili olacaktır.

- Bireyler aile, komşuluk, arkadaşlık, iş arkadaşlığı ilişkilerini korumaya özen göstermeli, sosyal dayanışmanın artırılması ve bu dayanışmayı arttıracak uygulamaları desteklemelidir.
- Bireylerin kendi bilgi ve becerilerini geliştirecek faaliyetlerde bulunmaları, gerek mesleki gerek kişisel gelişimlerini sağlayacak materyallere ulaşma ve bu materyalleri yaşamlarına dâhil etme istekliliğine sahip olmaları gerekmektedir.
- Bireylerin öz-yeterlilik inançlarını geliştirmeye yönelik örgütlere önemli roller düşmektedir. Çalışanların bu konular hakkında bilgilendirilmesi, gerekli hizmet içi eğitim faaliyetlerine öz-yeterlilik konusunun dâhil edilmesi sağlanabilir.
- Bireylere, sürekli olarak değişim ve gelişime öncelik vermeleri, bu anlamda bilinç geliştirmeleri ve olayları farklı bir bakış açısı ile değerlendirebilme yeteneği geliştirmeleri önerilebilir.
- Bireylerin öz-yeterlilik inancını geliştirmede örgüt içerisinde yönetici ve liderlere önemli sorumluluklar düşmektedir. Öyle ki, bireyler kendisinden daha iyi gördükleri, bilgi, beceri ve tecrübelerine güvendikleri kimseleri rol model olarak kendilerini geliştirme eğilimi içerisindedirler. Bu sebeple yönetici ve liderler iyi bir koç ya da mentor olarak çalışanlarını hedefleri doğrultusunda yönlendirmeli ve kendileri hakkındaki farkındalıklarını artırma yolunda çalışanlarını cesaretlendirmelidir.
- Yöneticiler işe alım süreçlerinde öz-yeterliliği yüksek, kendi bilgi ve becerilerine güvenen, sosyal ilişkileri güçlü, girişken, risk alabilen, mesleki organizasyonlar ya da komitelere üye olan, bu organizasyonların çalışmalarında aktif olarak yer alan bireylerin istihdam edilmesi gerekliliğini göz önünde bulundurmalıdır.
- Örgütlerde çalışanların öz-yeterlilikleri desteklenerek, onların daha girişimci, risk alabilen bireyler olmaları sağlanmalıdır.
- Öz-yeterliliği yüksek, sosyal ilişkileri güçlü, kendine güvenen, bilgi ve becerilerinin farkında olan çalışanlara daha fazla önem verilmeli ve bu çalışanlar örgüt tarafından korunmalıdır.

- Örgütlerde çalışanların iş monotonluğuna düşmesi önlenmeli, örgüt içi birimler arasında rotasyonlar sağlanarak çalışanların işlerinin sıradanlığına kapılarak yabancılaşma duygularına yakalanması önlenmelidir.
- Örgütün çalışma koşullarının çalışanlar için son derece önemli bir olgu olduğu unutulmamalı ve bu sebeple çalışma koşullarını iyileştirici düzenlemeler yapılmalıdır.
- Çalışanların yaptığı işin önemini anlaması ve o işe değer kazandırdıklarını bilmeleri sağlanmalı, bu gibi durumlar için çalışanlarda farkındalık oluşturulmalıdır.
- İş ilişkilerinin çalışanlar açısından önemi değerlendirilmeli, örgütte çalışanlar için yüksek değer yaratacak vizyon tanımları yapılmalıdır.
- Birey-iş uyumu tüm işe alım süreçlerinde ön planda tutulmalı, seçim ve değerlendirmeler bu doğrultuda yapılmalıdır.
- Örgütler çalışanlarının başarılarını destekleyerek onları motive etmeli, çalışanların kendi değerlerinin farkında olmalarını sağlamalıdır.
- Yöneticiler, bilgi ve deneyimlerini çalışanları ile paylaşmalı, onlara yol gösterici olmalı, çalışanlarının öz-güven kazanmalarına yardımcı olmalıdır.
- Birey kendini tanımalı, hedeflerinin farkında olmalı, kararlı davranmalı ve hayatının sorumluluğunu üstlenmelidir.
- Birey, başarının olduğu her yerde başarısızlığın olduğunu da kabul etmeli. Başladığı her işte mutlak başarı sonucuna odaklanarak hareket etmemeli, süreçten keyif almayı bilmeli, başarısız olduğu durumlarda sonuçtan ders çıkararak yoluna devam edebilmelidir.
- Yaşamının büyük bir bölümünü işte geçiren bireylerin, yapacakları işten keyif alabilmeleri, iş ile aralarında uyum sağlayabilmeleri, örgüte karşı bağlılık hissedebilmeleri için gerekli çalışma ortamının sağlanması yöneticilerin en önemli görevlerindedir. Bu sebeple yönetici, çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarını iyi anlamalı, bireysel hedeflerle örgütsel hedefleri uyumlaştıracak motivasyon kaynakları bulmalı, çalışanların yenilikçi ve yaratıcı fikirlerini desteklemeli, bireyin düşünce ve davranışlarının kısıtlanmadığı bir ortamda olduğunu hissetmesini sağlamalıdır.

Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramlarına yönelik süreçlerin hem bireylere hem de örgütlere katacağı değer, yukarıda bahsi geçen öneriler nezdinde aktarılmaya çalışılmıştır. Söz konusu bu öneriler bireyler tarafından dikkate alındığında, bireylerin sosyal ağ ilişkilerini, mesleki gelişimlerini ve sosyal sorumluluklarını geliştirecek faaliyetler karşılaştıkları olaylar karşısında bilgi, beceri ve yeteneklerine olan inançlarını arttırarak öz-yeterlilikleri üzerinde olumlu etkiler yaratarak işe yabancılaşma duygularını azaltıcı etkiler oluşturabilecektir. Öneriler örgütler tarafından dikkate alındığında, yönetici veya liderlerin çalışanlara yol göstererek öz-güven kazanmalarına yardımcı olabilecek çalışma ilişkileri kurmak ve bu doğrultuda oluşturulacak bir çalışma ortamı yaratmak çalışanların işe yabancılaşma duygularını azaltacaktır.

Çalışmanın uygulama aşaması, Adana ili sağlık sektöründe faaliyet gösteren hastanelerin çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya konu olan sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkilere yönelik araştırmaların farklı sektörlerde, farklı ölçekte ve farklı örneklem büyüklüğünde uygulanabileceği unutulmamalıdır. Böylelikle söz konusu araştırma sonucunda elde edilen bulguların diğer araştırma bulguları ile test edilerek karşılaştırma yapılması mümkün olabilecektir.

