

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**İSTANBUL'DAKİ KENT İÇİ RAYLI SİSTEM  
HATLARINDA YER ALTINDA ÇALIŞAN PERSONELİN  
İŞYERİ YALNIZLIĞI, YABANCILAŞMA VE STRES  
SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Fatih İLHAN**

**İstanbul**  
**Aralık- 2019**

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**İSTANBUL'DAKİ KENT İÇİ RAYLI SİSTEM  
HATLARINDA YER ALTINDA ÇALIŞAN PERSONELİN  
İŞYERİ YALNIZLIĞI, YABANCILAŞMA VE STRES  
SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Fatih İLHAN**

**Tez Danışmanı**  
**Prof.Dr.İbrahim GÜNEY**

**İstanbul**  
**Aralık- 2019**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Prof. Dr. İbrahim GÜNEY




.....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN



.....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Ercan ÖGE



.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

**“İstanbul'daki Kent İçi Raylı Sistem Hatlarında Yer Altında Çalışan Personelin İşyeri Yalnızlığı, Yabancılaşma ve Stres Seviyeleri Arasındaki İlişkinin Analizi”** başlıklı yüksek lisans tez çalışmam sürecinde; bilimsel etiğe, akademik kurallara dikkatle uyduğumu, tez kapsamını bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde, tez yazım kurallarına uygun, özgün bir şekilde hazırladığımı, doğrudan veya dolaylı her alıntıya kaynak gösterdiğimi, yararlandığım kaynakların belirtilenlerden ibaret olduğunu beyan ederim.



Fatih İLHAN

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan alıntılarn, Tablo, şekil ve fotoğraflarn kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

## ÖNSÖZ

Tez çalışmamda engin bilgi ve tecrübesini benimle paylaşan danışmanım Prof. Dr. İbrahim Güney'e ve onun nezdinde bugünlere gelmeme vesile olan tüm değerli hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Fatih İlhan

İSTANBUL-2019

## ÖZET

# İSTANBUL'DAKİ KENT İÇİ RAYLI SİSTEM HATLARINDA YER ALTINDA ÇALIŞAN PERSONELİN İŞYERİ YALNIZLIĞI, YABANCILAŞMA VE STRES SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

Fatih İLHAN

Yüksek Lisans, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İbrahim GÜNEY

Aralık -2019, 72 Sayfa

Bu çalışma, İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin işyerleri yalnızlığı, yabancılaşma ve stres düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla "İşyeri Yalnızlığı", "Yabancılaşma" ve "Stres" ölçeklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada, işyeri yalnızlığı, "duygusal yoksunluk", "sosyal arkadaşlık" boyutlarında incelenmiş iken yabancılaşma ölçeği "anlamsızlaşma", "kendine yabancılaşma" ve güçsüzlük" boyutlarında; stres ölçeği ise tek boyutta incelenmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliği, temel bileşenler (principlecomponents) faktör analizi ile incelenmiştir. Araştırmada anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde, katılımcıların işyeri yalnızlığı, yabancılaşma ve stres düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların yalnızlık düzeyi ile yabancılaşma ve stres düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu kaydedilmiştir. Burada katılımcıların stres düzeyi ile yabancılaşma düzeyi arasında da benzer şekilde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yabancılaşma, Stres, Yalnızlık, Sosyal Arkadaşlık, Kendine Yabancılaşma.

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LONELINESS, ALIENATION AND STRESS LEVELS OF THE PERSONNEL WORKING UNDER GROUND IN THE URBAN RAIL SYSTEM LINES IN ISTANBUL**

**Fatih İLHAN**

**Master, Business Administration**

**Advisor: Prof.Dr.İbrahim GÜNEY**

**December -2019, 72 Pages**

The aim of this study was to determine the relationship between the loneliness, alienation and stress levels of underground personnel in the urban rail system lines in Istanbul. For this purpose, “Workplace Loneliness”, “Alienation” and res Stress”scales were used. In the research, workplace loneliness, “emotional deprivation” and “social friendship” dimensions were examined, while the alienation scale included “meaninglessness”, “self-alienation” and powerlessness; stress scale was examined in one dimension. The construct validity of the scales was examined by factorcomponents. In the analysis of the data obtained as a result of the survey application, the results of correlation analysis were used to determine the relationship between participants' workplace loneliness, alienation and stress levels. As a result of the study, it was noted that there was a significant and positive relationship between the loneliness level of the participants and the level of alienation and stress. Here, it was found that there was a positive and significant relationship between the stress level of the participants and the level of alienation.

**KeyWords:**Alienation, Stress, Loneliness, Social Friendship, Self -Alienation.

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Problem Cümlesi .....	2
1.3. Araştırmanın Amacı.....	3
1.4. Araştırmanın Önemi .....	3
1.5. Araştırmanın Varsayımları .....	3
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.7. Tanımlar.....	4
BÖLÜM II .....	5
KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	5
2.1. Yalnızlık Kavramı ve Özellikleri .....	5
2.2. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı ve Tanımı .....	7
2.3. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları.....	9
2.3.1. Duygusal Yoksunluk Boyutu .....	9
2.3.2. Sosyal Yalnızlık Boyutu .....	10
2.4. İş Yaşamında Yalnızlığı Oluşturan Sebepler.....	11
2.5. İş Yaşamında Yalnızlığın Etkileri ve Sonuçları.....	12
2.6. İş Yeri Yalnızlığı ile Başa Çıkmanın Yolları.....	14
2.7. Yabancılaşma Kavramı.....	16
2.8. Yabancılaşmanın Boyutları .....	17
2.8.1. Güçsüzlük (Powerlessness) Boyutu.....	18
2.8.2. Anlamsızlık (Meaninglessness) Boyutu .....	19
2.8.3. Kuralsızlık (Normlessness) Boyutu .....	20
2.8.4. Sosyal Yalıtılmışlık (Social Isolation) Boyutu .....	20
2.8.5. Kendine Yabancılaşma (Self-Isolation) Boyutu .....	21



<b>2.9. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri.....</b>	<b>22</b>
2.9.1. Bireysel Nedenler .....	22
2.9.2. Çevresel Nedenler.....	22
2.9.3. Örgütsel Nedenler .....	24
<b>2.10. Örgütsel Yabancılaşmanın Önlenmesi .....</b>	<b>27</b>
<b>2.11. Stres .....</b>	<b>29</b>
<b>2.12. Stresin Örgütsel Sonuçları.....</b>	<b>31</b>
<b>BÖLÜM III.....</b>	<b>34</b>
<b>YÖNTEM.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1. Araştırmanın Modeli.....</b>	<b>34</b>
<b>3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....</b>	<b>35</b>
<b>3.3. Verilerin Toplanması .....</b>	<b>35</b>
3.3.1. Stres Ölçeği.....	35
3.3.2. Yalnızlık Ölçeği.....	35
3.3.3. Yabancılaşma Ölçeği .....	36
<b>BÖLÜM IV .....</b>	<b>42</b>
<b>ARAŞTIRMANIN BULGULARI .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1. Katılımcılara Ait Genel Betimsel İstatistikler .....</b>	<b>42</b>
<b>4.2. Problem Durumlarının Test Edilmesi .....</b>	<b>44</b>
<b>V. BÖLÜM.....</b>	<b>47</b>
<b>SONUÇ ve TARTIŞMA .....</b>	<b>47</b>
<b>5.1. Araştırmanın Ana Problemi Bağlamında Elde Edilen Sonuç ve Tartışma.....</b>	<b>47</b>
<b>5.2. Alt Problemlere İlişkin Elde Edilen Sonuç ve Tartışma.....</b>	<b>48</b>
5.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Elde Edilen Sonuç ve Tartışma.....	48
5.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Elde Edilen Sonuç ve Tartışma.....	48
5.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Elde Edilen Sonuç ve Tartışma.....	49
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>51</b>
<b>EK: ANKET .....</b>	<b>60</b>

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 3.1: İşyeri Yalnızlığı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....</b>	<b>37</b>
<b>Tablo 3.2: İşyeri Yalnızlığı İçin Güvenilirlik İstatistikleri.....</b>	<b>38</b>
<b>Tablo 3.3: İşyeri Yalnızlığı İçin Açıklanan Varyans İstatistikleri.....</b>	<b>38</b>
<b>Tablo 3.4: Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....</b>	<b>39</b>
<b>Tablo 3.5: Yabancılaşma Ölçeği İçin Güvenilirlik İstatistikleri.....</b>	<b>40</b>
<b>Tablo 3.6: İşyeri Yalnızlığı İçin Açıklanan Varyans İstatistikleri.....</b>	<b>40</b>
<b>Tablo 3.7: Stres Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları .....</b>	<b>41</b>
<b>Tablo 3.8: Stres Ölçeği İçin Güvenilirlik İstatistikleri .....</b>	<b>41</b>
<b>Tablo 3.9: Stres Ölçeği İçin Açıklanan Varyans İstatistikleri .....</b>	<b>41</b>
<b>Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....</b>	<b>42</b>
<b>Tablo 4.2: Araştırma Kapsamında Yer Alan Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....</b>	<b>43</b>
<b>Tablo 4.3: Araştırmanın Ana Problemi İçerisinde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları .....</b>	<b>44</b>
<b>Tablo 4.4: Birinci Alt Problem İçerisinde Yer Alan Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları .....</b>	<b>45</b>
<b>Tablo 4.5: İkinci Alt Problem İçerisinde Yer Alan Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları .....</b>	<b>45</b>
<b>Tablo 4.6: Üçüncü Alt Problem İçerisinde Yer Alan Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları .....</b>	<b>46</b>

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Yalnızlık geçmişten günümüze pek çok farklı şekilde tanımlanmıştır. Son yıllarda gün geçtikçe artan bir sorun olarak karşımıza çıkan yalnızlığı objektif ve subjektif açıdan ele alınabilir. Yalnızlığı tanımlama zorluğunun yanında ifade ediliş biçimi de kişisellik arz eder.

Yalnızlık kavramı gibi stres de tanımlanması güç bir kavramdır. Stres ilk olarak Selye (1977) tarafından “vücudun herhangi bir dışsal talebe, özel olamayan bir şekilde verdiği tepki” olarak tanımlanmıştır. Magnuson (1990), stresi gerçek dünya ile beklentiler arasındaki oluşan farklılığa gösterilen tepki olarak dile getirmiştir. Davis (1982) ise stresi, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü etkileyen bir gerilim durumu olarak tanımlayarak kişinin aynı zamanda duygu dünyasında veya fiziki şartlarında değişiklik meydana getirir.

Araştırma kapsamında ele alınan bir diğer kavram ise yabancılaşmadır. Yabancılaşma kavramı, Fransızca “alene”, İspanyolca “Alienado” ve İngilizce’de ise “alienist” sözcüklerine karşılık gelmektedir (Fromm, 1996). Kavram esasında kişinin değerlerinden, kendinden ve toplumdan uzaklaşması olarak açıklanır. Diğer bir ifadeyle yabancılaşmada, güçsüzlük, ilgisizlik, hoşnutsuzluk, ümitsizlik ve kuralsızlık gibi olumsuz duyguların bir bütünüdür.

Bu çalışmada İstanbul’daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin özelinde yabancılaşma, stres ve işyeri yalnızlığı arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Bu doğrultuda çalışmanın birinci bölümünde ilk olarak, çalışmanın problem durumundan ve araştırmanın amacından ve öneminden bahsedilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümü ise kavramsal çerçeveye ayrılmıştır. Bu bölümden çalışmanın değişkenlerinden olan iş yeri yalnızlığı, yabancılaşma ve stres kavramları irdelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümü ise araştırmanın yöntemine, verilerin toplanma ve analiz edilme süreçlerine ayrılmıştır. Araştırmanın dördüncü ve son bölümünde ise toplanan bulguların analizine ve yorumlarına yer verilmektedir.

## **1.1. Problem Durumu**

İşyerlerinde çalışanların yabancılaşma, stres ve yalnızlık düzeylerinin tespit edilmesi oldukça önem taşımaktadır. Nitekim söz konusu alanlardan birinde yaşanacak olumsuzluk neticesinde çalışanların performansları düşecek ve nihayetinde çalışanlar arasındaki ilişkilerde kopmalar meydana gelecektir.

İşyerlerinde çalışanların yabancılaşma, stres ve yalnızlık düzeylerinin düşüş göstermesi sadece çalışanlar açısından değil aynı zamanda işyeri açısından da istenmeyen problemleri ortaya çıkaracaktır. Öyle ki, çalışanlarda yaşanacak stres hali ile çalışanların motivasyon ve performansları düşecek bu da işyeri verimliliğinde düşüş meydana getirecektir.

## **1.2. Problem Cümlesi**

Bu araştırmanın ana problemi; “İstanbul’daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin yabancılaşma, stres ve işyeri yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” tarzında oluşturulmuştur. Söz konusu ana problem çerçevesinde yabancılaşma düzeyi ile stres; yabancılaşma düzeyi ile işyeri yalnızlık ve stres ile işyeri yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ortaya konmuştur.

Araştırmada söz konusu ana probleme cevap aranması noktasında alt problemlere de cevap aranmıştır. Bu kısımda öncelikle İstanbul’daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personellerin stres düzeyleri ile duygusal yoksunluk, sosyal arkadaşlık, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma ve güçsüzlük değişkenlerinin her biri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ortaya konmuştur.

Araştırmanın ikinci alt problem çerçevesinde İstanbul’daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin yalnızlık alt boyutlarından duygusal yoksunluk ile yabancılaşma alt boyutlarının her biri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ortaya konmuştur.

Araştırmanın üçüncü alt problem çerçevesinde İstanbul’daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin yalnızlık alt boyutlarından sosyal arkadaşlık ile yabancılaşma alt boyutlarının her biri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ortaya konmuştur.

### **1.3. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin özelinde yabancılaşma, stres ve işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırmanın bir diğer amacı İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin stres düzeyleri ile duygusal yoksunluk, sosyal arkadaşlık, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma ve güçsüzlük değişkenlerin her biri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının ortaya konmasıdır. Araştırmanın diğer bir amacı ise İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin yalnızlık alt boyutlarından duygusal yoksunluk ile yabancılaşma alt boyutlarının herbiri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının ortaya konmasıdır. Son olarak araştırmada İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin yalnızlık alt boyutlarından sosyal arkadaşlık ile yabancılaşma alt boyutlarının her biri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının ortaya konması araştırmanın amacıdır.

### **1.4. Araştırmanın nemi**

Bu araştırma, İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin özelinde yabancılaşma, stres ve işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi bağlamında önem taşımaktadır. Araştırma kapsamında yer alan bu alanlarda personel düzeyi ortaya konarak örgütlerde gelecekte nelerin yapılabileceğine dönük birtakım çıkarımlar ortaya konabilecektir.

### **1.5. Araştırmanın Varsayımları**

1. Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan ölçeklere örneklemde yer alan katılımcıların samimiyetle cevap verdikleri kabul edilmiştir.
2. Araştırma için tercih edilen örneklem evrenin tamamını temsil ettiği kabul edilmiştir.
3. Araştırmanın İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin yabancılaşma, stres ve işyeri yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya

çıkarmaya yönelik yeterli ve güvenilir bilgiler toplayacak nitelikte olacağı düşünülmektedir.

### **1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma 2019 Yılında İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personel ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırma, değerlendirme yöntemi olarak kullanılan anket soruları ile sınırlandırılmıştır.

### **1.7. Tanımlar**

**Yalnızlık:** Kişi üzerinde olumsuz bir duygu durum yaşanmasına verilen tepkidir (Oruç, 2013).

**Yabancılaşma:** Kişinin diğer insanlardan, birbirinden veya önceden belli bir ortam, durum veya süreçten uzaklaşmasıdır (Marshall, 1999).

**Stres:** Gerçek dünya ile beklentiler arasındaki farklılığa bireyin göstermiş olduğu tepkidir (Magnuson, 1999, akt. Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

## BÖLÜM II

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde yalnızlık kavramının kurumsal boyutları, iş yeri yalnızlığı; yabancılaşma ve stres kavramları açıklanmıştır.

#### **2.1. Yalnızlık Kavramı ve Özellikleri**

Doğası gereği sosyal bir canlı olan insan başka insanlarla birlikte yaşayarak bir tür toplumsal aidiyet hissi yaşar. Bu aidiyet hissi ise bireylerin içindeki buldukları topluma katılmalarında ve iş hayatlarında önem kazanmaktadır (Lam ve Lau, 2012: 465). Bu bağlamda insanların hayatlarında diğer insanlar önemli bir yere sahiptir. Nitekim diğer insanlarla kurulan iletişim bireyin kendisinin de sosyal ve psikolojik gelişimi açısından önem kazanmaktadır. Toplumsal bir varlık olarak insanın kendini geliştirmesi için diğer insanlarla kuracağı iletişimin rolü büyüktür (Yılmaz ve Aslan, 2013: 60).

Aidiyet duygusunu tatmin etme adına sosyal ilişkiler ağı arayan insanlar bu ihtiyaçların iş arkadaşlarıyla, aileleriyle ya da okul gibi sosyal alanlarda sağlayabilirler. Yalnızlık ise bu duygunun karşılanamaması durumunda ortaya çıkan bir duygu olarak tanımlanabilir (Koçer, Yeşil ve Yürüyen, 2018: 564). İnsanların sosyal ve iş hayatlarından yıkıcı bir etkisi olan yalnızlıktan kurtulmak ya da bu sorunun aşılması kişinin sosyal ve pratik verimliliği açısından öne çıkmaktadır. Bu bağlamda evlenmek, iş sahibi olmak ya da topluluklara katılmak yalnızlığın aşılmasında önem kazanmaktadır (Yaşar, 2007: 243).