Bu bağlamda konu ile ilgilenecek araştırmacı ve uygulayıcılar için önerilecek hususlar kısaca aşağıda belirtilmeye çalışılmıştır:

- Sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki sağlık sektörü dışındaki bir sektörde uygulanabilir.
- Söz konusu değişkenler arasındaki ilişki sağlık sektöründe tekrar edilebilir ancak çalışmamızda ele alınmayan personellere (doktorlar, dış hekimleri vs.) uygulanabilir.
- Yabancılaşma kavramı yalnızca birey bazında ele alınarak sosyal sermayenin bu ilişkideki rolü tespit edilmeye çalışılabilir.
- Çalışanların öz-yeterlilik inançlarının işe yabancılaşma ve alt boyutlarına etkileri ayrı bir çalışma konusu olarak araştırılabilir.
- Örgütsel davranış kapsamında öne çıkan iş tatmini, örgütsel bağlılık, kişilik, motivasyon, lider- üye etkileşimi, sosyal destek, örgütsel destek gibi kavramları öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma değişkenleri ile ilişkilendirerek aralarındaki etkiler tespit edilmeye çalışılabilir.

Doktora tezi olarak hazırlanmış olan bu çalışma, sosyal sermaye, öz-yeterlilik ve işe yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkiyi bir arada inceleyen ve araştıran ilk çalışma olması ile özgün bir özelliğe sahiptir. Bu sebeple çalışma, literatüre sağlayacağı katkılar sebebiyle önem arz etmektedir. Çalışmanın bireylere ve örgütlere önemli katkılar sağlayacağı ve yeni araştırma alanları için uygulayıcılara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Abukan, B. (2014). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre kendini gerçekleştirme ve bilgelik ilişkisi: Yaşlılar üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Adair, J. (2013). *Etkili motivasyon: İnsanlardan en iyi verimi nasıl alabilirsiniz?* (4. baskı). İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Adar Uyaniker, E. (2014). Yönetici hemşirelerin genel öz yeterlilik inancı ile zaman yönetimi arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Adler, P. S. & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- Aiken, M. & Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akbaş, A. ve Çelikkaleli, Ö. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi öz-yeterlilik inançlarının cinsiyet, öğrenim türü ve üniversitelerine göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 98-110.
- Akdeniz Uysal, D. (2016). Hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveynleri bakıma katmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Akinnubi, O. P., Oyeniran, S., Fashiku, C. O. & Durosaro, I. A. (2012). Principal's personal characteristics and conflict management in Kwara state secondary schools, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6), 167-174.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgüt kültürünün girişimciliğe etkisinde öz-yeterliliğin düzenleyici rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 19-42.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aksoy, V. ve Diken, İ. H. (2009). Examining school counselors' sense of self-efficacy regarding psychological consultation and counseling in special education. *Elementary Education Online*, 8(3), 709-719.
- Akyazı, T. E. (2014). Girişimcilik sürecinde sosyal sermaye ve sosyal ağlar ile iç girişimcilik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Anaş, K. (2016). Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

- Ankony, R. C. & Kelley, T. M. (1999). The impact of perceived alienation on police officers' sense of mastery and subsequent motivation for proactive enforcement. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 22(2), 120-134.
- Ardahan, F. (2012). Sosyal sermaye ölçeği geçerlilik, güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(2), 773-789.
- Ardahan, F. (2014). Bireylerin sosyal sermaye profili: Antalya örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(8), 38-56.
- Aron, R. (2014). *Sosyolojik düşüncenin evreleri* (K. Alemdar, Çev.) (10. baskı). İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Aslan, H. (2008). Endüstri meslek liselerinde kültür dersleri öğretmenlerinin mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aslantürk, R. (2014). Çalışanlarda motivasyon ve motivasyonu etkileyen faktörler (Denizli ağız ve diş sağlığı merkezi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Aydemir, M. A. (2011). Toplumsal ilişkilerin sosyal sermaye değeri (topluluk duygusu ve sosyal sermaye üzerine bir araştırma). Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Aydemir, M. A. ve Tecim, E. (2012). Türk toplumunda aile ve dinin sosyal sermaye potansiyeli. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 43-59.
- Aydoğan, Y. E. (2014). Kamu örgütlerindeki sık hareketlilik, rotasyon ve mobilite uygulamalarının iş tatmin düzeyine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 319-348.
- Babacan, M. E. (2012). Toplumsal paylaşım ağlarında sosyal sermaye pratikleri. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Babür, S. (2009). Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Baker, W. E. (1990). Market networks and corporate behavior. *American Journal of Sociology*, 96, 589-625.
- Balcıoğlu, İ. (2005). Stres kavramı ve tarihsel gelişimi. *İ. Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Medikal Açısından Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi*, 47, (s.9-12). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2015). *Stres ve başa çıkma yolları* (24. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Banai, M. & Reisel, W. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six country investigation. *Journal of World Business*, 42(3), 463-476.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice- Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Bandura, A. & Cervone, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38(1), 92-113.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behaviour* (pp. 13-38). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self- efficacy the exercise of control*. W. H. Freeman and Company: New York.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic Perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 21-41.
- Bandura, A. (2002). Growing primacy of human agency in adaptation and change in the electronic era. *European Psychologist*, 7(1), 2-16.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Basım, H. N., Korkmazyürek, H. ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz-yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-130.
- Başak, S. ve Öztaş, N. (2010). Güven ağbağları, sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27-56.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri* (3. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış- insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Başkak, B. ve Öneş, U. (2010). Sosyal sermaye ve psikiyatrik bozukluklar: Güven ve karşılıklılık üzerine. *Türk Psikiyatri Dizin Nöropsikiyatri Arşivi*, 47(3), 252-259.

- Bayhan, V. (1995). Üniversite gençliğinde anomi ve yabancılaşma (İnönü üniversitesi uygulaması). Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Bayındır, B. (2002). Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme- öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Bıkmaz Hazır, F. (2002). Fen öğretiminde öz-yeterlik inancı ölçeği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1(2), 197-210.
- Bilgin, N. ve Kaynak, R. (2008). Sosyal sermaye faktörlerinin iş başarısına etkisi: Üniversite çalışanları üzerine ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 29-38.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for The Sociology of Educational* (pp. 183-198). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. D. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (2002). The forms of capital. In N. W. Biggart (Ed.), *Readings in Economic Sociology* (pp. 280-291). Oxford: Wiley- Blackwell.
- Büyükikiz, K. K. (2011). Türkçeyi yabancı dil olarak öğrenenlerin yazma becerileri ile öz-yeterlilik algıları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Büyüksaraç, E. M. (2015). Sosyal sermayenin bilgi paylaşım yönelimi aracılığı ile organizasyonel performansa etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Büyükıılmaz, O. (2007). İşletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve Türkiye taşkömürü kurumunda bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Cantürk Günhan, B. ve Başer, N. (2007). Geometriye yönelik öz-yeterlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 68-76.
- Chang, H. H. & Chuang, S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & Managament*, 48(1), 9-18.
- Chengcheng, L. & Naiwen, L. (2010). The relation among coalminer's self-efficacy, safety attitude and risk-taking behavior. *Procedia Engineering*, 7, 352-355.
- Cohen, D. & Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Boston: Harvard Business School Press.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundation of social theory*. Cambridge MA: Belknap Press of

Harvard University Press.

- Coser, L. A. (2003). *Masters of sociological thought: Ideas of historical and social context* (2nd ed). Long Grove: Waveland Press.
- Cüceloğlu, D. (2016a). *İnsan insana*. (49. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2016b). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları* (28. baskı). Ankara: Remzi Kitabevi.
- Çalışır, İ. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Bolu ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çalışkan, D. (2010). Yenilikçi oluşumlarda sosyal sermayenin rolü ve Burdur ili üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çavuş, M. F. (2009). Gençlerde algılanan sosyal desteğin öz-yeterlilik inancına etkileri. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 1-12.
- Çavuş, M. F. ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 229-244.
- Çavuş, M. F. ve Gökçen Kapusuz, A. (2014). Farklılık yönetimiyle örgütlerde yabancılaşmanın önlenmesi: Yazınsal derleme. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 525-533.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi* (5. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Çelikkaleli, Ö. ve Çapri, B. (2008). Genel yetkinlik inancı ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 93-104.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dağlı, B. ve Sığı, U. (2014). The leader's role in conflict management as mediator. *Research Journal of Business and Management*, 1(2), 87-102.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.

- Delen, E. (2016). Eğitim fakültesi öğrencilerinin mesleki öz-yeterlilik algıları ve mesleğe karşı tutumları arasındaki ilişki (Yüzüncüyıl üniversitesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncüyıl Üniversitesi, Van.
- Demiröz, K. C. (2015). Genç çalışanların öz liderlik algılarıyla yöneticilerinin çatışma yönetimi tarzı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Devamoğlu, S. (2008). Sosyal sermaye kuramı açısından Türkiye’de demokrasi kültürü üzerine bir değerlendirme. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Doğan, İ. (1998). *İletişim ve yabancılaşma: Yazılı kültürümüzde ilkler*. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Doğan, S. (2006). *Personel güçlendirme* (2. Baskı). İstanbul: Kare Yayınları.
- Dyrenforth, P. S. (2010). Big five personality and relationship satisfaction: Actor, partner and similarity effects. Doctoral Dissertation, Michigan State University, Michigan.
- Eker, D. (2014). Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Ekinci, A. (2010). *Okullarda sosyal sermaye*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ekinci, N. (2015). Öğretmen adaylarının öğrenme yaklaşımları ve öğretmen özyeterlilik inançları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 62-76.
- Elma, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması: Ankara ili örneği. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Er, K. (2007). Çalışanlar açısından toplam kalite yönetimi yabancılaşma ilişkisi: Elektronik sanayii örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1-40.
- Erdem, F. (2003). *Sosyal bilimlerde güven*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (14. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergil, D. (1980). *Yabancılaşma ve siyasal katılma*. Ankara: Olgaç Yayınevi.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz-yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Erkuş, A. ve Günlü, E. (2009). İletişim tarzının ve sözsüz iletişim düzeyinin çalışanların iş performansına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 7-24.

- Erselcan, F. (2009). Sosyal sermaye ve ekonomik kalkınma: Sivas, Kayseri ve Yozgat bölgesinde bir araştırma. Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Eryiğit Günler, O. (2014). Sosyal sermaye, sağlık ve hastalık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 107-113.
- Esfahani, A. N., Naftchali, J. S. & Pool, J. K. (2013). A study of the impact of perceived organizational justice on employee's social capital (Case study: Health network of noshahr city). *Journal of Applied Sociology*, 50(2), 39-43.
- Esin, P. (1982). *İş bölümü- yabancılaşma ve sosyal politika*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Eşki, H. (2009). Sosyal sermaye- önemi, üretimi ve ölçümü üzerine bir alan araştırması. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Farahbod, F., Azadehdel, M. R., Chegini, M. G. & Ashraf, A. N. (2012). Work alienation: Historical backgrounds, concepts, reasons and effects. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), 8408-8415.
- Farr, J. (2003). Social capital: A conceptual history. *Political Theory*, 31(3), 1-28.
- Ferlander, S. (2007). The importance of different forms of social capital for health. *Acta Sociologica*, 50(2), 115-128.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Field, J. (2008). *Sosyal sermaye* (B. Bilgen, B. Şen, Çev.) (2. baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Fine, B. (2000). *Social capital versus social theory: Political economy and social science at the turn of the millennium*. London: Routledge.
- Fine, B. & Lapavitsas, C. (2004). Social capital and capitalist economies. *London: ASECU South Eastern Journal of Economics*, 1, 17-34.
- Folger, J. P., Poople, M. S. & Stutman, R. K. (2013). *Çatışma yönetimi: İnsan ilişkilerinde, gruplarda ve örgütlerde çatışmayı yönetme stratejileri* (F. Akkoyun, S. Maktav Çev.) (7. baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Fotovvat, S., Safari, K., Zayyari, K. & Boostani, S. (2014). A study on relationship between social capital and sustainable development. *Management Science Letters*, 4, 2117-2120.
- Fromm, E. (1961). *Marx's concept of man*. New York: Frederick Ungar Publishing Co.
- Fromm, E. (2005). *Sağlıklı toplum*. (Z. Tanrısever, Y. Salman, Çev.) (4. baskı). İstanbul:

Payel Yayınları.

- Fukuyama, F. (1996). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: Free Press.
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1), 7-20.
- Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. (A. Buğdaycı, Çev.) (3. baskı). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gardner, J. P. & Olson, D. M. (2010). The gift of empowerment: A new perspective to leading others. *Insights To A Changing World Journal*, 4, 68-75.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update* (10. Ed.). Boston: Pearson.
- Gerbing, D. W. & Anderson, J. C. (1988). An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25, 186-192.
- Gerşil, G. S. ve Aracı, M. (2011). Sosyal sermayenin güven unsurunun işgörenlerin performansı üzerine etkileri. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1(28), 39-74.
- Golmoradi, R. & Ardabili, F. S. (2016). The effects of social capital and leadership styles on organizational learning. *Social and Behavioral Sciences*, 230, 372-378.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- Gökalp, N. (2003). Ekonomide güven faktörü. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 163-174.
- Göksel, A., Aydınhan, B. ve Bingöl, D. (2010). Örgütlerde bilgi paylaşım davranışı: Sosyal sermaye boyutundan bir bakış. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4), 87-109.
- Göksu, T. (2002). Maslow'un ihtiyaçlar (güdüler) piramidi ve polislin yabancılaşma olgusu. *Polis Bilimleri Dergisi*, 4(3-4), 27-48.
- Grimes, D. (2011). An analysis of how self-efficacy relates to the driver's of the active sport tourist. Master Thesis, University of Nevada, Las Vegas.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*, 23, 61-85.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2015). *Davranış bilimleri* (9. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Güngör, G. (2011). İlköğretim okullarının öğretmen görüşlerine göre sosyal sermaye düzeyleri ve dezavantajlıkları ile ilgili değişkenler arasındaki ilişki (Mersin ili Mezitli ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Günkör, C. (2016). Öğretim elemanlarının sosyal sermaye ve eğitim ortamına ilişkin algıları: Gazi eğitim fakültesi örneği. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gürsoy, F. (2014). Sağlık işletmeleri personelinin işe yabancılaşma düzeyi: Van ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Halaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki akademik personelin yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Halpern, D. (2005). *Social capital*. USA and UK: Polity Press.
- Haralambos, M. & Holborn, M. (2000). *Sociology: Themes and perspectives* (5th ed.). London: Harper Collins Publishers Limited.
- Hirschfeld, R. R. & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-800.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. & Bedeian, A. G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: A test in two samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1880-1902.
- Hooff, B. V. D. & Huysman, M. (2009). Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches. *Information & Management*, 46, 1-8.
- Huysman, M. & De Wit, D. (2004). Practices of managing knowledge sharing: Towards a second wave of knowledge management. *Knowledge and Process Management*, 11(2), 81-92.
- Inkmen, A. C. & Tsang, E. W. K. (2005). Social capital, networks and knowledge transfer. *Academy of Management Review*, 30(1), 146-165.
- Işık, İ. (2001). Öz-yeterlilik inancı: Yönetici rolleri açısından bir inceleme. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İtlı, N. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Iyer, S., Kitson, M. & Toh, B. (2005). Social capital, economic growth and regional development. *Regional Studies*, 39(8), 1015-1040.
- İnce, C. (2014). Sosyal sermaye ve akademik başarı arasındaki ilişkinin sosyolojik bir