Yalnızlık en basit tanımıyla başka insanlardan özellikle sosyal olarak uzak olmak anlamına gelmektedir (Akduru ve Semerciöz, 2017:107). Cindillioğlud (2017: 192)'na göre ise yalnızlık; insanların kendi kendilerinin anlaşılmadığını düşünmesiyle başlar. Bu durumda birey uyum problemleri yaşamaya başlamaktadır. Bu bağlamda insan süreç içinde kendisini yalnız hissedebilmektedir. Yalnızlığın 21. Yüzyıldaki formları değişse de insanlık kadar eski bir duygu olarak da betimlenebilir. İnsanların bir başkasına duyduğu ihtiyaç sadece sosyal ve iletişim açısından da olmayabilmektedir. Bu durumda insanlar iş yaparken ya da eğitim görürken de yalnızlık duygusunu yaşayabilmektedir. Bu durumda yalnızlık insanın

tek başına kalmasından daha çok yanında birçok insan olsa da sosyal olarak diğer insanlardan uzak olması anlamına da gelmektedir. Bu durumda yalnızlık tek başlıktan farklı bir şeydir. Yalnızlık duygusu kalabalık bir ortamda da olabilirken; insanın bir tür sosyal izolasyon yaşaması halidir. Bu durumda bireyler insanlarla uyum sorunu yaşayanlar da yalnızlık duygusu yaşayabilirler. Uyum sorunları yaşayan birey ise dışarı ile olan ilişkilerini askıya almaya başlar (Karakaya, vd, 2015: 35).

İş yerinde yaşanan yalnızlık duygusunun ise kalabalık ya da sosyal bir ortamda yaşandığından daha fazla bir duygusal sorun yaşatmaktadır. Nitekim iş içinde yaşanan bir yalnızlık duygusu insanın bir noktada dışlanmasına neden olabilmektedir (Mercan vd., 2012: 216). Yaşanan bu sorun iş yerlerindeki yapılan organizasyonlarla aşılabilir istenebilmektedir

Yalnızlık bireyin toplumdan kopmasının yanı sıra kişisel bir ruh hali olarak da tanımlanabilir (Alper Ay, 2015: 37). Literatür incelendiğinde hissedilen yalnızlık niceliksel değil niteliksel bir sorun olarak öne çıkmaktadır (Wright, 2005: 19). Olumsuz bir psikolojik durum olarak yalnızlık, insanların aidiyet hissini tatmin edilememesinden kaynaklanmaktadır. Günümüzde yalnızlık duygusu ise teknoloji ile birlikte aşılmaya çalışılsa da bu durum birçok araştırmada yeterli olarak da görülmemektedir. Bu bağlamda bilişim teknolojileri üzerinden yapılan çevrimiçi sohbetler ya da diğer etkileşimler yalnızlık için bir aşma olmamaktadır.

Yalnızlık duygusunun öne çıkan özellikleri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Yılmaz ve Altınok, 2009: 455);

- Sosyal etkinliklere ya da faaliyetlere katılımlarda çekimserlik ya da hiç katılmama
- Çevresinde bulunan diğer insanlarla uyum hissetmeme
- Dışa değil içe dönüklük
- Arkadaş edinmeden çekinilen zorluklar
- Sorumluluk almaktan kaçınma
- Kurulan ilişkilere yüzeysel bakma
- Olaylara sürekli olarak olumsuz ve kötümser yaklaşmak
- Ben merkezci tutumlar sergileme



Yalnızlık kavramının bu özelliklerinin yanı sıra boyutlarının da olduğunun altı çizilmelidir. Nitekim literatür incelendiğinde yalnızlığın bu boyutlar üzerinden de ele alındığı görülmektedir (Akduru ve Semerciöz, 2017: 109) :

- Yalnızlığın birinci boyutunu psikolojik yalnızlık olarak ifade edilen bireyim kendi içsel durumunu ifade etmektedir
- İkinci boyut ise bireyin kendini diğer insanlardan ayırdığı kişisel duyusudur. Bu boyuttaki yalnızlık kişilerarası bir yalnızlığı da ifade etmektedir.
- Üçüncü boyuttaki yalnızlıkta ise bireyin topluluklar ya da gruplar tarafından dışlanmışlık hissi bulunmaktadır.
- Dördüncü olarak ise kültürel bir değişimden kaynaklanan yalnızlıktır
- Son olarak ise doğa ya da Tanrı'da uzaklaşma olarak ifade edilen kozmik yalnızlıktır.

Bu araştırmada ifade edilen yalnızlık boyutunu ise ilk üç boyutta ifade edilen yalnızlıklar oluşturmaktadır. Bu bağlamda üçüncü boyuta ifade edilen grup ya da topluluklar tarafından dışlanma hissi iş yerindeki yalnızlıkları da kapsamaktadır.

## **2.2. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı ve Tanımı**

İnsanların sosyal ilişkileri yalnızca toplumsal alanda değil aynı zamanda iş hayatında da oluşmaktadır. Nitekim iş hayatında her iş gören iş arkadaşlarıyla yüzeysel ya da daha derin sosyal ilişkiler ya da arkadaşlıklar kurabilmektedir. Bu bağlamda aynı işyerinden evlenen birçok kimse de olabilmektedir. Bu durum iş yerlerinde önemli bir sosyal ilişkiler ağının olduğunu göstermektedir. (Akduru ve Semerciöz, 2017: 110).

İş yerindeki yalnızlık bireylerin iş arkadaşlarından ve iş yaşamından dolayı yaşadığı yalnızlık olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda bireylerin iş yerinde birçok tanıdığı ya da iş arkadaşı olmasına rağmen yalnızlık hissedebilir. İş yaşamında yaşanan yalnızlık üzerinde birçok farklı akademik araştırma yürütülmektedir. Bu bağlamda özel olarak iş yeri yalnızlığının çalışılmasında işletmelerin, kurumların ve daha da önemlisi bireylerin durumu göz önüne alınmaktadır. Nitekim iş yeri yalnızlığı çeken iş görenlerin işletme ya da kurumlar için verim ve performansı da düşebilmektedir (Şişman ve Turan, 2004: 119).

İş yerinde yaşanan yalnızlık görünen olguya dönüşmektedir. Nitekim yalnızlık yaşayan iş gören tek başına vakit geçirmekte ve sohbetlere katılmamakta ya da tek başına yemek yemektir. Bu durumda yalnız kalan kişinin durumu daha da aşikar ortaya çıkmaktadır (Özçelik ve Bersade, 2011:4). Yalnızlık hissi ortaya çıktığında kişisel bir duygu durumu olarak görülse de daha sonra da iş ortamına yansıtılarak iş akışına da olumsuz yansıyabilmektedir. Nitekim iş yerinde yalnızlık çeken bir iş gören diğer iş görenlerle çok fazla diyalog kurmaz ve iş birlikli çalışma ortamında da uyumluluk gösteremeyebilir (Eroğlu, 2018: 6).

Yalnızlık iş yeri dışında kişisel bir yalnızlık olarak başlasa da süreç içinde yavaş yavaş iş yerine yansıyabilmektedir. Her ne kadar iş yerleri bireylerin sosyalleşme alanlarından birini oluştursa da birey var olan yalnızlığı bu ortamlarda da aşamayabilmektedir. Nitekim iş yerinde yaşanan rekabet şartları iş görenlerin yalnızlık duygularını tetikleyebilmektedir. Bu bağlamda sevilen birinin diğerlerine göre daha kolay tercih edilmesi bir başka iş görenin iş yeri yalnızlığı yaşamasına neden olabilmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016: 198). Nitekim Seçkin (2017)'e göre de işletmelerde rekabetçi bir tutum vardır. Bu rekabetçi yapı ise iş yerindeki samimi ilişkilerin ortadan kalkmasına neden olmaktadır.

İş yaşamındaki yalnızlığın bir diğer durumunu ise normal sosyal hayatında gayet hareketli olan bireylerin iş hayatında yalnızlık yaşamasıdır. Nitekim iş hayatı ile sosyal hayatını ya da özel hayatını kesin çizgilerle ayıran iş görenlerin iş hayatlarına özel bir yalnızlık yaşadıkları da gözlemlenmektedir. Ancak birçok birey günlerinin en azından üçte birini iş yerlerinde geçirmektedir. Dolayısıyla iş yerindeki ilişkilerle diğer sosyal hayat alanlarını doğrudan bir şekilde ayırmak pek mümkün olmadığından her iki alanda birbirlerini etkilemektedir. Bu bağlamda gerek kamu kurumlarında çalışanlar gerekse de özel işletmelerde çalışanların iş yeri yalnızları kurumların verimliliği açısından önem kazanmaktadır. Özellikle özel işletmelerde yaşanan sorunların çözülmesi ve iş arkadaşları arasında uyumun sağlanması adına birçok organizasyon düzenlenebilmektedir. Bu etkinliklerin temel amacı ise iş birlikli çalışmalarla verimi yükseltmektir (Karaduman, 2013: 65).

Gelinen noktada iş yeri yalnızlığı işletmelerin ya da kurumların kültürlerinden de bağımsız bir durum değildir. Nitekim işletmelerin örgütsel kültürü iş görenlerin iş yeri yalnızlığı çekmesine neden olabilirken tam tersine bu yalnızlığın ortadan kalkmasını sağlayıcısı da olabilmektedir. Bu bağlamda kurumlar ya da işletmeler bir şekilde yalnız bırakılan iş görenlerine normlarla ya da ilişkiler bütünüyle sahip

çıkarak adil bir ortam yaratabilirler. Ancak her kurum tek tek iş görenlerinin yalnızlıklarıyla ilgilenemeyebilmektedir. İş yeri yalnızlığı yaşayan iş görenlerin kurum kültürüyle aşılabilmesi mümkün görünmektedir.

Literatür incelendiğinde iş yerindeki olumlu ilişkilerin iş görenlerin davranışlarına da olumlu yansıdığını göstermiştir. Bu bağlamda örgütlerin kültürleri de önem kazanmaktadır. Sağlıklı bir örgütsel kültür iş görenlerin yalnızlık yaşamalarını da engellemektedir (Eroğlu ve Yılmaz, 2008: 285).

### **2.3. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları**

İş yaşamındaki yalnızlık üzerinde önemli bir literatür oluşmuş durumdadır. Ancak yalnız kavramı için yapılan sınıflandırmanın ilk olarak Weiss (1973) tarafından yapıldığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda yalnızlık duygusal ve sosyal olarak ayrılabilir.

Duygusal yalnızlık bireylerin diğer bireylerle aralarındaki mesafelerden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda duygusal yalnızlık bireylerin kendilerini duygusal bırakmalarına ve diğer işlerine de yoğunlaşamamasına neden olabilmektedir. Yaşanan duygusal yalnızlığın süreç içinde iş yeri yalnızlığına yansıdığı söylenebilir. Nitekim bu şekilde bir psikolojik aktarım olmasa da özel hayatında duygusal bir yalnızlık yaşayan birey iş hayatında bunu doğrudan olmasa bile dolaylı olarak hissedecektir (Eroğlu ve Yılmaz, 2008: 288).

Sosyal yalnızlıkta ise birey bir toplum içinde olsa dahi; o topluma kendini kabul ettiremeyebilir. Bu durumda sosyal bir olgu olarak toplum vardır. Ancak yalnızlık da devam eder. Bu bağlamda sosyal olarak yalnızlık çeken bir bireyin çekingen olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte sosyal yalnızlık içindeki bireylerin diğer insanlardan farklı olduklarına dair de bir bilinç geliştirdikleri aktarılmaktadır (Çetin ve Alacalar, 2016:196).

#### **2.3.1. Duygusal Yoksunluk Boyutu**

Duygusal yoksunluk boyutunda iş görenlerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden doğan bireysel yalnızlıkları ifade edilir. Bu bağlamda duygusal yoksunluğun yaşanmasında iş yerindeki duygusal ilişkilerin belirlenmesinde sağlanır (Doğan, vd., 2009: 273). Bu boyutta hissedilen yalnızlıkta iş görenlerin kendi kendilerini diğer iş arkadaşlarına kapattıkları, pek konuşmadıkları ya da iş arkadaşlarıyla

anlaşamadıkları görülmektedir (Mercan vd. 2012: 41). Bununla birlikte bu boyutta yalnızlık duyan bireylerin dışlanma duygusunu hissettiği söylenebilir.

İş yerinde duygusal yoksunluğun yaşanmasındaki tek sebep iş görenden kaynaklı sebeplerden oluşmamaktadır. Bu bağlamda iş yerlerindeki kurumsal kültür de iş görenlerin duygusal bir yoksunluk yaşamasına neden olabilmektedir. Örneğin terfi gibi iş görenleri motive eden bir durumun adaletsizce yapılması bireylerin hem motivasyonlarını ve hem de duygusal yoksunluklarını etkileyebilmektedir. İş arkadaşlarıyla sosyal olarak yakınlaşmak iş yeri yalnızlığının aşılmasında önemli iken kurumsal normlar ve kurumsal kültürlerin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Duygusal hassasiyeti artan iş görenlerin işe yönelik kaygıları da yükselebilmektedir. Bu durumda ise iş arkadaşlarının birbirleri ile olan ilişkileri iyiden iyiye zayıflayabilmektedir (Mercan vd. 2012: 42).

### **2.3.2. Sosyal Yalnızlık Boyutu**

Sosyal yalnızlık ise iş yerindeki arkadaşların birbirlerine sadece nicelik olarak görülmesi demektir. İş arkadaşlarının sadece nicel bir detay olarak kalması arkadaşları arasındaki sosyal mesafenin de açılması anlamına gelmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). Bununla birlikte bu boyuttaki yalnızlıkta iş görenlerin işyerinin sosyal ortamlarından uzaklaştığı görülür. Örneğin iş arkadaşlarıyla aynı ortamlarda dinlenmez ya da yemek yemez. Birçok işletme iş arkadaşlarının uyumunu sağlamak adına etkinlikler düzenlese de sosyal yalnızlığın aşılmasında yeterli olmayabilmektedir. Ancak sosyal yalnızlık çeken iş görenler bu etkinliklere katılmamakta katılsalar bile bir tür emri yerine getirmek adına formel olarak katılmaktadırlar (Duy, 2003: 42).

Sosyal yalnızlık duygusu içindeki bireylerin iş arkadaşlarının düğün ya da cenaze gibi kişisel davetlerine katılmadığı görülebilmektedir. Ayrıca bu bireyler kişisel fikirlerini çoğu zaman arkadaşlarıyla paylaşmadığı aktarılmaktadır. Arkadaş edinmekte de zorlanan sosyal yalnızlık duygusu çeken bireylerin iş akışı içinde mola verildiğinde dahi yalnız kaldıkları görülmektedir.

Sosyal yalnızlığın oluşmasında iş görenlerin ya da bireylerin kendilerinin arkadaşlık kurma becerisi de etkili olmaktadır. bu durumda örgütsel kültür sağlıklı ve nitelikli olsa da bazen bireysel bir yalnızlık olabilmektedir. literatür incelendiğinde öne çıkan altı ilişki türü tespit edilmiştir. Bu altı ilişki türünden birinin olmaması durumunda

sosyal yalnızlık ortaya çıkabilmektedir. Bu altı ilişki ise güvenilir dostluklar kurmak, korunma ve koruma, rehberlik etmek, bağlanma, sosyal bütünleme ve takdir görmedir (Chen ve Chung, 2007: 1356).

#### **2.4. İş Yaşamında Yalnızlığı Oluşturan Sebepler**

İşletmeler için iş görenlerin verimliliği ve performansları son derece önemlidir. Nitekim bir işletme ya da kurumun iş gören istihdam etmesinin birincil sebebini iş görenden performans bekleme oluşturmaktadır. Bu durumda iş yerindeki yalnızlığın iş görenlerin performanslarını etkilemeye başladığı yerde bu durumu ortaya çıkaran nedenleri de gündeme getirmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 32).

21. yüzyılda özellikle teknolojinin ve bilişim ürünlerinin gelişmesiyle insanlar arasındaki yalnızlık artmıştır. Bununla birlikte bireylerin yalnızlıktan eskisi kadar da şikayet etmediği gözlemlenmektedir. Nitekim günümüzde birçok iş gören ailelerinden uzak bir şehirde çalışabilmektedir. Bu iş görenlerin bekâr olduğu da düşünüldüğünde en azından özel hayatlarında yalnız oldukları söylenebilir. Bu bağlamda iş görenlerin başarılı olması sadece iş yeri ya da duygusal yalnızlıkla ilişkilendirilmeyebilmektedir. Nitekim yalnızlık değişkeni ile birlikte rekabette iş yerindeki rekabette verimliliğe ya da iş yeri yalnızlığına etki edebilmektedir (Killeen, 1998: 765).