analizi: Şanlıurfa'da bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Jaafari, P., Karami, S. & Soleimani, N. (2012). The relationship among organizational climate, organizational learning and teachers' self efficacy. *Social and Behavioral Sciences*, 47, 2212-2218.
- Jefferson, D. J. (1991). Commitment to work and the organization: The role of social exchange theory. Doctoral Dissertation, University of Delaware, USA.
- Kangal, N. (2013). Sosyal sermaye teorileri ve sosyal sermaye kalkınma ilişkisi: Türkiye Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kapu, H. (2008). Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 61-78.
- Karagül, M. ve DüNDAR, S. (2006). Sosyal sermaye ve belirleyicileri üzerine ampirik bir çalışma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 61-78.
- Karagül, M. ve Masca, M. (2005). Sosyal sermaye üzerine bir inceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 37-52.
- Karip, E. (2015). *Çatışma yönetimi* (6. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(36), 311-346.
- Kaya, Y. (2011). Sosyal sermaye düzeyinin belirlenmesi ve sosyal sermaye düzeyini etkileyen faktörlerin analizi: Gönüllü teşekküller bağlamında Kayseri örneği. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Keskin, M. (2008). Sosyal sermaye ve bölgesel kalkınma: Erzurum ticaret ve sanayi odası üyelerinde sosyal sermaye düzeyi ve belirleyicilerinin analizi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Kılınç, Z. A. (2010). Yurttaşlık ahlakı olarak sosyal sermaye. *Bilgi*, 21, 1-37.
- Kırıcı, E. ve Özkoç, A. G. (2017). Turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin işe yabancılaşma eğilimlerine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 20-32.
- King, K. N. (2004). Social capital and nonprofit leaders. *Nonprofit Management and Leadership*, 14(4), 471-487.
- Kiser, M. D. (2008). Developmental students sources of self-efficacy and the university academic support program impact. Doctoral Dissertation, Texas Tech University.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği* (16. baskı). Ankara: Beta Basım Yayım.
- Koniordos, S. M. (2008). *International Encyclopedia of The Social Sciences* (William A.

- D. Jr., Ed.) (2nd ed). Detroit: Macmillan Press.
- Korkmaz, İ. (2009). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi* (3. baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Korman, A. K. (1977). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice- Hall Inc. Press.
- Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Koul, R. & Rubba, P. (1999). An Analysis of the reliability and validity of personal internet teaching efficacy beliefs scale. *Electronic Journal of Science Education*, 4(1), www.ejse.southwestern.edu/article/view/7621.
- Krishna, A. & Uphoff, N. (2002). Mapping and measuring social capital through assessment of collective action to conserve and develop watersheds in rajasthan-India. In C. Grootaert, T. Bastelaer (Eds.). *Role of Social Capital in Development: An Empirical Assessment* (pp. 85-124). Cambridge University Pres.
- Kristensen, T. S., Hasle, P., Pejtersen, J. H. & Olesen, K. G. (2007). Organizational social capital and the health and quality of work of the employees'- two empirical studies from Denmark. In *International Congress on Social Capital and Networks of Trust*, Jyvaskyla, Finland.
- Kumar, R. & Lal, R. (2006). The role of self-efficacy and gender difference among the adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(3), 249-254.
- Kurbanoglu, S. (2004). Öz-yeterlilik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 137-152.
- Kurtulmuş, M. & Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.
- Kuşçu, M. K. (2006). İş yaşamında sosyal sermayenin çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığındaki yeri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kutlay, Y. (2012). Araştırma görevlilerinin örgütsel adanmışlık ve öz-yeterliliklerinin örgütsel sessizlikleri üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kuzgun, Y. (1976). Kendini gerçekleştirme. *Anadolu Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Araştırma Dergisi*, 10 (1-2), 167-178.
- Landaas, J. A. (2005). The effect of aerobic exercise on self-efficacy perceptions body-esteem, Anxiety and Depression, Doctorial Dissertation, Hofstra University, New York.
- Leonard, M. (2004). Bonding and bridging social capital: Reflections from Belfast. *Sociology*, 38(5), 927-944.

- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lindley, D. A. (1990). For teachers of the alienated: Three defenses against despair. *English Journal*, 79 (6), 26-31.
- Lombardo, T. (2006). Thinking ahead: The value of future consciousness. *The Futurist*, 40(1), 45-50.
- Luszczynska, A., Gutierrez Dona, B. & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Manojlovich, M. (2005). Promoting nurses' self-efficacy a leadership strategy to improve practice. *The Journal of Nursing Administration*, 35(5), 271-278.
- Marshall, G. (2003). *Sosyoloji sözlüğü* (O. Akınhay, D. Kömürcü, Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marx, K. (2016). 1844 el yazmaları (10. baskı). İstanbul: Birikim Yayınları, Yerli Araştırmalar Dizisi.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. (1997). *Maslach burnout inventory* (3rd ed.). California: Consulting Psychologists Press.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row Publishers.
- Mckinlay, J. B. & Marceau, L. (2011). New wine in an old bottle: Does alienation provide an explanation of the origins of physician discontent?. *International Journal of Health Services*, 41(2), 301-335.
- Mehmetoğlu Güneri, B. (2010). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Mendoza, M. J. S. & Lara, P. Z. M. (2008). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56-76.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde performans yönetimi ile işgörenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Mercer, K. L. (2004). Relations of self-efficacy to symptoms of depression and anxiety in adolescents with learning disabilities. Doctorial Dissertation, University of British Columbia, Canada.

- Meurer, A. (2008). Social learning theory: A look at violence and cartoons. *Media and Mess Communication*, 2, 1-8.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal eşitlik modellemesi- AMOS uygulamaları (2. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Mucuk, İ. (2013). *Modern işletmecilik* (18. baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi
- Muretta, R. J. (2004). Exploring the four sources of self-efficacy. Doctoral Dissertation, Toure University International, California.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nair, N. & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Journal of Management History*, 48(4), 600-615.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlama araştırma teknikleri ve SPSS uygulamaları* (3. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nelson, L. & O' Donohue, W. (2006). Alienation, psychology and human resource management. *The 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work Conference*, (pp. 1-26). Italy.
- Nikmaram, S., Yamchi, H. G., Shojaii, S., Zahrani, M. A. & Alvani, S. M. (2012). Study on relationship between organizational silence and commitment in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 17(10), 1271-1277.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. New York: Oxford University Press.
- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Türkiye taşkömürü kurumu kozlu işletme müessesesinde yabancılaşmanın boyutları üzerinde etkisi olan sebeplerin araştırılması. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(1), 1-43.
- Onay, M., Süslü, Z. H. ve Kılıcı, S. (2011). İletişim tarzının ve sözsüz iletişimin çalışanların iş performansına etkisi: Posta dağıtıcıları ve hemşireler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 139-175.
- Onyx, J. & Bullen, P. (2000). Measuring social in five communities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23-42.
- Öğüt, A. ve Erbil, C. (2009). *Sosyal sermaye ve yönetimi* (2. baskı). Konya: Çizgi Kitabevi.