Rekabetin ve bireysel başarının öne çıkması iş yaşamındaki yalnızlığa da neden olduğu birçok farklı literatürde aktarılmaktadır (Wright, 2005; Jong-Gierveld, 1987; Peplau ve Perlman, 1982). Teknolojik uygulamaların popülerleşmesiyle bireysel olan hayatlarımız da değişmeye başlamıştır. Bu bağlamda sosyal medya uygulamaları bir tür mikro iktidar aracı olarak insanların yalnızlığı da tanımlamasını gerekli kılmaktadır. Nitekim sosyal medya uygulamaları insanların yalnızlığının anlamlarını da yeniden görselleştirebilmekte ya da yeniden tanımlamalarına neden olmaktadır. Ancak aynı bilişim teknolojileri uygulamaları insanların yalnız kalmalarını daha da tetikleyebilmektedir. Toplumdan soyutlanan her birey internet teknolojilerini kullanarak yalnızlığını atlatmayı deneyebilmektedir. Bu durum ise iş yeri yalnızlığı için de bir neden oluşturabilmektedir (Wright, 2005: 23).

Teknolojik uygulamalarının kullanımının yükselmesi özellikle iş yerlerindeki iletişimin boyutunu da değiştirmiştir. Bu bağlamda bir işletmede bir odadan bir başkasına gidilmeden mail gönderilmekte ya da haberleşmeler sağlanabilmektedir. Bu durumda yüz yüzelik ortadan kalktığından eskisi gibi sosyalleşme ortamları da

bulunmamaktadır. Ancak bu internet uygulamalarının kullanımının zorunlu olduğu görülmektedir. Nitekim tüm dünya belirli bir teknolojik kullanıma doğru kaymaktadır. Bu durum işletmeler teknolojiye verimlerini artırmak adına yararlanmaktadır.

Sosyal etkileşimlerin azaldığı yeni iş yeri ortamlarında iş görenlerin yalnızlığının da anlaşılması kolaylaşmaktadır. Nitekim günümüzde internet teknolojileri yoluyla birçok insan tek başına çalışarak para kazanabilmektedir. Bu durum makinistler için de geçerlidir. Nitekim makinistler de birçok teknolojik uygulama kullanarak işlemlerini yapmaktadır. Bu durumda da meslektaşlarıyla birlikte zaman geçirme olanakları düşmektedir (Keser ve Karaduman, 2014: 187).

Kurum ya da örgütlerde çalışan bireylerin aralarındaki iletişimin kopması iş yeri yalnızlığının en önemli nedenidir. Bu bağlamda iş yer yalnızlığının yaşanmasında öne çıkan nedenler şu şekilde özetlenebilir (Keser ve Karaduman, 2017: 188):

- Kurumsal kültürden kaynaklanan nedenler
- Bireysel nedenler
- İdareci ya da patronlardan kaynaklanan nedenler
- Teknolojinin kullanılmasına bağlı nedenler
- Rekabet şartlarından kaynaklanan nedenler

## **2.5. İş Yaşamında Yalnızlığın Etkileri ve Sonuçları**

İş yaşamında birçok iş gören diğer çalışanlarla birlikte çalışmaktadır. Bu durumda iş yerinin bir tür sosyal ortam da olduğunu söylenebilir. Ancak her ne kadar çalışma ortamlarında birden fazla iş gören bulunsa da bu durum iş yeri yalnızlığı olmadığı anlamına gelmemektedir. Bu durumda iş yeri yalnızlığı sosyal mesafelerin olmasından kaynaklanmaktadır. Geline nokta sosyal ilişkilerin kurulamadığı her ortamda bir tür yalnızlıktan söz edilebilir.

Literatür incelendiğinde iş yeri yalnızlığı ile kaygı, endişe gibi duygusal tutumlar arasında ilişkiler tespit edildiği görülmektedir. Bu bağlamda iş yeri yalnızlığı bireylerin bireysel olarak özel hayatlarını da etkilemektedir. Bununla birlikte iş yeri yalnızlığına bağlı olarak oluşan bir diğer bireysel sonuç ise zihinsel bozukluklardır (Koçer, 2018: 569).

İş yerinde yaşanan yalnızlığın bir diğer sonucunu ise örgütsel ya da kurumsal sonuçlar oluşturmaktadır. Nitekim iş yerindeki yalnızlık duygusu iş görenlerin

verimlerini iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Ertosun ve Erdil, 2012). Bu bağlamda yapılan çalışmalar örgütsel kültüründe iş yeri yalnızlığında etkili olduğunu göstermektedir (Wright 2005). Geline nokta iş yeri yalnızlığının hem bireysel yönde hem de örgütsel yönde etkileri bulunmaktadır. Bu durumda iş yeri yalnızlığının çözülmesinde de her iki tarafında gerek iş görenin gerekse de işletmelerin politikalar üretmesi gerekmektedir. Nitekim ilgili sorun iş yerindeki verimliliğe doğrudan yansıdığından işletme ya da kurumların işleyişi de olumsuz etkilenmektedir (Şişman ve Turan, 2004: 120).

Lam ve Lau (2012)'da iş yerindeki yalnızlığın etkilerinin anlaşılması iki yol önermektedir. Buna göre öncelikle işletme ya da kurumlar tarafından sosyal bir destekten uzak kalan iş görenler yalnızlığı yoğun bir şekilde hissedebilmektedir. İkinci olarak ise iş görenlerin iş yerlerindeki sosyal ilişkilerinin zayıflamasından kaynaklanmaktadır. Sosyal ilişkilerin zayıfladığı yerde ise iş görenlerin kendilerini kurumlara ait hissetmeme sorunu ortaya çıkmaktadır. İş yerindeki yalnızlığın bir sonucu olan aidiyet duygusunun kaybedilmesi iş görenlerin yapmış oldukları işlere de olumsuz yansımaktadır. Niteliksiz ve düzensiz çalışan iş görenleri için kurumun ya da işletmenin toplam başarısının bir önemi de kalmaz. Bu bağlamda iş görenleri aidiyet hissi gibi önemli bir motivasyon kaynağını kaybetmiş demektir. Bütün bu motivasyon kayıpları ise iş verimliliğine olumsuz yansımaktadır (Yaşar, 2007: 245).

İş yeri yalnızlığının bir diğer sonucunu ise bireysel ve kurumsal anlamda olan iş doyumunu oluşturmaktadır. Nitekim iş yeri yalnızlığı yaşayan iş görenlerin iş doyumları da düşmektedir iş doyumunu düşen her iş görenin ise verimliliği de düşer. Bu bağlamda yaptığı işten herhangi bir sosyal doyum alamayan birey iş yerindeki performansında da sorunlar yaşamaya başlar. Yaşanan sorunlar iş yerindeki diğer iş görenlere de yansiyarak örgüt kültürünün etkilenmesine neden olabilmektedir. Bu durum kişisel bir sorun olan yalnızlık örgütsel bir soruna dönüşerek işletmelerin verimliliğini düşürmektedir. Bu bağlamda iş yeri yalnızlığı kurumun ya da işletmenin sadece işleyişine ya da sosyal ortamına değil ekonomik durumuna da zarar verir.

İş yeri yalnızlığının oluşturduğu ekonomik etkiler ise; iş metotlarındaki sorunlar ve gerilemeler, iş gören devir hız problemleri, hata oranların yükselmesi, maliyetin yükselmesi, kalitenin düşmesi, verimlilik ve performansın düşmesidir.

Sonuç olarak iş yeri yalnızlığının kurumlar açısından sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir(Şişman ve Turan, 2004: 120);

- Kurum içi sosyal ilişkilerin zarar görmesi
- İş doyumunun düşmesi
- İş yerinde uyum sağlamadaki zorluklar
- Moral ve özgüven problemlerinin yaşanması
- Kurumsal bağlılığın azalması
- İş tatmin seviyesinin düşmesi
- İş görenlerin yaratıcılıklarını kaybetmesi
- İş birliğinin düşmesi
- Kurumsal hedefler üzerinde anlaşamamak

## **2.6. İş Yeri Yalnızlığı ile Başa Çıkmanın Yolları**

Bir işletmeyi ayakta tutan ve işlemlerini sağlayan en temel dinamiklerin başında insan kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılması gelmektedir. Bu verimin alınmasında ise iş görenler arasındaki sosyal ilişkilerin ve iş ilişkilerin rolü büyüktür. İş görenler arasındaki arkadaş ilişkilerinin iş yerindeki işleri de olumlu etkilemesi söz konusudur. Bu durumda iş görenler arasındaki ilişkilerin yönetilmesi iş yeri açısından da önem kazanmaktadır. Geline nokta iş yeri yalnızlığı bu ilişkilere zarar vererek başa çıkılması gerek bir durum olmaktadır.

İş yerindeki her iş gören duygusal ya da fiziksel olarak farklı bireyler olarak öne çıkmaktadır. İşletmeler ise bu farklılıklardan bir sosyal bütün yaratmak isterler. Bu bağlama iş yeri yalnızlığı ile başa çıkmada öne çıkan ilk durum örgütsel kültürdür. Örgütsel ya da kurumsal kültür norm ya da ilişkileri iş görenlerin işe olan katılımlarını hem de fiziksel hem de sosyal olarak etkileyebilmektedir. Nitekim kurumsal kültür bireylere kurum içinde nasıl davranması gerekliliği konusunda ya da diğer iş görenlerin nasıl etki edebileceği konusunda katkılar verebilmektedir. Örneğin bir işe yeni giren iş görenin iş ortamına olan oryantasyonunun sağlanmasında örgütsel kültürün de desteğiyle tecrübeli iş görenlerin etkili olabilir. Bu yaklaşım iş görenlerin iş yalnızlığına gömülmesini engellemektedir. İş yeri yalnızlığının aşılmasında kurum kültürünün etkin kullanılması kurumların lehine olmaktadır. bu yaklaşım sadece işin profesyonel ortamlarında değil iş dışında da olabilmektedir. Örneğin iş yeri yalnızlığı çeken iş görenin yemeğe davet edilmesi ya da iş dışında da vakit geçirilmesi gibi (Akduru ve Semerciöz, 2017: 112).



İş yeri yalnızlığı ile başa çıkmanın yollarından bir diğerini ise kurumların iş gören becerilerini doğru tespit ve analiz etmesi gelmektedir. Nitekim becerileri yönünde istihdam edilmeyen bir iş görenin hem verimliliği hem de iş yeri yalnızlığı etkilenebilmektedir. Doğru bir organizasyona sahip olan kurumlarda iş görenlerin de doğru yerde istihdam edildiği görülmektedir. bu durum da iş görenler kendilerini daha kolay ispat edecektir. Kendi başarısını ortaya koyan bir iş görenin ise işyeri yalnızlık ihtimali düşer. Aksi durumda başarısız olan bir iş gören kendi içine de kapanarak iş yeri yalnızlığı sorununa düşebilecektir (Karaduman, 2013: 32).

İş yerindeki örgütsel kültür iş görenler arasındaki iletişimi de belirleyen bir unsur olduğundan iş yeri yalnızlığına etkili etmektedir. bu durumda iş görenler arasındaki dayanışma da öne çıkmaktadır. Ancak bu dayanışma rolleri sadece iş görenler arasında değil idarecilerin de iş görenlere olan tutumlarında görünür olmalıdır. Bu ilişkiler ağının motivasyonu da olumlu etkiler olmaktadır(Karaduman, 2013: 33).

İş yeri yalnızlığının aşılmasından daha çok önlenmesinde ise öne çıkan bir diğer başa çıkma yolu ise işe iş gören tercih edilirken yapılması gerek testlerden geçmektedir. Bu bağlamda kuruma uyum sorunu çekeceği düşünülen iş görenler tercih edilmeyebilir. Nitekim bu noktada birçok kurumun tecrübeli elemanlara yöneldiği gözlemlenmektedir. Bununla birlikte kurumlar tarafında geliştirilen ya da insan kaynakları departmanlarının profesyonel olarak geliştirdiği diğer testlerden faydalanılabilmektedir. Bu testler aracılığıyla iş gören adaylarının uyum davranışları, yetkinlikleri ve iş doyumundan beklentileri ön görülebilir. Bu testlerden alınan puanlar yoluyla iş görenlerin ilgili kurumda iş yeri yalnızlığı çekme durumu yorlanabilmektedir. Bu durum ise iş gören tercihinde etkili olmaktadır (Yeniçeri, 1991: 12).

İş yeri yalnızlığının aşılmasındaki bir diğer etken ise kurum içi iletişimidir. Kurum içinde empatiye dayanan saygılı bir iletişim ağının tesis edilmesi iş yeri yalnızlıklarının önüne geçilmesinde önem kazanmaktadır. İş görenler arasındaki tutum ve davranışların düzenlenmesi hem bireysel verimliliği hem de örgütsel performansı olumlu etkileyecektir. Bu durum kurumsal hedeflerin de ortak bir şekilde algılanmasını sağlayarak iş yeri yalnızlığının çözümünde etkili olmaktadır (Oruç, 2015: 53).

Sonuç olarak gerek iş yerinde gerekse de duygusal olan bireysel yalnızlıklarla baş etmenin en önemli koşulunu sağlıklı ve etkin sosyal ilişkiler oluşturmaktır (Karaduman, 2013: 49). Bu bağlamda iş yeri yalnızlığının hiç oluşmamasında ya da

oluşan sorunun çözülmesinde kurumların rolü kritik bir değere sahiptir. Çünkü ilgili iş göreni sosyal ilişkiler yoluyla kazanmak ya da kaybetmek her ne kadar iş görenden kaynaklı bireysel faktörler de etkili olsa da kurumlara düşmektedir. Nitekim bu gerçeklikten dolayı kurum içi psikolojiyi sağlamak adına profesyoneller istihdam edilebilmektedir. Oluşturulan bu örgütsel kültür iklimi yoluyla iş yeri yalnızlığı ortadan kaldırılabılır (Kılıç, 2018: 73).

## **2.7. Yabancılaşma Kavramı**

Yabancılaşma kavramı birçok farklı alanda (felsefe, sosyoloji ve psikoloji ya da işletme) kullanılsa çıkış olarak felsefi bir kavramdır. Ancak yabancılaşmanın merkezinde insan söz konusu olduğundan diğer alanlarda da kullanılmaktadır. Bu anlamıyla yabancılaşma insanın kendisini tam olarak; bilinçli şekilde hissedememesi ya da kendi varlığının ne olduğunu unutması durumu olarak tanımlanabilir (Kılıç, 2018: 75).

Bir başka tanımda ise yabancılaşma bireylerin sosyalleşme yada topluma katılma aşamalarında bireysel değerleri toplumsal değerlerin uyuşmaması olarak ifade edilmektedir. Fromm (2003) ise yabancılaşmayı insanların kendi kendilerini doğadan ve sosyal ortamlardan soyutlamasının bir sonucu olarak öne çıkarmaktadır. Bu doğrultuda yabancılaşma insanların kendi doğalarıyla uyumsuz bir yaşam ile olan mücadeleleridir. Bu durum birey kendi hayatının öznesi olmaktan da çıkmaktadır.

Yabancılaşma, insanların dış çevre denilen toplumsal hayat, ekonomik hayat ya da doğadan kendi bireysel değerleri ile örtüşmemesi nedeniyle kopmasıdır. Bununla birlikte yabancılaşmanın en temel anlamı ise bireylerin süreç içinde gerek çalışma ortamlarında gerekse de toplumsal hayatın içinde yaşarken; kendi kendilerini var eden asıl özelliklerini yabancılaşmalarıdır (Alper, 2015: 32).

Scognamiglio (2017) yaptığı incelemeler sonucunda yabancılaşma kavramı açısından aşağıdaki üç temel özelliği öne çıkarmaktadır.

- Bireylerin diğer bireylerle ilişki kuramama durumu
- Özgürlük duygusundan yoksunluk
- Anlamsız kalanın hayata yabancılaşmak

Bir başka yaklaşımda ise yabancılaşma insanların dünya, toplum ya da kurumlarla olan ilişkisizlik sorunudur. Bu bağlamda insan süreç içinde yavaş yavaş sosyal

hayattan uzaklaşarak kendi olmaklığına da yabancılaşır. Nitekim insan sosyal bir varlık olarak anlam kazanmaktadır.

Yabancılaşma kavramının felsefi ve sosyolojik karakterli bir kavram olarak tanımlandığı gözlemlenmektedir. Bu çalışma özelindeki yabancılaşma ise iş görenlerin iş yerlerine, örgütlerine ya da kurumlarına yabancılaşması olarak ele alınmaktadır. Erkasap (2016)'a göre örgütsel yabancılaşma iş görenlerin örgüt için önemli olan kavram ve değerleri benimsememesi durumudur (Mercan, vd., 2012: 32).

Örgütsel yabancılaşmanın bir diğer anlamı ise iş görenlerle örgütün hedeflerinin birbirleriyle örtüşmemesi olarak ifade edilebilir. Bu bağlama örgütsel yabancılaşma;

- Kurumun sadece maddi başarı odaklı olması
- İş görenlerin iş dağılımlarının etkin yapılamaması
- İş görenlerin kurumsal bağlılıklarda yaşadıkları sorunlar
- Terfiler de yaşanan iltimas sorunları
- Teknoloji gelişmeler
- İş görenlerden kaynaklı bireysel duygusal sorunlar
- Kurum yöneticilerinden kaynaklı liderlik sorunları
- Çevresel ya da sosyal nedenlerle örgütsel yabancılaşma oluşabilmektedir. (Shehada ve Khafaje, 2015).

Kavramsal çerçevenin ilerleyen bölümlerinde yabancılaşma değişkeni daha çok kurumsal ya da örgütsel bir şekilde iş gören yabancılaşması bağlamında ele alınacaktır.

## **2.8. Yabancılaşmanın Boyutları**

Literatür incelendiğinde yabancılaşma kavramının 1960'lı yıllarla birlikte sosyolojik ve sosyo-psikolojik olarak ölçülebilir bir olgu olarak ele alındığı görülmektedir. Ölçülebilir olması ise ölçeklere konu edilmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlama daha çok Seeman'ın yaptığı araştırmalar öne çıkmaktadır. Bu bağlamda Seeman (1959) tarafından yabancılaşmanın beş boyutu ortaya çıkarılmıştır. Bunlar:

- Güçsüzlük (powerlessness),
- Anlamsızlık (meaninglessness),
- Kuralsızlık (normlessness),
- Sosyal Yalıtılmışlık (social-isolation)

- Kendine Yabancılaşma (self-isolation)

Literatürde bu yaklaşımın dışında bir de Blauner'un yaklaşımı bulunmaktadır. Blauner'un yaklaşımına göre yabancılaşma beş değil dört boyuta ayrılmalıdır. Çünkü Marx'ın yabancılaşma kuramında Kuralsızlık ve yalıtılmışlığın boyutunu birlikte ele almak gerekmektedir. Bu bağlamda Blauner bu iki kavramı birleştirmiştir (Büyükyılmaz, 2007: 32).

Bununla birlikte bir diğer sınıflamada ise yabancılaşma ana boyuta indirgenmiştir. Mottaz tarafından geliştirilen bu modelde ise örgütsel faktörlerle iş faktörleri ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda yabancılaşma; kendine yabancılaşma (self-isolation), anlamsızlık (meaninglessness) ve güçsüzlük (powerlessness) olarak sınıflandırılmıştır. Yalıtılmış ve kuralsızlık faktörlerinin ise Mottaz tarafından ayrıldığı görülmektedir. Mottaz bu iki boyutu ayırmasının nedeni ise bu faktörlerin yabancılaşmayı açıklamadaki yetersizlikleri değildir. Mottaz bu iki faktörü işletme içinden değil işletme dışında olarak değerlendirdiğinden dışarıda bir şekilde değerlendirmiştir (Mottaz, 1981: 519).

### **2.8.1. Güçsüzlük (Powerlessness) Boyutu**

Bu boyuta ifade edilen güçsüzlük fiziksel değil sosyal bir güçsüzlüktür. Buna göre bireyler olaylar karşısında bir tür kontrol eksikliği hissederler (Goldsby, 1998). Güçsüzlük deneyimleri iş yaşamını da olumsuz bir şekilde etkiler. Bu bağlamda güçsüzlük hem örgütleri hem de bireylerin etkilenmesine neden olmaktadır (Kanungo, 1992: 418).

Yabancılaşmanın bu boyutunda ister sosyal hayattaki herhangi bir birey isterse de herhangi bir iş gören için kişi kendini yetersiz hisseder. Bu durum yaptığı işe kendini yeterince veremez ve işe kendi varlığını ve karakterini yeterince yansıtamadığını düşünür. Bu güçsüzlük ise onun işini ya da işletmesine yabancılaşması anlamına gelmektedir (Büyükyılmaz, 2007: 53).

Mottaz (1981)'a göre güçsüzlük iş görenlerin çalışma ortamıyla ilgili bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda kurumlardaki iş görenlerin güçsüzlük bağlamında yabancılaşma yaşamaları iş görenlerin öz denetim mekanizmalarına da zarar vermektedir. Bu bağlamda iş görenlerin yaptıkları işlerde söz sahibi olmalarına olanak sağlanmalı risk almalarını kendi iş işlerini kendilerinin yapmasını izin verilmelidir. Nitekim tüm kararların başkaları tarafından alındığı bir kurumsal

organizasyonda iş görenler sadece edilgen bir eyleyiciye dönüşerek işe yabancılaşırlar. Gelineen noktada iş görenlerin kurum yönetimine az ya da çok katılımlarının sağlanması gerekmektedir. Bu katılım, iş görenlerin kendilerini daha da iyi hissetmesini sağlayarak işe olan verimliliklerini de yükseltecektir.

Güçsüzlük boyutunun anlamsızlık boyutu ile birlikte ele alındığı yaklaşımlarda ise iş görenlerin kendi iş pozisyonlarını kaybettiği düşüncesi bulunmaktadır. Bu bağlamda iş görenler alınan kararların kendilerine ait olmamasından kaynaklı bir anlamsızlık yaşarlar. Nitekim alınan her karar iş görenin fikirleri olmamaktadır. Bu uyumsuzluk iş görenlerin yabancılaşmasına da neden olmaktadır.

Lindsey'in yaklaşımına göre yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu anlamsızlaşmayı da içermektedir. Nitekim iş görenler bir noktadan sonra yaptıkları işin psikolojik anlamını da kaybederler. Çünkü yaptıkları işin üzerinden inisiyatif sahibi değillerdir. Bu durumda iş akışı içinde karşılaşılan sorunları da tek başına çözemeyeceğini düşünür. Muhakeme gücü iyiden iyiye zayıflayan iş görenler idarecilerin istek ve fikirlerini de doğrudan bir şekilde eleştirmeden kabul ederler.

### **2.8.2. Anlamsızlık (Meaninglessness) Boyutu**

Yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu iş görenlerin yaptıkları işin kendisine ya da ürettikleri her neyse o şeye karşı bir fikir ya da yaklaşım sunamama durumu olarak ifade edilmektedir (Blauner, 1964). Bu bağlamda yapılan işin ve üretimin iş gören tarafından da anlamlandırılması gerekmektedir. Sarrosvd (2002)'ne göre anlamsızlık boyutu güçsüzlük boyutundan farklıdır. Buna göre güçsüzlük işin ya da çalışmanın koşullarına göndermeler yaparken anlamsızlık çalışma sürecinin ve üretiminin entegrasyonuna gönderme yapmaktadır.

Anlamsızlık boyutu üretim süreçlerinde iş görenlerin kendi rollerini göremedikleri zaman ortaya çıkmaktadır. Yani bir iş gören üretimin neresinde hangi işi gördüğünü bilmelidir. Kendisini üretim süreci için anlamlı ve önemli hissetmelidir. Bu durum kurumsal kültürle de ilgili olan bir şeydir. Örgütsel kültür boyutundaki anlamsızlık; iş gören ile örgütsel hedeflerin uyumlanmaması ve rol çatışmasıyla meydana gelmektedir (Yeniçeri 1991: 63).

Günümüzdeki işletme ya da kurumların yapısı düşünüldüğünde ciddi bir büyüklükten söz edilmektedir. Bu bağlamda kurumların oldukça büyük olması her alanda kendi alanlarının uzmanlarını gerekli kılmaktadır. Kendi uzmanlık alanlarında çalışan iş

görenler kurumun tamamında yapılan işleri bilmediğinden yabancılaşabilirler. Nitekim bütün hakkında bilgisi olmayan iş görenler kurumlara olan katkılarını da bilinemezler.

Yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunun yaşanmaması adına kurumların iş görenler iş akışı için yeterinde aydınlatması gerekmektedir. Yaptığı iş hakkında gerekli bilgiye sahip olmayan her iş gören işine karşı anlamsızlık hissedecektir. Ancak yaptıkları işin kurum için anlamını bilindiği takdirde anlamsızlık sorunu da aşılabilmektedir. Bununla birlikte anlam sorunu çözülemediği takdirde iş görenlerin kurumsal hedefleri da algılaması zorlaşacak ve kurumsal yabancılaşma başka boyutlara geçecektir. (Yeniçeri 1991: 64).

### **2.8.3. Kuralsızlık (Normlessness) Boyutu**

Kuralsızlık boyutunun ortaya çıkmasın da bir sosyolog olan Durkheim'in anomi kavramı etkili olmuştur. Anomi toplumsal kural ve normların ortadan kalkması anlamına gelmektedir. Aynı şekilde bir işletmedeki kuralların da geçerliliği işletmedeki iş görenler açısından son derece önemlidir.

Kuralsızlık boyutunda yabancılaşma ise iş görenlerin işletmelerin örgütsel kültürlerini, normlarını, hedeflerini hiçe saymalarıdır. Başına buyruk bir şekilde hareket eden her iş gören kurumsal hedeflere yabancılaşır. Bu durum ise hem iş görenin hem de kurumların verimliliğine olumsuz yansımaktadır. Kurallara uymayan iş görenler uyarılsa ya da ceza da verilse kuralsız boyutu zaman zaman devam edebilmektedir (Cindioğlu vd., 2017: 32).

### **2.8.4. Sosyal Yalıtılmışlık (Social Isolation) Boyutu**

Sosyal yalıtılmışlık boyutu örgütsel yabancılaşmanın en önemli boyutlarından birisi olarak öne çıkmaktadır. Nitekim sosyal yalıtılmışlık iş görenlerin iş hayatına olan entegrasyon sorunlarını ifade etmektedir. İş yerinde yaşanan sosyal yalıtılmışlık iş görenlerin karar vericiliklerinin ellerinden alınmış olmasında ya da çalışma ortamından kendilerini soyutlamalarında aranmalıdır. Bu durumda iş görenlerin çalışma ortamlarında dışlanması, iş birliği yapılmaması ya da önemsiz işlerin sürekli aynı kişilere verilmesi sosyal yalıtılmışlığı artırabilir.

İnsan toplumsal bir varlık anlam kazanır. Ancak her zaman toplumsalın içinde yer edinemeyebilir. Sosyal yalıtılmışlık halinin işlemlere olan yansıması ise iş görenlerin iş yerinde yalnızlığı ile ilişkilidir. Nitekim iş yeri yalnızlığının oluşmasında sosyal izolasyonun rolü büyüktür. İş yerindeki işine odaklanma

sorunları yaşayan iş görenler diğer iş görenler tarafından dışlanabilir ya da zor koşullara zorlanabilir. Bu durumdaki iş görenler ise yabancılaşmanın sosyal boyutunu ortaya çıkarmaktadır.

Sosyal yalıtılmışlığa uğrayan iş görenler ayrımcılığa maruz kalarak stres yaşayabilirler. Bu bağlamda zihinsel olarak daha hassas olan bireyler ise sosyal yalıtılmışlıktan daha fazla etkilenebilmektedir. İş yerindeki herhangi bir iş birliğine ya da gruba dahil olmayan her iş gören süreç içinde işletmenin diğer alanlarına yabancılaşır. Bu bağlamda işletmede çalışmak demek sadece mevcut işleri yapmak demek değil aynı zamanda işletmeye katılmak da demektir.

Sosyal yalıtılmışlık duygusunda ise iş görenler öncelikle kendilerinin dışlandığı hissine kapılır. Ancak bazı durumlarda da iş gören kendi iradesi ile iş birlikçi gruplara katılmak istemez. Bu durumda sosyal yalıtılmışlık sadece kurumlardan değil bireysel nedenlerden de kaynaklanabilmektedir.

#### **2.8.5. Kendine Yabancılaşma (Self-Isolation) Boyutu**

Sosyal yalıtılmışlıkla iş yeri yalnızlığına itilen iş görenler sosyal hayattaki ilişkilerinden vazgeçer hale gelirler. Bu bağlamda sosyal ilişkiler de en aza iner. Sosyal çevrelerden soyutlanan birey süreç içinde kendi öz benliğine yabancılaşabilmektedir. Özellikle monoton ve sıkı çalışan iş görenler her gün aynı işi mekanize bir şekilde yaparak kendi olmazlıklarına yabancılaşabilirler. Bununla birlikte çalışma şartları ve yaşam şartları çok kötü olan iş görenler sadece geçimlerini sağlamak derdiyle uğraşarak kendilerine zaman ayıramaz durumu gelirler. Hem ürettikleri ürünlere hem üretim sürecine hem de kendilerini yabancılaşırlar (Durmaz, 2014: 23).

Özellikle teknolojinin baş döndüren gelişmeleri nedeniyle iş görenlerin de teknik becerilerini geliştirmek zorunda olmalarını gerektirmektedir. Üretilen ürünle kendi arasında bağı kuramayan iş görenler yabancılaşma sürecinin de bir parçası olurlar. Nitekim iş görenler kendilerini işletme için önemsiz hissederler. Ya da nasıl bir parça oldukları konusunda fikirlerini de kaybederler. İnsanların mevcut planları ve tasarımları ile gelecekteki olaylarla uyumsuzluğu durumu da bireyin kendi varlığına yabancılaşmasıyla sonuçlanabilmektedir (Yalçın ve Koyuncu, 2014:12).

Kendine yabancılaşan iş görenlerin kişisel hedefleriyle kurumsal hedefleri de örtüşmemeye başlar. Bu örtüşmeyi sağlayamayan iş görenlerin davranışları da

değişmeye başlar. Uyum sorunları yaşayan iş görenler yaratıcılık özelliklerini kaybederek kurum için faydalı olamazlar (Mottaz, 1981:41).

## **2.9. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri**

Literatür incelendiğinde örgütsel yabancılaşmanın nedenlerinin bireysel, çevresel ve örgütsel olarak üçe ayrıldığı gözlemlenmektedir.

### **2.9.1. Bireysel Nedenler**

Örgütsel yabancılaşmanın öncelikli nedenini bireysel nedenler oluşturmaktadır. Bu yaklaşım daha çok birey merkezli bir yaklaşımdır olduğundan gerek çevresel etmenler gerekse de örgütsel nedenlerden oluşan yabancılaşma bireyin tutum ve davranışlarıyla aşılabilmektedir. McCrae ve Costa (1999:4) tarafından yabancılaşmaya bireysel anlamdan neden olan beş faktör modeli öne çıkmaktadır. Bu beş kişilik özelliği ise;

- Vicdan (sorumluluk ve öz denetim)
- Nevrotik tutum
- Denetim sorunu (yeni fikirler)
- Uyumlu olmak (iş birlikleri)
- İlişkilerde dışa dönük olmak (konuşkan, sevecen, girişimci olma)

İfade edilen kişilik özelliklerinin tutum ve davranışlarına göre iş görenlerin örgütsel yabancılaşma yaşama riskleri ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte yapılan çalışmalara göz önüne alındığında nevroitik kişilik özelliklerine sahip olan iş görenlerin yabancılaşma ve işyeri yalnızlığı yaşama ihtimali daha yüksektir (Tekin, 2012:45).

Yabancılaşmanın bireysel nedenleri bağlamında demografik unsurlara da bakılmalıdır. Bu bağlamda cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum gibi bireysel değişkenlerin yabancılaşmayı nasıl etkilediği incelenmiştir. Nitekim bu değişkenlerin yabancılaşma üzerinde pozitif ya da negatif yönde etkiler bıraktığı görülmektedir (Aslan, 2008:9).

### **2.9.2. Çevresel Nedenler**

Örgütsel yabancılaşmayı etkileyen çevresel nedenlerden öne çıkan etmenler aşağıdaki gibi sıralanabilir



### *Ekonomik Yapı*

Ekonomik yapıdaki dönüşümler iş görenleri tutsak ederek yabancılaşmaya neden olabilmektedir. Daha fazla mal ve para edinme hırsı bireylerin insan olma bilinçlerini yitirmelerine neden olmaktadır. Nitekim Fromm insanın insan olmak bakımından değerlerinin ekonomik değerleri ile ikinci planda kaldığını aktarır. Bununla birlikte sadece mal edinme arzusu değil aşırı derecede çalışmak da yabancılaşmaya neden olmaktadır. Bu bağlamda üretim yapan emekçiler kendi ürettiği nesnelere satın alamamakta ya da iş yüzünden başka şeylere vakit ayıramamaktadır (Fromm, 2003:56).

Ayrıca ekonomide var olan dalgalanmalar; döviz kurları, faiz sorunları vs. iş görenlerin bu ekonomik sorunlar altında kalmalarına da neden olmaktadır. Nitekim bu tarz etkilenmeler iş görenlerin var oluşlarını da olumsuz etkilemektedir (Günsal, 2010:74).

### *Politik ve Hukuki Yapı*

Kurum ya da işletmeler içinde yaşadıkları toplumsal ve hukuki durumdan bağımsız değillerdir. Bu bağlamda işletmelerin kamusallaştırılması ya da değişen yasal statüler gereği idari yapılarının değişmesi söz konusu olabilmektedir. Bu bağlamda sık değişme norm ya da yasalar sorun olabilmektedir. Geline nokta iş görenler örgütsel kültür ile politik yapı arasında uyumsuzluklar olduğunu görebilir.

İş görenlerin kurumun mevcut siyasi tutumu ile olan uyumsuzluğu da söz konusu olabilmektedir. Bu durumda iş gören iş akışı içindeki diğer iş arkadaşlarıyla istenilen seviyede bir uyum sağlayamayabilmektedir.

### *Toplumsal ve Kültürel Yapı*

İş görenlerin bir diğer yabancılaşması ise çalıştıkları yer ile kendilerinin fikirlerinin örtüşmemesi olabilmektedir. Bu bağlamda iş görenlerin yaşadıkları sosyal çevresel farklı bir iş yerinde iş bulabilmekte ya da çalışabilmektedir. Bu durum ise iş görenin yabancılaşmasına neden olabilmektedir.