- Özbek, M. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16, 231-248.
- Özbudun, S., Markus, G. ve Demirer, T. (1998). *Yabancılaşma ve... Ütopya* Yayınevi: Ankara.
- Özcan, B. (2011). Sosyal sermaye ve ekonomik kalkınma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, A. (2008). Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi: Akademisyenler üzerinde yapılan bir alan araştırması. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(2), 81-102.
- Özdoğan, B. (2014). İşe yabancılaşma, örgütsel iklim ve koçluğun iş tatminine etkileri üzerine İstanbul ilinde ampirik bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Özen, Ş. ve Aslan, Z. (2006). İçsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımları açısından Türk toplumunun sosyal sermaye potansiyeli: Ortadoğu sanyî ve ticaret merkezi (Ostim) örneği. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 130-161.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış* (6. baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Pajares, F. & Miller, D. M. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, 193-203.
- Panahi, B., Veisheh, S. M., Divkhar, S. & Kamari, F. (2012). An empirical analysis on influencing factors on organizational silence and its relationship with employee's organizational commitment. *Management Science Letters*, 2(3), 735-744.
- Pappenheim, F. (2000). Alienation in american society. *Monthly Review*, 52(2), 36-53.
- Paul, E. S. (2008). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (5th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Pinto, E. P. (2011). The influence of wage on motivation and satisfaction. *The International Business and Economics Research Journal*, 10(9), 81-91.
- Pintrich, P. R. & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research and applications* (2nd. ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Pössel, P., Baldus, C., Horn, A. B., Groen, G. & Hautzinger, M. (2005). Influence of

general self-efficacy on the effects of a school-based universal primary prevention program of depressive symptoms in adolescents: A randomized and controlled follow-up study. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 46(9), 982-994.

Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. United Kingdom: Princeton University Press.

Putnam, R. D. (1995). Tuning in, tuning out: the strange disappearance of social capital in america. *Political Sciences and Politics*, 28(4), 664-683.

Putnam, R. D. (2001). Social capital: Measurement and consequences. *Isuna Canadian Journal of Policy Research*, 2, 41-51.

Rotter, J. B. (1972). Generalized expectencies for internal versus external control of reinforcement: Applications of social learning theory of personality. Rinehart and Winston Inc. Press.

Sabatini, F. (2006). The empirics of social capital and economic development: A critical perspective. www.ageconsearch.umn.edu/bitstream/12097/1/wp060015.pdf, 04.01.2017.

Sagone, E. & De Caroli, M. E. (2013). Relationships between resilience, self-efficacy and thinking styles in Italian middle adolescents. *Social and Behavioral Sciences*, 92, 838-845.

Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.

Sağlık Bakanlığı (2016). *2015 yılı sağlık istatistikleri yıllığı*. http://www.saglik.gov.tr/dosyalar/SIY_2015.pdf. Erişim tarihi: 20.02.2016.

Sakarya, Ö. (2013). Ergenlerin ruhsal belirtileri ile duygusal öz-yeterlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

San, C. (2003). Yabancılaştırma- yabancılaşma. *Amme İdaresi Dergisi*, 36(3), 1-7.

Sargut, A. S. (2003). Kurumsal alanlardaki örgüt yapılarının oluşmasında ve ekonomik işlemlerin yürütülmesinde güvenin rolü F. Erdem (Ed.) içinde. *Sosyal Bilimlerde Güven*. Ankara: Vadi Yayınları.

Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.

Say, M. (2005). Fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanışları. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Scheier, M. F. & Carver, C. S. (1985). The self-consciousness scale: A revised version for use with general populations. *Journal of Applied Social Psychology*, 15, 687-699.

- Schuller, T. & Bamford, C. (2000). A social capital approach to the analysis of continuing education: Evidence from the UK learning society research programme. *Oxford Review of Education*, 26(1), 5-19.
- Schwarzer, R. (1998). Stress and coping from a social-cognitive perspective. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 851(1), 534-541.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright and M. Johnston (Eds.), *Measures in health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs*. UK: Windsor.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*. Canada: John Wiley and Sons. Inc.
- Senemoğlu, N. (2016). *Gelişim, öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya* (2. baskı). Ankara: Yargı Yayınevi.
- Senemoğlu, N., Demirel, M., Yağcı, E. ve Üstündağ, T. (2009). Elementary school teachers' self-efficacy beliefs: A Turkish case. *Humanity & Social Sciences Journal*, 4(2), 164-171.
- Setiawan, J. L. (2014). Examining entrepreneurial self-efficacy among students. *Social and Behavioral Sciences*, 115, 235-242.
- Sezer, K. (2017). Görev yapan ve atanmamış fen bilimleri öğretmenlerinin sosyobilimsel konularla ilgili öz yeterlilik ve tutumlarının belirlenmesi (Samsun ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Shimada, G. (2015). The role of social capital after disasters: An empirical study of Japan based on time-series-cross-section (TSCS) data from 1981 to 2012. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 14, 388-394.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Smith, M. S. (2002). Using the social cognitive model to explain vocational interest in information technology. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 20, 1-9.
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Strömngren, M., Eriksson, A., Bergman, D. & Dellve, L. (2016). Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 116-125.
- Sungur, P. (2008). Üniversite son sınıf öğretmen adaylarının benlik tasarımı ve kendini gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi,

Kafkas Üniversitesi, Kars.