### *Teknolojik Yapı*

Teknolojinin gelişimi hem iş görenlerin hem de üretim biçimlerini etkilemektedir. Değişen üretim biçimleri iş görenlerin yeniden uyumlanmasında sorunlara neden olabilmektedir. Nitekim aynı üretimi yapan iş gören değişen teknoloji ile beraber kendi üretim ve becerisine yabancılaşabilmektedir (Karagülle ve Çaycı, 2014:3).

### *Sanayileşme*

Sanayileşmenin birincil etkilerin başında üretim şeklinde değişmesi ve işletmelerin büyümesi gelmektedir. Ancak her işletme bu büyümeye ve yeni üretim araçlarına ayak uyduramamaktadır. Bu doğrultuda gerek ekonomik nedenlerden gerekse de vizyon sorunları nedeniyle yabancılaşıma yaşanabilmektedir. Ayrıca üretim emek gücünden makine gücüne geçmesi de söz konusudur.

Sanayileşme sürecinde üretim hızlanmasında dolayı iş görenlerde kendilerini sürekli iş yetiştiren biri konumunda buldular. Bu durumda makineleşmenin de bir parçası olan iş gören kendini sıradan bir “şey” olarak görmeye başlar. Sadece üretimin bir parçası olan iş gören de kendine yabancılaşıma süreci başlar (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008:23).

### *Kentleşme*

Kentleşmeyle birlikte geleneksel doğa hayatının da ortadan kalktığı söylenebilir. Bu bağlamda kentli modernite tek düze bir bina kültürünü dayatarak; ya da şehir bürokrasisinin oluşmasında hem iş görenlerin hem kurumların yabancılaşımasına neden olabilmektedir. Bu konuda köyden kente göç eden iş görenler de örnek verilebilir (Minaslı, 2012:67).

### **2.9.3. Örgütsel Nedenler**

#### *Örgüt Büyüklüğü:*

Örgütün (yani iş görenlerin çalıştığı kurum ya da işletmelerin) büyük olması iş gören sayısının ve uzmanlık alanlarının fazla olması anlamına gelmektedir. Bununla birlikte örgütün büyüklüğü iç ve dış alanlara ayrılmasına neden olmaktadır. Büyük örgütlerde iş gören işletmenin neresinde olduğuna ya da yaptığı işin değerine karşı yabancılaşılabilmektedir (Keçecioğlu, 2008:191).

Büyüyen kurumların idaresi de daha karmaşık bir hal almaktadır. Bu bağlamda iş görenler arasında ortak bir örgütsel kültürü de yapılandırmak zor olabilmektedir. Yaşanan kurumsal iletişim sorunların da iş görenlerin verimini etkileyebilmektedir (Babür, 2009:12). Kent içi raylı sistemlerde çalışan iş görenlerin de benzer yabancılaşıma sorunları olmaktadır. Bu bağlamda yer altında çalışan iş görenler çalıştıkları işletmelerin ya da kurumların bütünü hakkında bir fikir sahibi olmaktan uzaklaşabilmektedir.

### *Yönetim Biçimi*

Örgütteki liderler, idareciler ya da sahiplerinin tutumları da iş görenleri etkilemektedir. İdarecilerin iş görenler üzerinde etkin olması iş görenleri alınan kararlara katmaması da yabancılaşmaya neden olmaktadır (Özgür, 2011:228). Yönetim biçiminden kaynaklanan yabancılaşma sorunlarının en büyük riskini ise otoriter yönetim biçimleri barındırmaktadır. Otoriter bir durumda iş görenler kendilerine biçilen rolleri göremez hale gelerek yabancılaşır.

Tutar (2010: 200)'a göre işletmelerdeki idarelerin bir sistem içermesi iş görenlerin süreç içinde örgüte de yabancılaşmasına neden olmaktadır.

### *Çalışma Koşulları:*

Çalışma koşullarının sosyal ve fiziksel olarak düzenlenmesi de iş görenlerin yabancılaşma durumları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu bağlamda terfi şartları, alınan ücretler, karar alma süreçleri ve örgüt kültürü gibi çalışma koşulları iş görenlerin tutum ve davranışları üzerine etkiler yapmaktadır. Örneğin adaletli ücretlendirme ve terfi sistemi olmayan bir işletmedeki iş gören kendi işine yabancılaşabilir. Çünkü ne yaparsa yapsın terfi alamayacağını düşünebilir. Bu durum ise iş görenin verimli çalışmasını engeller. (Seymen vd. 2017:425).

Literatür incelendiğinde Behar (2007:43)'ın çalışması öne çıkmaktadır. Yüksek lisans tezi olarak düzenlenen bu çalışmada Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesindeki iş görenler analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda çalışma koşullarının yabancılaşmaya etkilediği tespit edilmiştir.

### *Üretim Biçimi ve İşbölümü:*

İş görenler üretim aşamasındaki kontrollerini kaybettiklerinde örgüte ve işlerine karşı yabancılaşabilmektedir. İş bölümlerinin ve uzmanlık alanlarının artması ve üretimin bölüm bölüm yapılması iş görenlerin bütüne olan hedefler konusunda yabancılaşmaya neden olmaktadır (Darıyemez, 2010:88).

Bununla birlikte uzmanlık alanı artan işletmelerde iş görenin doğru pozisyonlarda istihdam edilmesi de önem kazanmaktadır. Verimli çalışabileceği bir alanda istihdam edilemeyen iş görenlerin verimi düşerken yabancılaşma riskini de yükselmektedir. Bu durumda bir iş görenin kendi yetenekleri doğrultusunda istihdam edilmesi yabancılaşmanın önüne geçilmesi noktasında da büyük bir önem arz etmektedir. Nitekim kendi becerileri alanında çalışmayan bir iş gören motivasyonunu da kaybeder (Farahbod vd., 2012:8410).

### *İnançlar ve Değerler:*

En basit anlamıyla iş görenler kendi inanç ve değerleri ile uygun olmayan bir alan geçtiğinde bu alanda ister istemez bir yabancılaşma yaşamaktadır. Nitekim bireysel değerlerle örgüt ya da kurum kültürü tam olarak uyuşmayabilmektedir. Bu uyuşmama durumunda ise yabancılaşma durumu ortaya çıkmaktadır (Günsal, 2010:33).

Örgüt kültürünün yapılandırılmasında iş görenlerin de katılımının sağlanması bu anlamda önem kazanmaktadır. Nitekim örgüt kültürü ile iş gören değer ve inançlarının örtüşmemesi sadece yabancılaşma sorununu değil iş gören verimini de gündeme getirecektir. Bu bağlamda örgütsel kültürün iş gören bağlamında yeniden yapılandırılması öne çıkmaktadır. Nitekim Çevik (2016:11) tarafında yapılan akademik araştırmada da örgütsel kültürün; yabancılaşmayla ilişkili olduğu aktarılmaktadır.

### *Çatışma ve Yabancılaşma:*

İşletme içinde yaşanan çatışmalar iş görenlerin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Ancak işletme içindeki her çatışmayı da olumsuz değerlendirmemek gerekmektedir (Topaloğlu ve Avcı, 2008:89). Nitekim sosyal bir ortam da olan iş ortamında çatışmaları tamamen sonlandırmak pek mümkün görünmemektedir. Bu çatışmalar iş görenlerin motivasyonlarını olumlu etkileyen bir role de bürünebilmektedir. Ancak bu çatışmaların örgüt tarafından etkin bir şekilde idare edilmesi gerekmektedir. Akdi takdirde olumsuz etkiler yapabilmektedir.

### *Örgütsel Stres:*

İş yerlerindeki fiziksel ve sosyal ortam sorunları iş görenlerin streslenmelerine neden olabilmektedir. Bu bağlamda gürültülü çalışma ortamı ya da idarecilerin iş baskısı iş görenler de strese neden olmaktadır. Özellikle bir işin belirli bir sürede bitirilmesi talebi iş görenlerin stres yaşamalarına neden olabilmektedir (Keshavarza ve Mohammadi, 2011:391). Ayrıca iş görenlerin özel hayatlarında yaşadıkları stresinde iş yerine yabancılaş tutumunu etkilediği söylenebilir.

Örneklemini hemşirelerin oluşturduğu bir başka araştırmada da örgütsel yabancılaşma ile örgütsel stres arasında güçlü bir ilişkinin olduğu aktarılmaktadır (Koçoğlu, 2014:27).

## 2.10. Örgütsel Yabancılaşmanın Önlenmesi

Yabancılaşmanın önlenmesinde birçok farklı kuram ya da yaklaşım öne çıkmaktadır. Bu bağlamdaki yaklaşımların farklılaşmasındaki neden yabancılaşmanın farklı boyutlarından oluşmasından kaynaklanmaktadır. Bu noktada birçok büyük işletme de iş görenlerin sadece çarktaki önemsiz bir dişli muamelesi görmemesi gerektiği öne çıkmaktadır. İş görenlerin sosyal ihtiyaçlarının da bilinmesi ve buna göre yaklaşımların belirlenmesi yabancılaşmanın kendi kendine olan boyutunu önlemeye yönelik bir adım olmaktadır. İş görenlerin sosyal ve bireysel ihtiyaçlarının görmezden gelindiği bir yerde; iş görenler motivasyonlarını ve iş doyumlarını kaybederler.

Literatür incelendiğinde iş görenlerin işlerine olan yabancılaşması; işlerini monoton ve sıkıcı bulmalarına, yaratıcı düşünememelerine ve genel bir memnuniyetsizliğe yol açmaktadır. Bu sorunların önüne geçilmesinde birçok farklı önleme yaklaşımı ve tekniği kullanılsa da öne çıkan önemle teknikleri aşağıdaki gibidir (Onimole, 2015:203):

- İş Genişletme
- İş Değiştirme ya da Rotasyon
- İş Genişletme
- Yönetime Katılma
- Güçlendirme

Vijay ve Indradevi (2015:258)'e göre yabancılaşmayı önlemek geliştirilen bu teknikler doğru yönetildiğinde iş görenlerin performansını da olumlu yönde etkilemektedir. İş dizaynlarının etkili kullanılması iş görenlerin işletmeleri sahiplenmesini de sağlayabilmektedir. İşletmenin sahiplenilmesi ise iş gören performansını artırmaktadır.

### *İş Zenginleştirme*

Oldham ve Fried (2016:31)'a göre iş görenlerin yabancılaşmasının önlenmesinde iş alanının basitleştirilmesinin değil zenginleştirilmesi etkilidir. Bu bağlamda iş imkânları ve iş alanı dikey olarak artırılmalı ve büyümeler desteklenmelidir. Bununla birlikte büyüyen iş alanında iş görenlerin sorumlulukları da artırılmalıdır. Bu durumda iş görenler kendilerini işletmelerine daha ait hissedecektir. Aitlik duygusunun yükselmesi ise yabancılaşmanın önlenmesini sağlamaktadır.

İşin zenginleştirilmesi yönüyle yabancılaşmanın önlenmesinin beş boyutu bulunmaktadır.

- Görevin anlamlılığı; Görevin anlamlısı olması sadece iş gören açısından değil işletme ve müşteriler açısından önemli bir boyuttur. Ancak iş gören sürekli aynı işi, yaptığından yaptığı işin işletme ve kendisi için anlamlı olmasını ister. Bu anlamlılık aracılığıyla kendini önemli de hissedilen iş gören yabancılaşmayı da önler.
- Görevin Tanımı; bu boyutta işletme idarecileri işin sınırlarını net bir şekilde belirtmelidir. Görev tanımı belirli olmayan iş gören hem zihinsel hem de fiziksel olarak dağınık çalışarak motivasyonu düşer.
- Yetenek çeşitliliği; çalışma ortamı iş görenlerin yeteneklerini sergileyebileceği bir alan olarak yapılandırılmalıdır. Kendini tam olarak ifade edemeyen iş gören yabancılaşma sorunu yaşayabilmektedir.
- Özerklik Boyutu; kendi kararlarını kendisi alabilen iş görenler sorumlulukları da hissederek yaşarlar. Bu durum iş görenlerin daha anlamlı bir iş yaptıklarına dair inançlarını yükseltmektedir.
- Geribildirim; iş görenlerin yaptıkları işlere dair doğru ya da yanlış olduğu yönünde pekiştirmeler almasıdır (Hackman ve Oldham, 1975:161).

İş zenginleştirmenin en önemli katkısı iş görenlerin daha fazla sorumluluk almalarını sağlamaktır. Bu sorumluluk duygusu iş görenlerin yaptıkları işlere olumlu anlamda bağlanmalarını sağlamaktadır. Bununla birlikte sorumluluk duygusu olan iş görenler kendi işlerini bitirme sürelerini, çalışma hızlarını ya da işe yönelik teknik seçmek becerilerini geliştirerek yabancılaşmanın önüne geçebilirler (Uyargil, 2008:123).

#### *İş Değiştirme – Rotasyon:*

İş görenlerin motivasyonlarının ve bağlılığının sağlanmasında aynı işletmede pozisyon değişiklikleri yapılabilmektedir. Bu değişimler iş görenlerin yeniden heyecanlanmasını ve verimli olmasını sağlamaktadır. Ancak iş rotasyonu yapılırken iş görenlerin uzmanlık alanları ve becerileri de göz önünde bulundurulmalıdır (Santos vd., 2017:86).

Aynı işte sürekli çalışan iş görenler tükenmişlik duygusuna kapılarak verimliliklerini kaybedebilirler. Bu durum onların yaptıkları işlere de yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Bu tip durumlarda iş rotasyonu önemli bir önlem tekniği olarak öne çıkmaktadır (Aiken ve Hage 1966:501).

### *İş Genişletme*

İş genişletme ise iş görenlerin aynı seviyedeki işletmeye yönelik faaliyetlerinin sayısını artırmayı ifade etmektedir (Navaz ve Raza, 2011:269). Değişen teknoloji nedeniyle birçok işletme nitelikli iş görenleri istihdam etmek durumundadır. Bununla birlikte iş görenlerden yeni gelişmelere de uyum göstermesi beklenmektedir. Bu bağlamda ek işler de eklenebilmektedir. Bu ekler ise genişleme olarak adlandırılmaktadır. İş genişletme de bir önceki iş rotasyonu gibi işin rutininin kırılmasını sağlamaktadır (Mahmoud, 2014:67).

### *Yönetimi Katılma*

İş görenlerin yabancılaşmasındaki en önemli etkenlerden birini de iş görenlerin işletme ya da kurumların idari kararlarının tamamen dışında kalmasıdır. Bu bağlamda ifade edilen yönetime katılma düşüncesi büyük bir kamu kurumunun ya da büyük bir işletmenin karmaşık yönetim ilişkilerini belirlemek demek değildir. Yönetime katılmak ile ifade edilen şey iş görenlerin kendi alanlarında söz sahibi olmaları ve kendi işlerinin sorumluluklarını almalarına izin verilmesidir. Ancak iş görenler ne kadar tali iş görseler bile işletmelerin yönetimlerde de etkili olmak isterler. Bu bağlamda iş görenlerin fikirlerine de başvurularak onlara önemli olduğu hissettirilir (Rathnakar, 2012:140).

### *Güçlendirme*

Güçlendirme; iş görenlerin motivasyonlarını ve işletme yönetimlerine katılmasını, bununla birlikte karar mekanizmalarına da katılımı güçlendirme fonksiyonu üzerinden sağlanmaktadır. Nitekim Men (2001:441)'e göre güçlendirme işletmelerdeki idarecilerle iş görenler arasındaki sınırları da ifade etmektedir.

İş görenlerin güçlendirilmesi işletmelere uzun vadede katkılar sağlamaktadır. Bu bağlamda iş görenlerin güçlendirilmesi hem mental anlamda hem de hizmet içi eğitimler yoluyla olabilmektedir (Hanaysha ve Tahir, 2016:275).

## **2.11. Stres**

Stres bir tür patoloji olarak hayatın her alanından beslenen bir sorundur. Bu anlamıyla stres hem kişisel hayatımızdan kaynaklı nedenlerle hem de iş hayatımıza bağlı olarak oluşabilmektedir. Stresin farklı ilkeleri öne çıktığından tanımlamaları farklılaşsa da ortak özelliği ruhsal olarak iyi hissetmemektir (Aydın, 2004:3).

Stresin en önemli özellikleri arasında bireylerin duygu durumlarının bozulması gelmektedir. Bu bağlamda stres sıkıntısı; endişe, kuşku, korku, baskı, gerilmeler, üzüntü gibi kavramlarla son derece ilişkili bir kavramdır. Bu bağlamda stres gündelik hayatın ve yaşantıların insanlarda uyandırdıkları psikolojik ve fizyolojik bir patoloji halidir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 7).

Psikolojik anlamda ise stres; insanlara gerek içerden gerekse dışarıdan gelen uyaranlara verilen içsel bir duygusal tutumdur.

Literatür incelendiğinde stresin öne çıkan tanımlamaları aşağıdaki gibidir (Steadman's Medical Dictionary, 2007:56):

- Stres insanların psikolojisine zarar veren tüm olayları kapsayan ve olaylara verdiği tepkiler bütünüdür
- İnsanlara dışarıdan yapılan her türlü fiziksel ve psikolojik baskının bir sonucudur
- Stres bireylerin psikolojik gerilmesine neden olan semptomlar toplamıdır

Stres sadece olumsuz durumlarda oluşan bir durum değildir. Bu bağlamda stres olumlu denilebilecek maddi değişimler sonrasında da oluşabilir. Nitekim birçok insanın hayatında maddi olarak değişimler olabilmektedir. Örneğin bir öğrencinin okul değiştirmesi ya da bir iş görenin yeni bir işe girmesi ve terfi etmesi gibi. İş görenlerin stresi de sadece mobbing gibi baskılar sonucu gerçekleşmemektedir. Bu bağlamda bir iş görenin yeni bir işe girmesi sonucunda uyum sorunları yaşaması da stresin nedeni olabilmektedir.