- Suzuki, E., Takao, S., Subramanian, S. V., Komatsu, H., Doi, H. & Kawachi, I. (2010). Does low workplace social capital have detrimental effect on workers' health?. *Social Science Med.*, 70(9), 1367-1372. doi: 10.1016/j.socscimed.2010.01.014
- Şahin, M. M. ve Ünal, A. Z. (2010). *Sosyal sermaye kuram, uygulama, eleştiri*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Şan, M. K. ve Şimşek, R. (2011). Sosyal sermaye kavramının tarihsel- sosyolojik arka planı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 88-110.
- Şavkar, E. (2011). Sosyal sermayenin unsurları ve ekonomik kalkınmayla ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2015). *Genel işletme* (12. baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Taşkın, N. ve Tuğrul, B. (2014). Investigating preschool teacher candidates' mathematics literacy self-sufficiency beliefs on various variables. *Social and Behavioral Sciences*, 116, 3067-3071.
- Taylor, S. E., Wayment, H. A. & Carillo, M. (1996). Social comparison, self-regulation and motivation. In R. M. Sorrentino, E. T. Higgins (Eds.). *Handbook of Motivation and Cognition*. New York: Guilford Press.
- Telef, B. ve Karaca, R. Ergenlerin öz-yeterliliklerinin ve psikolojik semptomlarının incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 499-518.
- Thomson, W. C. & Wendt, J. C. (1995). Contribution of hardiness and school climate to alienation experienced by student teachers. *The Journal of Educational Research*, 88(5), 269-274.
- Tiken, S. (2016). Tarık Buğra'nın gençliğim eyvah adlı romanında anomi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(28), 210-219.
- Tolan, B. (1981). Çağdaş toplumun bunalımı: Anomi ve yabancılaşma. Ankara: İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 556-573.
- Turan, M. (2016). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü çalışanlarının personel güçlendirme algılarının incelenmesi (Doğu Anadolu bölgesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Turgut, E. (2013). Sosyal sermaye ve bilgi paylaşımı davranışının yenilikçilik iklimine etkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Turgut, T. ve Kalafatoğlu, Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(1), 23-46.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(1), 174-204.
- Tükel, İ. (2012). Modern örgütlerde yabancılaşma ve Kafka’nın “Dönüşüm” romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-50.
- Tüysüz, N. (2011). Sosyal sermayenin ekonomik gelişme açısından önemi ve sosyal sermaye endeksinin hesaplanması. Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- Uçak, Özenç, N. ve Güzeldere, Ş. O. (2006). Bilişsel yapının ve işlemlerin bilgi arama davranışı üzerine etkisi. *Hakemli Yazılar/ Refereed Papers Türk Kütüphaneciliği*, 20(1), 7-28.
- Uçar, M. E. (2010). Üniversite öğrencileri ve üniversiteden mezun olan bireylerin sosyal sermaye düzeylerinin benlik biçimleri ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Uğuz E., H. (2010). *Kişisel ve kurumsal gelişmeye farklı bir yaklaşım: Sosyal sermaye*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Uğuz E., H., Örselli, E. ve Sipahi, E. B. (2011). Sosyal sermayenin ölçümü: Türkiye deneyimi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 8-40.
- Ulaş, S. E., Güçlü, A. B. ve Uzun, E. (2002). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Us, A. T. (2007). *İşletmelerde motivasyon*. İstanbul: İgiad Yayınları.
- Usul, H. ve Atan, A. (2014). Sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 1-10.
- Uysaler, A. L. (2010). Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü SBE, Gebze.
- Uzun Pekmezci, G. (2010). Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile öz-yeterlilik algısı arasındaki ilişkiler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Üredi, I. ve Üredi, L. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının cinsiyetlerine, buldukları sınıflara ve başarı düzeylerine göre fen öğretimine ilişkin öz-yeterlilik inançlarının karşılaştırılması. *EDU7*, 1(2), www.journal.yeditepe.edu.tr/index.php/edu7/article/view/13, 20.02.2016.

- Üstün, B., Akgün, E. ve Parlak, N. (2005). Hemşirelikte iletişim becerileri öğretimi. İzmir: Okullar Yayınevi.
- Valikhani, M. & Soltani, E. (2015). Investigating the effect of job alienation on the organizational citizenship behavior (Branches of sepah bank in Shahreza and Dehaghan as case study). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(1), 277-286.
- Vanknippenberg, D. & Sleafos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self definition, social exchange and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584.
- Wang, C. M., Qu, H. Y. & Xu, H. M. (2015). Relationship between social support and self-efficacy in women. *Chinese Nursing Research*, 2, 103-106.
- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development. *Theory and Society*, 27, 151-208.
- Woolcock, M. (2000). Social capital and its meanings. *Canberra Bulletin of Public Administration*, 98, 1-19.
- Woolcock, M. & Narayan, D. (2000). Social capital: Implications for development theory, research and policy. *World Bank Research Observer*, 15(2), 225-249.
- Woolcock, M. & Narayan, D. (2010). Sosyal sermaye kalkınma teorisi, araştırma ve politika için öneriler: Sosyal sermaye- kuram, uygulama, eleştiri (M. M. Şahin, A. Z. Ünal. Çev.). İstanbul: Değişim Yayınları.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu, S. C. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yalnız, A. (2014). Akademik öz-yeterlik: Olumlu ve olumsuz duygulanımın yordayıcı rolü. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 95-101.
- Yarçı, S. (2011). Pierre Bourdieu'da sosyal sermaye kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 125-135.
- Yeniçeri, Ö. (2009). Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık, Araştırma- İnceleme Dizisi.
- Yetiş, Z. (2013). Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yiğitbaş, Ç. ve Yetkin, A. (2003). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin öz-etkililik-yeterlik düzeyinin değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(1), 6-13.
- Younsi, M. & Chakroun, M. (2017). Does social capital determine health? Empirical

evidence from MENA countries. *The Social Science Journal*, 54, 238-247.

Yumuk, Y. (2011). Otel işletmelerinde işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisi: Nevşehir ilinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.

Zaganjori, O. (2016). An empirical research on the relationship between emotional labor and work alienation. Master Thesis, Selcuk University, Konya.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.

Zorgül, G. G. (2014). İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki: İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.



EKLER

Anket Formu

EK-1

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma "Sosyal Sermaye ve Öz-Yeterliliğin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi" konulu doktora tezine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. İçinizden geldiği gibi cevaplamanız büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın başansı sorulara vereceğiniz içten ve samimi cevaplara bağlıdır. **Anket soruları kapsamında açık kimliğinizi ortaya çıkaracak nitelikte soru bulunmamaktadır.** Araştırma açısından **kimliğiniz değil cevaplarınız önem taşımaktadır.** Katılımınız için teşekkür ederiz.

1. **Eğitim Durumunuz** : İlköğretim Lise Ön-Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora
 2. **Yaşınız** : 25'ten küçük 25-31 32-38 39-45 46-52 53-59 60 ve üzeri
 3. **Cinsiyetiniz** : Kadın Erkek
 4. **Şu anki işyerinizdeki çalışma Süreniz** : 1 yıldan az 1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl 10 yıl ve üzeri
 5. **Sağlık Sektöründeki Toplam Çalışma Süreniz**: 1 yıldan az 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri
 6. **Medeni Haliniz** : Evli Bekâr
 7. **Görev Türünüz** : Sağlık Personeli İdari Personel