Bununla birlikte aynı iş yerinde olumlu bir şekilde terfi eden iş gören de yeni iş yüküne ve sorumluluğu uyum sorunu yaşayabilmektedir. Nitekim yeni bir iş aynı işletme için de bile olsa yeni bir sorumluluk alanı bir tür baskı olabilmektedir. Yaşanan bu uyum sorunları bireylerin stres yaşamasına da neden olmaktadır. Ancak iş görenlerin aldıkları maaşlar ve geçim sorunları terfi ya da iş değiştirmeden çok daha etkin stres kaynakları olarak öne çıkmaktadır.

İş hayatındaki stres sadece iş görenlerin değil işletme ve kurumların da ilgisini çekmektedir. Nitekim stres doğrudan bir şekilde işletmelerinde verimliliğini olumsuz etkiler sunmaktadır. Stres bu anlamıyla kurumsal bir anlam da kazanmaktadır. Kurumsal bağlılığın etkilenmesine neden olan stres sorunu kurumlarında çözmek için emek sarf ettiği alanlardan biri olmaya başlamıştır (Tokur, 2011:56).



## 2.12. Stresin Örgütsel Sonuçları

Kurumsal stres iş görenlerle kurum ya da işletmelerin beklentilerinin, hedeflerinin karşılıklı gerilmesi olarak hem de kurumda hem de bireyde hissedilen duygu durumudur. Nitekim iş görenlerin bireysel stresi hem kendilerini hem de kurumu etkileyerek toplam performansın düşmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda kurumların psikolojik olarak da doğru yönetilmesi toplam fayda açısından önem kazanmaktadır. Stres kurumsal açıdan;

- Kurumun genel performansını ve verimliliği
- İş görenlerin işe devam sorunları
- İş devir hızı sorunları
- İş kazaları
- Kurumsal kültürün etkilenmesi (Yavuz, 2013:55).

Kurumsal stresin oluşmasında etkili olan iki faktörün etkileşimi söz konusudur. Bu etmenler ise kurumsal yani iş ile ilgili özellikler ve stres uyaranlarıdır. Kurumsal stresle ilgili literatür incelendiğinde bu iki etmenin stres tepkisini meydana getirdiği aktarılmaktadır. Bu anlamıyla stres bir iş görenin ya da bireyin stres uyaranlarıyla dolu bir ortamda bu uyaranlara karşı koyabilme kapasitesinin aşılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu durum da kurum idarecilerine iş görenlere gücünden fazlası bir işi yüklememelidir. Fazla sorumluluk yüklenen bir iş gören verilen işi başaramama ya da bitirememeden dolayı strese maruz kalmaktadır.

Stresin bireysel olarak etkileri incelendiğinde ise; birçok fiziksel semptomun olduğu gözlemlenmektedir. Bu semptomların başında; çok uyuma ya da uykusuzluk, mide krampları ve ağrıları, kusma, el ayak terlemesi, baş ağrısı, yeme bozuklukları, sindirim sorunlar ve sese karşı hassaslaşma gelmektedir. Stresin diğer sonuçları arasında ise iş yerinde dikkatsizlik sonucu kazaların oluşması, işten ayrılma, tükenmişlik duygusu, verim sorunları da sayılabilir.

Literatür incelendiğinde stresin kurumlar üzerinde oluşturduğu olumsuzlukları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz

- Kurumsal bağlılığın azalması
- İş tatminsizliği
- İşletmelerin hizmet kalitelerindeki düşüşler

- Verimliliği azalması
- İş görenlerin karar alma becerilerinin etkilenmesi
- Kurumsal kültürde yaşanan soğumalar ve uzaklaşmalar
- Sağlık giderlerinde yaşanan maliyet sorunları
- İş gören şikayetlerinin ve müşterilerin iş görenlerden kaynaklı şikayetlerinin artması
- İş görenlerin birbirleri arasındaki iletişimin bozulması
- İş gören ilişkilerinin kolaylıkla sabote edilebilmesi
- İşletmelere müşteriler ya da iş görenler tarafından açılan dava sorunları
- İş görenlerdeki kariyer problemleri
- İş ilişkilerindeki kurumsal kültürdeki gerginlik
- Kurumsal iletişim normlarının etkinliğini yitirmesi
- Kurumdaki uzmanlık alanlarının ya da departmanların birbirleri ile olan etkileşimlerinin bozulması
- Kurumda verilerin molaların artması ve verimsizleşmesi
- Kurumsal imajın zarar görmesi (Ertürk, 2011:55)

Örgütsel yapıdan kaynaklanan stresin bir diğer boyutunu ise örgütsel rol ile ilgili sorunlar oluşturmaktadır. Örgütsel rol iş görenlerin birbirlerinden beklediği iş ile ilgili davranışlar bütünüdür. Bu bağlamda iş görenlerin kurumdaki rollerinin net bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Dolayısıyla rolün yerine getirilmesi hususunda iş görenlere yardım olunmalı ve gereksiz baskı uygulanmamalıdır. “Çalışan, işinin ne olduğunu, sonuçlarının, neler olması gerektiğini, işin nerede, ne zaman, kimlerle koordineli biçimde yapılacağını bilememekte ve rol belirsizliği duygusuna kapılabilmektedir” (Cam, 2004: 4).

Örgütsel stresin bir diğer nedenini ise mobbing oluşturmaktadır. İş yerinde mobbing iş görenlerin iş yeri sahipleri ya da idareciler ve iş arkadaşları tarafından baskılara maruz kalma anlamına gelmektedir. Bu bağlamda mobbing iş görenlerin özellikle psikolojik olarak baskı altında kalmasını ifade etmektedir. İş görenlerin aşağılanması, yıldırılması, tehdit edilmesi mobbing kavramının kapsamına girmektedir. Başka bir tanıma göre mobbing, bir ya da daha fazla kişinin, diğer kişi ya da kişilere kasıtlı ve sürekli acımasız bir biçimde mağdurların kendine olan güvenine düşmanca yapılan saldırı, psikolojik şiddettir.

Mobbinge maruz kalan iş görenlerin göstereceği en basit tepki strestir. Ancak bununla birlikte mobbing daha kötü sonuçları da olabilmektedir. Bu doğrultuda iş görenlerin mobbinge uğratılmaması konusunda kurum idarecilerinin son derece dikkatli olması gerekmektedir. İş yerindeki strese neden olması bakımından mobbing; genellikle bireysel bir durum arz etse de kurumsal iletişimi de olumsuz etkilemektedir.

Kurumlardaki iş gören stresin aşılması için ise aşağıdaki kaynaklar ve önlemler öne çıkmaktadır (Balcı, 2014):

- İş görenlere aşırı iş ve sorumluluk yüklememek
- İş görenlerin kurum idaresine katılımının sağlanması ve iş görenlere önemlerinin hissettirilmesi
- Kurumların profesyonel olarak yardım alması
- İş görenlerin stres kaynaklarının tespit edilmesi
- İş görenlerin kurum içindeki rollerinin ve görevlerinin belirlenmesi

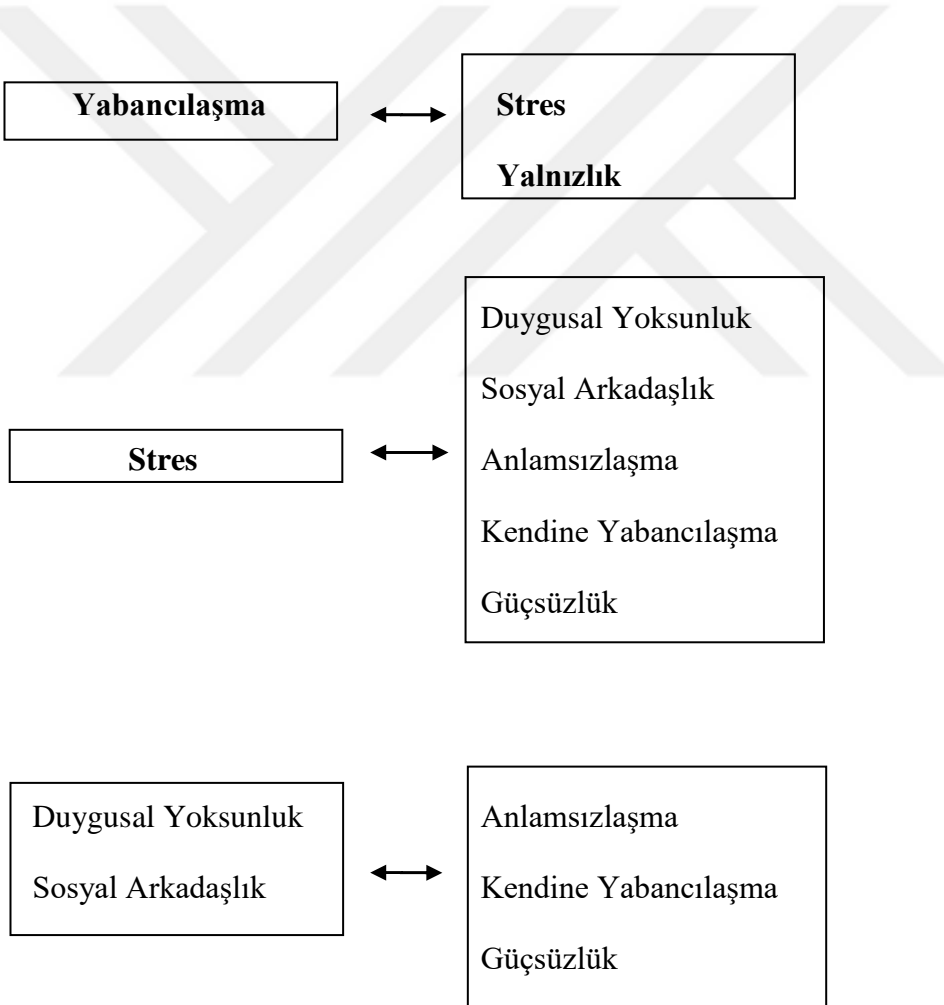
## BÖLÜM III

### YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin işyeri yalnızlığı, yabancılaşma ve stres seviyeleri arasındaki ilişki incelendiğinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelle, değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konmaya çalışılır (Karasar, 2005: 49).

**Şekil 3.1. Yalnızlık, Yabancılaşma ve Stres Düzeyi Arasındaki İlişkinin Ortaya Konmasına Yönelik Oluşturulan Model**



### **3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini, İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personel oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak ise, evrenin çok büyük olması, maliyetin düşük olması ve kolay uygulanabilir olmasından dolayı tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden “kolayda örneklem” metodu tercih edilmiştir.

### **3.3. Verilerin Toplanması**

Bu araştırmada veriler anket ölçeği aracılığıyla elde edilmiştir. Örneklemdeki katılımcılara ise anketler yüz yüze tekniği ile uygulanmıştır. Anketlerle toplanan verilerin objektif olabilmesi adına da katılımcıların ad soyad gibi kişisel bilgileri istenmemiştir.

Toplam 42 sorudan oluşan anket içerisinde Kişisel Bilgi Formu, “İşyeri Yalnızlığı”, “Yabancılaşma” ve “Stres Ölçeği olmak üzere 4 bölüm yer almaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileri yer alırken ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümde literatürde yer alan açıklamalar doğrultusunda geliştirilen ölçekler yer almaktadır. Uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 25 paket programından (Statistical Package for the Social Science) yararlanılmıştır. Elde edilen veriler ise ilgili bölümlerde tablolastırılarak sunulmuştur.

#### **3.3.1. Stres Ölçeği**

Araştırmada katılımcıların stres düzeyini ortaya koymak amacıyla 3 ifade yer almaktadır. Ölçek içerisinde “Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?”, “Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?” ve “Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?” ifadeleri yer almaktadır. Bu ifadeler hiçbir zaman ile çok sık aralığında olmak üzere 5’li likert tarzında oluşturulmuştur.

#### **3.3.2. Yalnızlık Ölçeği**

Araştırmada katılımcıların yalnızlık düzeyini ortaya koymak için toplam 16 ifade yer almaktadır. Ölçek içerisinde duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere 2

boyut yer almaktadır. Ölçek içerisinde yer alan “Çoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hissediyorum.”, “Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum”, “Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.”, “İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.”, “İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.” Ve “İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissederim. “ ifadeleri duygusal yoksunluk boyutunda yer almaktadır. Bunun yanında “İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır

İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır

Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim

İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var

İş yerindeki ilişkilerimden memnunum” ifadeleri ise sosyal arkadaşlık boyutunda yer almaktadır.

Ölçek içerisinde yer alan ifadeler için katılımcılar hiç uygun değil ile tamamen uygun arasında olmak üzere tercihte bulunmuştur.

### **3.3.3. Yabancılaşma Ölçeği**

Toplam 17 ifadeden oluşan yabancılaşma ölçeğinde ise anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma ve güçsüzlük olmak üzere 3 boyut yer almaktadır. Ölçek içerisinde “İşimle ilgili kararları üstlerime danışmadan alamam.”, “İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.”, “İşyerinde yaptığım işler çoğunlukla başkaları tarafından belirlenir.” ve “İşimi yaparken kendi beklentilerimi gerçekleştiremiyorum.” gibi İfadeler yer almaktadır. Bu ifadeler de hiç uygun değil ile tamamen uygun arasında olacak şekilde sıralanmıştır.

#### *İşyeri Yalnızlığı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları*

İşyeri yalnızlık ölçeğinde yer alan her bir boyutun güvenilirlik analizi yoluyla Cronbach’s Alpha değeri tespit edilmiştir. Aşağıdaki tablolarda Yalnızlık ölçeğine ait faktör analizinin sonuçları, faktör yükleri, faktör dağılımı ve güvenilirlik katsayısı gibi bilgilere yer verilmiştir. İşyeri yalnızlığı kavramının orijinalinde olduğu gibi iki faktör altında oluştuğu görülmüştür. Bunlar sırasıyla, duygusal yoksunluk ve sosyal

arkadaşlık olarak isimlendirilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin test istatistiği (,808), ki kare (582,164) değeri ve anlamlılık değeri (,000) ortaya çıkmıştır.

**Tablo 3.1:İşyeri Yalnızlığı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları**

	FAKTÖR	
	1	2
<b>Faktör 1: Duygusal Yoksunluk</b>		
Madde 11	,814	
Madde 13	,776	
Madde 12	,745	
Madde 10	,699	
Madde 16	,649	
Madde 17	,542	
<b>Faktör 2: Sosyal Arkadaşlık</b>		
Madde 25		,849
Madde 23		,754
Madde 24		,685
Madde 21		,656
Madde 14		,581
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Test of Sample Adequacy: ,808</b>		
<b>Chi-Square: 582,164 df: 55 Significance: ,000</b>		

**Tablo 3.2:İşyeri Yalnızlığı İçin Güvenilirlik İstatistikleri**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Madde Sayısı</b>
<b>Faktör 1: Duygusal Yoksunluk</b>	,815	6
<b>Faktör 2: Sosyal Arkadaşlık</b>	,776	5

Bir sonraki Tablo 3.3.'deki ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarına baktığımızda 6 maddeden oluşan duygusal yoksunluk boyutunun güvenilirlik katsayısının, 815 olduğu ve 5 ifadeden oluşan sosyal arkadaşlık boyutunun güvenilirlik katsayısının, 776 olduğu görülmüştür. Her iki değer de, 70 değerinin üzerinde olduğu için ölçeğin faktörlerinin güvenilirliğinin yüksek olduğu çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 3.3:İşyeri Yalnızlığı İçin Açıklanan Varyans İstatistikleri**

	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Madde Sayısı</b>
<b>Faktör 1: Duygusal Yoksunluk</b>	36,747	6
<b>Faktör 2: Sosyal Arkadaşlık</b>	17,456	5
<b>Toplam</b>	% 54,203	11

Ölçeği oluşturan iki faktörün kavramı nasıl ve derece açıkladıkları yapılan varyans analizi ile saptanmıştır. Buna göre birinci faktör olan Duygusal Yoksunluk boyutu kavramın % 36,7'sini açıklarken Sosyal Arkadaşlık boyutu kavramın %17,4'ünü açıklamaktadır. İki boyut birlikte kavramın toplamda %54,2'sini açıklamaktadır. Bilindiği üzere, Sosyal bilimlerde yapılan uygulamalarda elde edilen sonuçların toplam varyansı açıklama düzeyinin % 40-60 Aralığında olması beklenir (Scherer, Wiebe, Luther ve Adams, 1988). Buna göre açıklanan varyans analizinin ölçeklendirilme değer aralığında olduğu ifade edilebilir.