	Bu bölümde size, kendiniz, sosyal hayatınız ve işinizle ilgili çeşitli sorular yöneltilmiştir. Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi ifade eden seçeneği seçiniz	Maddeler				
		KESİNLİKLE KATILMAM	KATILMAM	KARARSIZIM	KATILIRIM	KESİNLİKLE KATILIRIM
1	Gönüllü olarak herhangi bir yerel çalışma grubunda yer alırım	1	2	3	4	5
2	Son altı ayda bir toplumsal etkinliğe (sergi, fuar vb) katıldım	1	2	3	4	5
3	Spor, müzik, el sanatları vb. gibi bir yerel sosyal kulüp veya derneğin aktif üyesiyim	1	2	3	4	5
4	Herhangi yerel bir kulübün/ derneğin yönetim/organizasyon komitesinde aktif üyeyim	1	2	3	4	5
5	Son üç yıl içinde, herhangi bir acil duruma müdahale için yerel komite (toplum/cemiyet) hareketine dâhil oldum	1	2	3	4	5
6	Son üç yıl içinde, yakın çevredeki toplumsal bir projede gönüllü olarak görev aldım veya çalışmaya destek oldum	1	2	3	4	5
7	Gençlik merkezleri, izci merkezleri, çocuk bakımı ve engellilerin eğlendirilmesi gibi bir organizasyonda kendi alanımla ilgili olarak yeni bir hizmeti yerine getirmek için bir projede gönüllü olarak yer alırım	1	2	3	4	5
8	Halka açık yerlerde diğer insanların bıraktığı çöpleri toplarım	1	2	3	4	5
9	Ailemi ya da akrabalarımı ziyaret etmek amacıyla başka bir muhite/şehre giderim	1	2	3	4	5
10	Önemli bir karar vermek için ihtiyacım olan bilgiyi nereden bulacağımı bilirim	1	2	3	4	5
11	Herkesin hemfikir olduğu bir konuya katılmıyorsam bunun nedenini açıkça söylerim	1	2	3	4	5
12	Bir komşumla köpek, siyasi nedenler veya ortak alanları kullanmak gibi konularda uyumsuzluğa düştüğümde, uzlaşmacı bir tavır sergilerim	1	2	3	4	5
13	Çalıştığım ortamda, bana sorulmasa veya söylenmese bile gerektiğinde inisiyatif alırım	1	2	3	4	5
14	Geçtiğimiz hafta iş arkadaşım iş tanımında yer almayan bir konuda yardım ettim	1	2	3	4	5
15	Hava karardıktan sonra oturduğum mahallede yürürken kendimi güvende hissedirim	1	2	3	4	5
16	Çoğu insanın güvenilir olduğuna inanırım	1	2	3	4	5
17	Eğer birilerinin arabası evimin önünde bozulursa, ona yardımcı olmak için evime davet ederim	1	2	3	4	5
18	Yaşadığım mahalle/bölge güvenilir bir yer olarak bilinir	1	2	3	4	5
19	İçinde yaşadığımız toplumu ailem gibi güvenli hissedirim	1	2	3	4	5
20	İhtiyaç duyduğumda komşularımdan yardım isterim	1	2	3	4	5
21	Örneğin acil bir iş için dışarı çıkmam gerekse çocukların bakımı için komşumdan yardım isterim	1	2	3	4	5
22	Geçtiğimiz hafta bir komşumuzu ziyaret ettim ve onunla yakından ilgilendim	1	2	3	4	5
23	Alışverişe gittiğimizde komşularımıza veya tanıdıklarımıza rastlamak beni mutlu eder	1	2	3	4	5
24	Geçtiğimiz altı ay içinde, hasta bir komşuza iyilik ettim	1	2	3	4	5
25	Son bir hafta içinde, arkadaşlarım veya aileden birileri ile telefon görüşmesi yaptım	1	2	3	4	5
26	Dün arkadaşlarım veya aileden birileri ile konuştum	1	2	3	4	5
27	Hafta sonu öğlen/akşam yemeğinde başka insanlarla ev dışında beraber yemek yerim	1	2	3	4	5
28	Farklı kültürlerden gelenlerin yaşadığımız yeri zenginleştirdiğini düşünürüm	1	2	3	4	5
29	Farklı yaşam biçimleri olan kişiler arasında yaşıyor olmak hoşuma gider	1	2	3	4	5
30	Toplumun bana gereken değeri verdiğine inanırım	1	2	3	4	5
31	Yarın öleceğimi bilsem, geriye dönüp baktığımda yaşadığım hayattan kendimi memnun olmuş hissedirim	1	2	3	4	5
32	Çalıştığım işyerinde kendimi yaşadığım toplumun bir parçası olarak hissedirim	1	2	3	4	5
33	İş arkadaşlarım aynı zamanda iş dışında görüştüğüm arkadaşlarımdır	1	2	3	4	5
34	İşyerinde kendimi bir takımın üyesi olarak görürüm	1	2	3	4	5

		KESİNLİKLE KATILMAM	KATILMAM	KARARSIZIM	KATILIRIM	KESİNLİKLE KATILIRIM
35	Yeterince sıkı çalışırsam zor sorunları her zaman çözebilirim	1	2	3	4	5
36	Birisi bana karşı gelirse istediğimi elde etmek için gerekenleri bulabilirim	1	2	3	4	5
37	Hedeflerime ulaşmak ve bu hedeflere bağlı kalmak benim için kolaydır	1	2	3	4	5
38	Beklenmedik olaylarla etkili şekilde başa çıkabileceğime eminim	1	2	3	4	5
39	Öngörülemeyen durumlarla başa çıkmada becerikliyim	1	2	3	4	5
40	Gerekli çabayı sarf edersem çoğu sorunu çözebilirim	1	2	3	4	5
41	Zorluklarla karşılaştığımda sakin kalırım çünkü başa çıkma yeteneklerime güvenirim	1	2	3	4	5
42	Bir sorunla karşı karşıya kaldığımda çoğunlukla farklı çözümler bulabilirim	1	2	3	4	5
43	Zor durumda kaldığımda çoğunlukla bir çözüm bulurum	1	2	3	4	5
44	Yoluma ne çıkarsa çıksın baş edebilirim	1	2	3	4	5
45	Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli	1	2	3	4	5
46	İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.	1	2	3	4	5
47	İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var.	1	2	3	4	5
48	İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.	1	2	3	4	5
49	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor	1	2	3	4	5
50	İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor	1	2	3	4	5
51	İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım.	1	2	3	4	5
52	Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.	1	2	3	4	5
53	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	1	2	3	4	5
54	İşimle ilgili görevleri yerine getirirken oldukça serbestim.	1	2	3	4	5
55	Benim yaptığım işin gerçekten ne önemini olduğunu çok merak ediyorum.	1	2	3	4	5
56	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	1	2	3	4	5
57	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım var.	1	2	3	4	5
58	Sık sık benim işimin kurum için çok da önemli olmadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
59	İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.	1	2	3	4	5
60	Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum	1	2	3	4	5
61	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim	1	2	3	4	5
62	İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum	1	2	3	4	5
63	Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor	1	2	3	4	5
64	İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
65	İşim genelde rutin ve sıkıcı, işimde yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor	1	2	3	4	5

***** Anketimiz bitmiştir, çalışmamıza gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederiz *****

ÖZGEÇMİŞ VE ESERLER LİSTESİ

Nazmiye Ülkü (ARI) PEKKAN

Doğum Tarihi: 24/07/1986

Öğrenim Durumu:

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	İşletme	Anadolu Üniversitesi	2010
Y. Lisans	İşletme	Sütçü İmam Üniversitesi	2012
Doktora	İşletme	Korkut Ata Üniversitesi	2017

Doktora Tezi

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktorası, Osmaniye, 2017.

Tez Başlığı: Sosyal Sermaye ve Öz-Yeterliliğin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma.

Danışman: Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ

Yüksek Lisans Tezi

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans, Kahramanmaraş, 2012.