#### *Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları*

Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek olan yabancılaşma ölçek ifadelerinin güvenilirliklerinin tespit edilmesinde de Cronbach's Alpa değeri ortaya konmuştur. tespit edilmiştir. Aşağıdaki tablolarda da Yabancılaşma ölçeğine ait faktör analizinin sonuçları, faktör yükleri, faktör dağılımı ve güvenilirlik katsayısı gibi bilgilere yer verilmiştir. Yabancılaşma kavramının orijinalinde olduğu gibi üç faktör altında oluştuğu görülmüştür. Bunlar sırasıyla, Anlamsızlaşma, Kendine Yabancılaşma ve



Güçsüzlük olarak isimlendirilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin test istatistiği (,842), ki kare (798,111) değeri ve anlamlılık değeri (,000) birlikte ele alındığında ölçeğin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.4:Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları**

<b>FAKTÖR 1: Anlamsızlaşma</b>	
	<b>FAKTÖR YÜKÜ</b>
Madde 36	,777
Madde 33	,752
Madde 34	,715
Madde 40	,657
Madde 35	,633
Madde 32	,601
Madde 42	,559
<b>FAKTÖR 2: Kendine Yabancılaşma</b>	
	<b>FAKTÖR YÜKÜ</b>
Madde 39	,807
Madde 29	,751
Madde 41	,666
Madde 38	,612
Madde 31	,520
<b>FAKTÖR 3: Güçsüzlük</b>	
	<b>FAKTÖR YÜKÜ</b>
Madde 27	,757
Madde 28	,738
Madde 26	,660
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Test of Sample Adequacy: ,842</b>	
<b>Chi-Square: 798,111 df: 105 Significance: ,000</b>	
<b>Toplam Açıklanan Varyans: % 54,950</b>	

**Tablo 3.5: Yabancılaşma Ölçeği İçin Güvenilirlik İstatistikleri**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Madde Sayısı</b>
<b>Faktör 1: Anlamsızlaşma</b>	,834	7
<b>Faktör 2: Kendine Yabancılaşma</b>	,768	5
<b>Faktör 3: Güçsüzlük</b>	,605	3

Bir sonraki Tablo 3.6.'daki ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarına baktığımızda 7 maddeden oluşan anlamsızlaşma boyutunun güvenilirlik katsayısının, 834 olduğu, 5 ifadeden oluşan kendine yabancılaşma boyutunun güvenilirlik katsayısının, 768 olduğu ve 3 maddeden oluşan güçsüzlük boyutunun güvenilirlik katsayısının, 605 olduğu görülmüştür. Her iki değer de ,70 değerinin üzerinde olduğu için ölçeğin faktörlerinin güvenilirliğinin yüksek olduğu çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 3.6: İşyeri Yalnızlığı İçin Açıklanan Varyans İstatistikleri**

	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Madde Sayısı</b>
<b>Faktör 1: Anlamsızlaşma</b>	33,848	7
<b>Faktör2:Kendine Yabancılaşma</b>	11,999	5
<b>Faktör 3: Güçsüzlük</b>	9,102	3
<b>Toplam</b>	% 54,203	15

Ölçeği oluşturan üç faktörün kavramı nasıl ve derece açıkladıkları yapılan varyans analizi ile saptanmıştır. Buna göre birinci faktör olan **Anlamsızlaşma** boyutu kavramın % 33,7'sini açıklarken **Kendine Yabancılaşma** boyutu kavramın %11,9'unu son faktör olan **güçsüzlük** boyutu kavramın % 9,9'unu açıklamaktadır. üç boyut birlikte kavramın toplamda %54,2'sini açıklamaktadır.

### **Stres Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları**

Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek olan stres ölçeğinde yer alan ifadelerin güvenilirlik analizi Cronbach's Alpa ile tespit edilmiştir. Aşağıdaki tablolarda Stres ölçeğine ait faktör analizinin sonuçları, faktör yükleri, faktör dağılımı ve güvenilirlik katsayısı gibi bilgilere yer verilmiştir. Stres kavramının orijinalinde olduğu gibi tek faktör altında oluştuğu görülmüştür. Kaiser-Meyer-Olkin test istatistiği (,644), ki kare (51,731) değeri ve anlamlılık değeri (,000) birlikte ele alındığında ölçeğin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.7: Stres Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları**

<b>FAKTÖR 1: Stres</b>	
	<b>FAKTÖR YÜKÜ</b>
Madde 8	-,765
Madde 6	,750
Madde 9	,741
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Test of Sample Adequacy: ,644</b>	
<b>Chi-Square: 51,731 df: 3 Significance: ,000</b>	

**Tablo 3.8: Stres Ölçeği İçin Güvenilirlik İstatistikleri**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Madde Sayısı</b>
<b>Faktör 1: Stres</b>	615	3

Bir sonraki Tablo 3.9.'daki ölçeğin alt boyutunun güvenilirlik katsayılarına baktığımızda 3 maddeden oluşan stres boyutunun güvenilirlik katsayısının, 615 olduğu görülmüştür. Değer de, 60 değerinin üzerinde olduğu için ölçeğin faktörünün güvenilirliğinin yüksek olduğu çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 3.9: Stres Ölçeği İçin Açıklanan Varyans İstatistikleri**

	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Madde Sayısı</b>
<b>Faktör 1: Stres</b>	56,571	3
<b>Toplam</b>	% 56,571	3

Ölçeği oluşturan iki faktörün kavramı nasıl ve derece açıkladıkları yapılan varyans analizi ile saptanmıştır. Buna göre stres faktörünü boyutu kavramın % 56,7'sini açıklamaktadır. Kavramın toplamda %56,5'sini açıklamaktadır.

## BÖLÜM IV

### ARAŞTIRMANIN BULGULARI

#### 4.1. Katılımcılara Ait Genel Betimsel İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde ankete cevap veren katılımcıların, cinsiyet, yaşları, eğitim durumları, çalıştıkları yıl sayısı, çalıştıkları kurum türü ve çalıştıkları departman ile ilgili bilgilere ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet dağılımı TABLO 4.1.'de verilmiştir.

**Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

<b>Cinsiyet</b>		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Erkek	151	94,4
Kadın	9	5,6
Toplam	160	100,0

<b>Yaş</b>		
	Kişi Sayısı	Yüzde
20-30	33	20,6
31-40	75	46,9
41-50	50	31,3
51-60	2	1,3
Toplam	160	100,0

<b>Medeni Durum</b>		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Evli	119	74,4
Bekâr	38	23,8
Toplam	160	100,0

<b>Eğitim Düzeyi</b>		
	Kişi Sayısı	Yüzde
İlk Öğretim	7	4,4
Lise	75	46,9
Ön Lisans	32	20,0
Lisans	42	26,3
Yüksek Lisans	4	2,5

Toplam	160	100,0
<b>Çalışma Süresi</b>		
	Kişi Sayısı	Yüzde
1-5	50	31,3
6-10	51	31,9
11-15	34	21,3
16-20	15	9,4
21-30	10	6,3
Toplam	160	100,0

Tablo 4.1.'e göre anket araştırmasına katılan toplam 160 katılımcının % 94,4'ü (n=151) "Erkek", % 5,6'sı (n=9) Kadınlarda oluşmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların % 20,6'sı (n=33) "20-30 yaş aralığında, en genç" çalışan grubu olduğu %1,3'ü (n=2) "51-60 yaş aralığında en yaşlı" çalışan grubu olduğu görülmektedir. Toplam 160 katılımcının % 74,4'ü (n=122) "Evli", % 23,8'si (n=38) ise "bekârdır. Bu tabloya göre anket araştırmasına katılan çalışanların %46,9'u (n=75) "Lise" mezunlarından % 2,5'i (n=4) "Yüksek Lisans" mezunlarından oluşmaktadır. Anket araştırmasına katılanların % 31,9'u (n=51) "6-10" yıl % 6,3'ü (n=10) ise "21-30" yıl çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.2: Araştırma Kapsamında Yer Alan Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

	N	Min.	Mak.	Ort.	St. Sapma
STRES	160	1,00	5,00	2,7958	,82161
YALNIZLIK	160	1,00	4,55	2,3497	,69197
YABANCILAŞMA	160	1,62	4,90	2,9505	,66652
Duygusal Yoksunluk	160	1,00	4,50	2,2281	,82068
Sosyal Arkadaşlık	160	1,00	5,00	3,5288	,85601
Sosyal Arkadaşlık	160	1,00	5,00	2,4712	,85601
Anlamsızlaşma	160	1,00	4,71	2,2955	,87963
Kendine	160	1,00	5,00	3,0100	,93588
Yabancılaşma Güçsüzlük	160	1,00	5,00	3,5458	,94539

Katılımcıların değişkenler arasındaki en yüksek katılım gösterdiği boyut güçsüzlük boyutu iken (Ort. 3,5458) en düşük katılım gösterdiği boyut duygusal yoksunluk boyutudur (Ort. 2,2281)

#### 4.2. Problem Durumlarının Test Edilmesi

Çalışmanın bu kısmında araştırma kapsamında oluşturulan problem cümlelerinin çözümlenmesine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Bu sonuçların ortaya konmasında değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyan korelasyon analizine başvurulmuştur.

**Tablo 4.3: Araştırmanın Ana Problemi İçerisinde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları**

	Yalnızlık	Yabancılaşma	Stres
Yalnızlık	-		
Yabancılaşma	.386**	-	
Stres	.269**	.289**	-

\*  $p < .01$ , \*\*  $p < .05$

Analiz sonuçlarına göre işyeri yalnızlığı ile yabancılaşma arasında pozitif yönde ( $r = .386$ ,  $p < .01$ ) anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre katılımcıların işyeri yalnızlığı arttıkça yabancılaşma düzeyi de aynı doğrultuda artış gösterecektir. Analiz sonucunda ayrıca, işyeri yalnızlığı ile stres arasında pozitif yönde ( $r = .269$ ,  $p < .01$ ) anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç stres arttıkça işyeri yalnızlığı düzeyinde de artış olacağı anlamına gelmektedir.

Son olarak, yabancılaşma ile stres arasında pozitif yönde ( $r = .289$ ,  $p < .01$ ) anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç stres arttıkça yabancılaşma düzeyinde de artış olacağı anlamına gelmektedir.

**Tablo 4.4: Birinci Alt Problem İçerisinde Yer Alan Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2	3	4	5	6	7	8
Stres	-							
Duygusal Yoksunluk	.296**	-						
Sosyal Arkadaşlık	-.151	-.362**	-					
Anlamsızlaşma	.245**	.526**		-				
Kendine Yabancılaşma	.334**	.378**	-.167*	.572**	-			
Güçsüzlük	.053	.077	-.052	.133	.166*	-		

\* p<.01, \*\* p<.05

Katılımcıların stres düzeyi ile duygusal yalnızlık ( $r=.296$ ,  $p<.05$ ), anlamsızlaşma ( $r=.245$ ,  $p<.05$ ), kendine yabancılaşma ( $r=.334$ ,  $p<.05$ ) değişkenlerinin herbiri ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşın katılımcıların stres düzeyi ile sosyal arkadaşlık ve güçsüzlük değişkenlerinin herbiri için anlamsız bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 4.5: İkinci Alt Problem İçerisinde Yer Alan Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2	3	4
Duygusal Yoksunluk	-			
Anlamsızlaşma	.526**	-		
Kendine Yabancılaşma	.378**	.572**	-	
Güçsüzlük	.077	.133	.166*	-

\* p<.01, \*\* p<.05

Tablodan da görüleceği üzere katılımcıların duygusal yoksunluk düzeyleri ile anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir

ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. buna karşın duygusal yoksunluk ile yabancılaşma alt boyutlarından güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır.

**Tablo 4.6: Üçüncü Alt Problem İçerisinde Yer Alan Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2	3	4
Sosyal Arkadaşlık	-			
Anlamsızlaşma	-.214**	-		
Kendine Yabancılaşma	-.167*	.572**	-	
Güçsüzlük	-.052	.133	.166*	-

\*  $p < .01$ , \*\*  $p < .05$

Tabloya göre katılımcıların sosyal arkadaşlık düzeyi ile anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşın sosyal arkadaşlık ile yabancılaşma alt boyutlarından güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır.



## V. BÖLÜM

### SONUÇ ve TARTIŞMA

#### 5.1. Araştırmanın Ana Problemi Bağlamında Elde Edilen Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ana problemine ilişkin elde edilen sonuçlarda işyeri yalnızlığı ile yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıktı. Analiz sonucunda ayrıca, işyeri yalnızlığı ile stres arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıktı. Son olarak, yabancılaşma ile stres arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıktı. Bu bağlamda yapılan araştırmalara bakıldığında ise Duru'nun (1995) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada 195 birinci sınıf öğrencisinin yabancılaşma ve yalnızlık düzeyi arasında yüksek bir ilişki olduğu kaydedilmiştir. Bu çalışmada yabancılaşma ve yalnızlık düzeyinin özellikle sosyal ilişkilere ait özellikler ve ailesel özelliklerden etkilendiği ifade edilmiştir. Elma'nın (2003) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması" isimli çalışmasında yabancılaşma düzeyi güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma, işe yabancılaşma boyutlarında incelenmiştir. Bu çalışmada okula yabancılaşma ve güçsüzlük boyutlarına yönelik algılarının diğer boyutlardan daha yüksek olduğu kaydedilmiştir. Manderscheid'in (1981) yaptığı çalışmada yabancılaşmanın stresle baş etmede kullanılan bir tepki olarak değerlendirilebileceği ve yabancılaşmanın stres için bir ikaz görevi gördüğü dile getirilmiştir. Bu çalışmada yabancılaşma boyutlarının (güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma boyutları) bilişsel ve duyuşsal göstergelerinin stres düzeyi ile yakından ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Büyükyılmaz'ın (2007) "İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama" isimli çalışmasında yabancılaşmanın boyutları ve bunun nedenleri ortaya konmuştur. Taşkömürü işletmesinde çalışan 342 kişi üzerinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda, yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma olmak üzere 5 alt boyuttan oluştuğu ve bunlar içerisinde güçsüzlük boyutunun daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bulut'un (2010) "Hastane İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İş Görenler Üzerindeki Yabancılaşmaya Etkisi ve Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bir

Uygulama” isimli çalışmasında 113 kişinin stres nedeni olarak işyerindeki belirsizlik, maddi ve manevi tatminsizlik ve geleceğin belirsiz olmasının yabancılaşma düzeyinin yükselmesinde sebebiyet verdiği aktarılmıştır.

## **5.2. Alt Problemlere İlişkin Elde Edilen Sonuç ve Tartışma**

### **5.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Elde Edilen Sonuç ve Tartışma**

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin sonuçlarda katılımcıların stres düzeyi ile duygusal yoksunluk, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma değişkenlerinin herbiri ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıktı. Buna karşın katılımcıların stres düzeyi ile sosyal arkadaşlık ve güçsüzlük değişkenlerinin herbiri için anlamsız bir ilişki olduğu ortaya çıktı. Güçsüzlük, yapı ve olaylar karşısında, bireyin algıladığı özgürlükler ve kontrol eksikliğidir (Seeman, 1959; Goldsby, 1998). Güçsüzlüğün ortaya çıktığı durumda çalışanların yaşam kalitesini olumsuz yönde etkiler. Bu nedenle güçsüzlüğü çalışan ve örgütler için istenmeyen problemler doğurur (Kanungo, 1992).

Kendine yabancılık, bireyin sergilediği davranışlarının gelecekle ilgili beklentileri karşılamaması durumunda ortaya çıkar. Ortaya çıkan kendine yabancılıkla, çalışanların işyerlerindeki mevcut durumları ile kendi beklentileri arasında bir uyumsuzluk yaşanır. Bu da çalışanlarda gelecek belirsizliği, nihayetinde stres yaşanma sebebidir (Mottaz, 1981).

Anlamsızlık, çalışanların örgüte veya üretime katkısının ne olduğunu bilemediği durumda ortaya çıkan yabancılaşma hissidir (Blauner, 1964). Buradan da anlaşılacağı üzere anlamsızlık, çalışanın örgütteki operasyonun veya ürünün kendisi için ne anlama geldiği açısından önem taşımaktadır. Ancak bu konuda herhangi bir sonuca ulaşamayan çalışanlar zamanla belirsizliğe düşecek ve işe yönelik tatminsizlik yaşayacaktır (Nelson ve O’Donohue, 2012).

### **5.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Elde Edilen Sonuç ve Tartışma**

Araştırmanın ikinci alt problemine yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda katılımcıların duygusal yoksunluk düzeyleri ile anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıktı.

Buna karşın duygusal yoksunluk ile yabancılaşma alt boyutlarından güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıktı. Alanyazında yer alan çalışmalarda ise farklı değişkenlerle yabancılaşma alt boyutları arasındaki ilişkiler ortaya konmuştur. Elma (2003) işe yönelik yabancılaşma düzeyini öğretmenler açısından değerlendirerek buna yönelik bir ölçek geliştirmiştir. Kulpa ve Steitz (1984) yetişkin meslek sahiplerinin yabancılaşma ve mesleki ilgiye yaklaşımlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymuştur. 233 yetişkinin yer aldığı çalışmada yabancılaşmanın psikolojik yapısının kadınlarda erkeklerden daha farklı yapıda olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışmada kadınların yaşı genelde olumsuz bir durum olarak kabul ettikleri tespit edilmiştir.