Tez Başlığı: Otellerde İnsan Kaynakları Uygulamalarının Yöneticiler ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Alan Çalışması.

Danışman: Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN

Yabancı Dil Bilgisi: İngilizce: 80 (YÖKDİL/2017)

Görevler:

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Öğretim Görevlisi	Toros Üniversitesi	2014- 2016

YAYINLAR**Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayınlanan Makaleler:**

ÇAVUŞ, M. F., ve PEKKAN, N. Ü. (2016). “Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Başa Çıkma Tarzlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal, Volume.7 S.16, ss.161-175, Jan 2016 (ISSN: 2149-1348).

CİHANGİR, M., ve ARI PEKKAN, N.Ü. (2014). “A Theoric Study About Management and Measurement of Intellectual Capital”, Information Management and Business Review, Vol. 6, No. 4, pp. 200-206, Aug 2014 (ISSN 2220-3796).

Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında(Proceedings) Basılan Bildiriler:

ÇAVUŞ, M. F., ve PEKKAN, N. Ü. (2016). “Algılanan Sosyal Desteğin Sosyal Girişimciliğe Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi, Üsküp Gostivar- Makedonya, ss. 389-398, 22-23 Ağustos 2016.

Uluslararası Kitaplar/Kitap Bölümleri:

ÇAVUŞ, M. F. ve GÖKÇEN KAPUSUZ, A., ve PEKKAN, N. Ü. (2017). Perceived Social Support and Social Entrepreneurship: Gender Perspective from Turkey, in V. Ratten, V. Braga, and C. S. Marques (Eds.), Knowledge, Learning and Innovation: Research Insights on Cross-Sector Collaboration., Publisher: Springer.

EFEYOĞLU, İ. E., ve PEKKAN, N. Ü. (2017). The Relationship Between Employee Empowerment and Organizational Cynicism: An Implementation in the Banking Sector, in B. Christiansen (Ed.) and C.C. Harish(Ed.), Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce., IGI Global, 309-322.

Ulusal Hakemli Dergilerde Yayınlanan Makaleler:

ÇAVUŞ, M. F., ve PEKKAN, N. Ü. (2017). “Algılanan Sosyal Desteğin Sosyal Girişimciliğe Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, Business and Economics Research Journal, 8(3), ss. 519-532.

ÇALIŞKAN, A., ve PEKKAN, N. Ü. (2017). “Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”, İş ve İnsan Dergisi, 4(1), ss. 17-33.

ÇALIŞKAN, A., ve PEKKAN, N. Ü. (2017). “Örgütsel Sessizliğin İş Performansına Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü”, Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2(1), ss. 1-19.

TAŞLIYAN, M., ve PEKKAN, N. Ü. (2017). “Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Oteller Örneği”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(1), ss. 34-45.

EFEYOĞLU, İ. E., PEKKAN, N. Ü., CİRİTCİ, S. ve ÇANŞALI, T. (2016). “Girişimcilik Eğitiminde Yeni Metotlar: Girişimcilik Oyunu Örneği”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 8(2), ss. 17-26.

YAKUT, E., HARBALIOĞLU, M., ve PEKKAN, N. Ü. (2015). “Turizm Sektöründe BIST’e Kayıtlı İşletmelerin Veri Zarflama Analizi ve Toplam Faktör Verimliliği ile Finansal Performanslarının İncelenmesi”, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 2, ss. 235- 257.

ÇAVUŞ, M. F., ve ARI PEKKAN, N. Ü. (2014). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik”, The Journal of Academic Social Science- Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 1, ss. 542-548.

TAŞLIYAN, M., ARI, N. Ü., ve DÜZMAN, B. (2011). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 2, ss. 231- 241.

Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında(Proceedings) Basılan Bildiriler:

ÇAVUŞ, M. F., ve PEKKAN, N.Ü. (2017). “Bilgi Ataletinin Karar Verme Tarzına Etkisi: Adana İlinde Bir Uygulama”, 16. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 376-382. İzmir/Kuşadası 4-6 Mayıs 2017.

ÇALIŞKAN, A., ve PEKKAN, N. Ü. (2016). “Örgütsel Sessizliğin İş Performansına Etkisi: Etik İklimin Aracılık Rolü”, 4. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 371-376. Adana 4-5 Kasım 2016.

TAŞLIYAN, M., ve PEKKAN, N. Ü. (2016). “Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Oteller Örneği”, IV. Sosyal Bilimler Araştırmaları Konferansı (Sosbilko-2016), Adana 14 Ekim 2016.

EFEYOĞLU, İ. E., PEKKAN, N. Ü., CİRİTCİ, S. ve ÇANŞALI, T. (2016). “Girişimcilik Eğitiminde Yeni Metotlar: Girişimcilik Oyunu Örneği”, IV. Sosyal Bilimler Araştırmaları Konferansı (Sosbilko-2016), Adana 14 Ekim 2016.

ÇAVUŞ, M. F., ve ARI PEKKAN, N.Ü. (2015). “Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Aksaray 7-9 Mayıs 2015.

TAŞLIYAN, M., ve ARI, N.Ü. (2012). “Bölgesel Kalkınmanın Harekete Geçirilmesinde Sağlık Sektörünün Yeri Üzerine Bir Araştırma”, II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu, “Yönetim-Ticaret-Siyaset” Bildiriler Kitabı, 412s. Kahramanmaraş.

ARI, N.Ü. (2012). “Otellerde İnsan Kaynakları Uygulamalarının Yöneticiler ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Alan Çalışması”, VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, Ankara Detay Yayıncılık, ss. 791-793. Antalya.

TAŞLIYAN, M., ARI, N.Ü., ve DÜZMAN, B. (2011). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, Yönetim ve Ekonomi Bilimleri Konferansı, İzmir.

Projelerde Yaptığı Görevler:

Kahramanmaraş İl Özel İdaresi Norm Kadro İhtiyacının Belirlenmesi, Proje Araştırmacısı, 2010, Kahramanmaraş.

Alınan Eğitimler ve Sertifikalar

Profesyonel Koçluk (Professional Coaching Training Certificate), *House of Human (International Coach Federation)*, 63 saat, Adana, 2017.

İdari Görevler:

Bölüm Başkanı, 2014-2015, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Sağlık Yönetimi Bölümü/Toros Üniversitesi

Verdiği ön lisans/ lisans düzeyindeki dersler:

Akademik Yıl	Dönem	Dersin Adı	Haftalık Saati		Öğrenci Sayısı
			Teorik	Uygulama	
2014-2015	GÜZ	İşletme Bilimine Giriş I (Lisans)	3	0	26
2014-2015	BAHAR	İşletme Bilimine Giriş II (Lisans)	2	0	24
		Davranış Bilimleri (Önlisans)	2	0	43
		Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkileri (Lisans)	3	0	12
		Türkiye Ekonomisi II (Lisans)	3	0	7
2015-2016	GÜZ	İşletme Bilimine Giriş I (Lisans)	3	0	15
		Satış ve Pazarlama Teknikleri (Önlisans)	2	0	43
2015-2016	BAHAR	İşletme Bilimine Giriş II (Lisans)	2	0	17
		Halkla İlişkiler (Lisans)	2	0	24