### **5.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Elde Edilen Sonuç ve Tartışma**

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında yapılan korelasyon analizi sonuçlarında katılımcıların sosyal arkadaşlık düzeyi ile anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıktı. Buna karşın sosyal arkadaşlık ile yabancılaşma alt boyutlarından güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıktı. Bireyler arası çatışma ve rol belirsizliği çalışanlarda işe karşı yabancılaşma düzeyini artırır (Michales vd., 1996; Miceli, 1996). Yeniçeri'nin (1991) yaptığı bir çalışmada çalışanlarla güven ilişkisi içerisinde çalışmanın, onlara gerekli bilgilendirmenin yapılmasının yapıcı bir işleve sahip olduğu kaydedilmiştir. Ancak çalışanlar arası ve çalışanlarla yöneticiler arasındaki sosyal ilişkilerde ve diğer alanlarda yaşanan çatışmanın çalışanlarda toplumsal ve iş hayatındaki ilişkileri bozar. Nitekim çatışmadan sürekli bir şekilde kaçan çalışanlar kendilerini güçsüz hisseder ve kendilerine olan güven duygularında azalma olur (Karip, 1999). Özellikle çalışanların diğer çalışanlardan kendini geri çekmesi, soyutlamasıyla yalnızlık duygusunun oluşacağı, bireyin kendine ve işine karşı yabancılaşacaktır.

Yukarıda yer alan anket sonuçları bağlamında ve yapılan literatür incelemeleri sonucunda araştırmamızda aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- Bu araştırmanın sadece İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin örneklem üzerinde gerçekleştiğinden yola çıkarak, araştırmaya konu olan stres, yabancılaşma ve yalnızlık düzeyinin tam

olarak ortaya konmasında farklı örneklem grupları üzerinde yeni araştırmalar gerçekleştirilebilir.

- Araştırmada problemlerin test edilmesinde sadece ana değişken ve bunlar içerisinde yer alan alt değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konmuştur. Gelecekteki araştırmalarda söz konusu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilebilir.
- Yine araştırmaya konu olan stres, yabancılaşma ve yalnızlık düzeyi arasındaki ilişkide katılımcıların kişilik özelliklerinin aracı rolünün olup olmadığına yönelik araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Son olarak, küçük örneklem gruplarında çalışanların stres, yabancılaşma ve yalnızlık düzeylerinin ortaya konmasında nitel araştırmalar gerçekleştirilebilir.

## KAYNAKLAR

### *Kitaplar*

Davis, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. Çev. K. Tosun vd., İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Fromm, E. (2003). *Özgürlük Korkusu*. (Çev.: Selma Koçak), Ankara: Doruk Yayıncılık.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Arastırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Karip, E. (1999). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Mahmoud, M. (2014). *Impact of Job Enlargement on Employees' Motivation and Job Satisfaction*. MBA Dissertation. The Islamic University- Gaza Dean of Postgraduates Studies Faculty of Commerce.

Marshall, G. (2013). *Sosyoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayıncılık.

Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Uyargil, C. (2008). *İş Analizi ve İş Dizaynı*. İnsan Kaynakları Yönetimi, Editörler: Cavide Uyargil v.d., İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The Experience Of Emotional And Social İsolation*. Cambridge, MA: MIT Press.

### *Dergiler*

Aiken, M., ve Hage, M. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31, (4): 497-507.

Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(5):106-119.

Alper Ay, F. (2015). İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma. *Journal of International Social Research*, 8(41): 32-45

Blauner, R. (1965). Alienation And Freedom: The Factory Worker And His İndustry. *The Sociologica lQuarterly*, 6(1): 83-85.

- Chen. L. J. ve Chung. S. K.2007. Loneliness, Social Connectedness, And Family Income Among Under Graduate Females And Males İn Taiwan. *Social Behavior and Personality*, 35(10): 1353-1364.
- Cindilioğlu, M. Polatçı, S. Özçalık, F. ve Gültekin, Z. (2017). ‘‘İşyeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü’’. *Ege AcademicReview*, 17(2), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/561686> adresinden 10.10.2019 tarihinde alınmıştır.
- Çetin, A., & Alacalar Çakır, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27): 193-216. <http://ijmeb.org/index.php/zkesbe/article/view/968> adresinden 10.10.2019 tarihinde alınmıştır.
- Demirbaş, B., ve Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (1) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbd/issue/26453/278546> adresinden 10.10.2019 tarihinde alınmıştır.
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (6): 271-277.
- Eroğlu, Ş. (2018). Algılanan Yönetici Desteği ile İşyerinde Yaşanan Yalnızlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. Yönetim. *Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2 (1): 1-17
- Eroğluer, K., ve Yılmaz, Ö. (2015). Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 7(1): 280-308.
- Farahbod F., Azadehdel R.M., Chegini, G.M. ve Ashraf N. A. (2012). Work Alienation Historical Backgrounds, Concepts, Reasons and Effects. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (8), 8408-8415.

- Gümüştekin, G. E. A. B. Öztemiz.(2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23, (Temmuz-Aralık Sayısı): 61-85.
- Hackman J.R. ve Oldham, R.G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology* 60 (2), 159-170.
- Hanaysha, J.a ve Tahir, R.P. (2016). Examining The Effects of Employee Empowerment, Teamwork and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, (219): 272-282.
- Hawkley, L. C.,& Cacioppo, J. T. (2010). LonelinessMatters: A Theoretical and Empirical Review of Consequences and Mechanisms. *Annals of Behavioural Medicine*, (40): 218-227.
- Kanungo, N.R.(1992). Alienationand Empowerment: SomeEthicalImperatives in Business.*Journal of Business Ethics*, 11 (5): 413-422.
- Karagülle, E.A. ve Çaycı, B. (2014). Ağ Toplumunda Sosyalleşme ve Yabancılaşma. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC*, January 2014 4 (1): 1-9.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O., ve Alper Ay, F. (2015). İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir AŞ'de Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3):79-100.
- Keçecioglu, T. (2008). Örgüt Büyüklüğünün Örgüt Yapısına Olan Etkileri Üzerine Çok Boyutlu Yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2): 179-207.
- Keser, A. ve Dursun, A. (2017). Analyzing The Effects Of Perceived Job Insecurity On Job Satisfaction And Intention To Leave. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve PolitikaDergisi*, 13(1):1-14.
- Keser, A. ve Karaduman, M.(2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi Ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *HAK-İŞUluslararası Emekve Toplum Dergisi*, 3(7): 178-197.
- Keshavarza, M. ve Mohammadi, R. (2011). Occupational stress and Organizational performance, Case study: Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 390 – 394.

- Kılınç H. ve Sevim, A. (2005). Loneliness and Cognitive Distortions Among Adolescents. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 38(2):69-88.
- Killeen, C. (1998). Loneliness: an Epidemic in Modern Society. *Journal of Advanced Nursing*, 28 (4):762-770.
- Koçer, C., Yeşil, E., ve Yürüyen, H.(2018). Sanallık Algısının, İş Yeri Yalnızlığı ve Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2, (2):561-577.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country – Turkey. *Global Business & Management Research: An International Journal*, 6 (1): 24-36.
- Kulpa, C. M. ve Steitz J. A.(1984). Occupational Involvement And Alienation Among Adults: The effects Of Genderand age. *International Journal of Behavioral Development*, 7(4): 479-499.
- Lam, L. W., ve Lau, D. C.(2012). FeelingLonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (20):4265-4282.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B. Gül, S., ve Bengül, S. (2012).İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*,(4), 1. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/151017> adresinden 10.10.2019 tarihinde alınmıştır.
- Men, R. L. (2011). How Employee Empowerment Influences Organization–Employee Relationship İn China. *Public Relations Review*, 37, 435–437.
- Miceli, J. A. (1996).Organizational Structure, Teacher Professionalism, Role Conflictandalienation İn Public School Systems. *Dissertation Abstracts International*. 56 (9)
- Mottaz, C.J. (1981).Some Determinants of Work Alienation. *The Sociological Quarterly*, 22, 515-529.
- Navaz, M.M. ve Raza, A.M. (2011). Impact of Job Enlargement on Employees’ Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment: Evidence from



- Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (18): 268-273.
- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz O. (2008). Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesinde Yabancılaşmanın Boyutları Üzerinde Etkili Olan Nedenlerin Araştırılması. *Kamu İş Dergisi*, 9 (4): 1-43
- Okutan, M. Tengilimoğlu, D. (2002). “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, S. 3.
- Oldham, R.G. Ve Fried, Y. (2016). Job Design Research And Theory, Past, Present And Future. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 136, 20–35.
- Onimole, O.S. (2015). Work Design and Job Satisfaction. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5 (10): 202-207.
- Özgür, B. (2011). Yönetim Tarzları ve Etkileri. *Maliye Dergisi*, S. 161, 215-230.
- Patır. S. (2009). Faktör Analizi ile Öğretim Üyelerini Değerleme Çalışması. *Erzurum: Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4): 69-86.
- Rathnakar, G. (2012). A Study of Workers Participation In Management Decision Making At Bhel, Hyderabad. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1 (9): 135-141.
- Santos, E.S.R., Silva, D. Q.B.F., Baldassarre, T.M. Ve Magalhaes, V.C.C. (2017). Benefits And Limitations Of Project-To-Project Job Rotation İn Software Organizations: A Synthesis Of Evidence. *Information And Software Technology*, 89, 78–96.
- Seçkin, İ. N. (2017). Algılanan Örgütsel Politika, İşyeri Yalnızlığı ve İçsellik Statüsü İlişkisinde Politik Yeteneğin Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2,(4):1-15.
- Seymen, O., Bolat, T. Bolat, İ.O. ve Kinter O. (2017). Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları Algısı, Hizmet Verme Yatkınlığı ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Açısından Bir Değerlendirme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (3): 401-430.

- Şişman, M., ve Turan, S. (2004) Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal - Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (Meb şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1):117- 128.
- Topaloğlu, C. ve Avcı, U. (2008). Çatışma Nedenleri ve Yönetimi: Otel İşletmelerinde Yönetici Bakış Açısıyla Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13, S.2, 75-92.
- Tutar, H. (2010). İş gören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, S.65, s.175-204.
- Vijay, V.M. Ve Indradevi, R. (2015). A Study On Job Enrichment And Individual Performance Among Faculties With Special Reference To A Private University. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*. 6, (1): 252-260.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu, C.S. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26): 86-94.
- Yaşar, M. R. (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1): 237-260.
- Yılmaz, E., & Altınok, V.(2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15, (3):451-470.
- Yılmaz, E., ve Aslan, H.(2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3 (3):59-69.
- Younger, J. B. (1995). The Alienation of The Sufferer, *Advanced Nursing Science*, 17 (4): 53-72.

### **Tezler**

- Aslan, H. (2008). *Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Babür, S. (2009). *Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*. Akdeniz Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya.
- Balcı, A. (2014). *Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ve Sağlık Sektörü (Yüksek Lisans Tezi)*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.
- Behar, R. (2007). *Endüstri İşletmelerinde Çalışma Koşullarının, İşgörenler Üzerindeki Yabancılaşma Etkisi ve Bir Uygulama*. T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Bulut, N. (2010). *Hastane İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşgörenler Üzerindeki Yabancılaşmaya Etkisi ve Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama*,(Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul,
- Büyükyılmaz, O. (2007).*İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Çevik, M.S. (2016). *Örgüt Kültürünün Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi*. T.C. Siirt Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt.
- Darıyemez, K. (2010). *Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi: Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği*. Başkent Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Duru, E. (1995).*Üniversite Öğrencilerinde Yabancılaşma ve Yalnızlık Düzeyi İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- Durmaz, M. (2014). *Sağlık Çalışanlarında Yabancılaşma Düzeyi: Isparta İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

- Duy, B. (2003). *Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*, (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, S. (2011). *Kuruma Aidiyet Bağlamında Adanmışlık Algısı İle Kişilik, İş Doyumu ve Stres İlişkisi*, Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Goldsby, G.M. (1998). *New Organization Forms: An Examination of Alienation and Ideology in the Post industrial Workplace*. (Dissertation Doctor of Philosophy In Management), Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Günsal, E. (2010). *Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Minaslı, A.V. (2012). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma*. Trakya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne.
- Oruç, T. (2013). *Üniversite Öğrencilerinde Psikososyal Değişkenlere Göre Yalnızlık İle Otomatik Düşünceler İlişkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Tekin, A.Ö. (2012). *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü Antalya.
- Tokur, B. (2011). *Stres-Dindarlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Yeniçeri, Ö. (1991). *Örgütlerde Çatışma Ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma Ve Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

***Diğer***

McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (1999). A Five-Factor Theory Of Personality. [https://www.researchgate.net/publication/284978581\\_A\\_five-factor\\_theory\\_of\\_personality](https://www.researchgate.net/publication/284978581_A_five-factor_theory_of_personality) adresinden 10.10.2019 tarihinde alınmıştır.

Nelson, L. Ve O'Donohue, V. (2012). Work Engagement, Burn-Out, Andalienation: Linking Newand Old Concepts Of Positive And Negative Work Experiences. 2012 BAM Annual Conference. Track: Organizational Psychology.

Steadman. (2007). Stedman's Medical Dictionary.

## EK: ANKET



Değerli Katılımcı;

Bu çalışma İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü programı kapsamında devam etmekte olduğum Yüksek Lisans Eğitiminde İstanbul'daki Kent İçi Raylı Sistem Hatlarında Yer Altında Çalışan Personelin İşyeri Yalnızlığı, Yabancılaşma ve Stres Seviyeleri Arasındaki İlişkinin Analizi isimli tez çalışmam kapsamında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Vereceğiniz bilgiler kişisel verilerin gizliliği nedeniyle üçüncü şahıs ve kurumlar ile paylaşılmayacak sadece akademik çalışma için bilimsel veri kaynağı olacaktır. Çalışmamıza katılımınız, destek ve emeğiniz için teşekkürleri mi sunarım.

Araştırmayı yapan: Fatih İLHAN / 0531 104 50 49

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Yönetimi Bölümü

**BÖLÜM I:** Bu bölümde araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri ile ilgili sorular yer alacaktır.

### 1-Yaşınız

20-30  31-40  41-50  51-60  61+

### 2-Cinsiyet

Erkek  Kadın

### 3- Medeni Durum

Evli  Bekâr

### 4-Öğrenim Durumu

İlk Öğretim  Lise  Ön lisans  Lisans  Yüksek lisans

### 5- İşyerinde Çalışma Süreniz?

1-5  6-10  11-15  16-20  21+

**Bölüm II:** Geçtiğimiz ay içerisinde İşiniz ve iş çevrenizle ilgili olarak aşağıda belirtilen hususlar sizde ne derece stres yaratmaktadır? Size uygun cevapları 'Hiçbir Zaman' ile 'Çok Sık' kavramlarından uygun olanı işaretleyiniz.

		Hiçbir Zaman	Neredeyse Hiçbir Zaman	Bazen	Oldukça Sık	Çok Sık
6	Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?	1	2	3	4	5
7	Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?	1	2	3	4	5
8	Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	1	2	3	4	5
9	Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	1	2	3	4	5

**Bölüm III:** Aşağıda iş yaşamışınızdaki deneyimlerinize dair bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen ifadelere ne derece katıldığınızı, “Hiç Uygun Değil” ile “Tamamen Uygun” arasında uzanan cevap basamaklarından, size uygun olanı seçerek belirtiniz. Sizce uygun olan cevap seçeneği hangisi ise, o seçeneğin numarasını (1-5) işaretleyiniz.

		Hiç uygun değil	Uygun Değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
10	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	1	2	3	4	5
11	Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarımı hissederim.	1	2	3	4	5
12	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissederim.	1	2	3	4	5
13	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissederim.	1	2	3	4	5
14	İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.	1	2	3	4	5
15	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.	1	2	3	4	5
16	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissederim.	1	2	3	4	5
17	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissederim.	1	2	3	4	5
18	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	1	2	3	4	5
19	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	1	2	3	4	5
20	İş yerimdeki sosyal etkinliklere katılırım.	1	2	3	4	5
21	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	1	2	3	4	5
22	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	1	2	3	4	5
23	İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır.	1	2	3	4	5
24	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.	1	2	3	4	5
25	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	1	2	3	4	5

**Bölüm IV:** Aşağıda çalışma yaşamınıza ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen, bu

		Hiç uygun değil	Uygun Değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
26	İşimle ilgili kararları üstlerime danışmadan alamam.	1	2	3	4	5
27	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim	1	2	3	4	5
28	İşyerinde yaptığım işler çoğunlukla başkaları tarafından belirlenir.	1	2	3	4	5
29	İşimi yaparken kendi beklentilerimi gerçekleştiriyorum.	1	2	3	4	5
30	Yaptığım işin denetimini kendim yapma olanağından yoksunum.	1	2	3	4	5
31	Birlikte çalışacağım kişileri seçme olanağından yoksunum.	1	2	3	4	5
32	Bu kurumun başarısına benim işimin katkısını göremiyorum.	1	2	3	4	5
33	Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	1	2	3	4	5
34	İşimin, kurumun genel işleyişindeki rolünü göremiyorum.	1	2	3	4	5
35	İşimin, diğerlerinin işleri ile nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlayamıyorum.	1	2	3	4	5
36	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	1	2	3	4	5
37	İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.	1	2	3	4	5
38	İşim bana kişisel bir tatmin hissi vermiyor.	1	2	3	4	5
39	Yaptığım işte gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkânım çok az.	1	2	3	4	5
40	Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissini veriyor.	1	2	3	4	5
41	Yaptığım iş rutin ve sıkıcı, yaratıcılık için çok az imkân tanıyor.	1	2	3	4	5
42	İşim gayret göstermemi gerektiren bir iş değil.	1	2	3	4	5

ifadelere ne derece katıldığınızı uygun seçeneği işaretleyerek belirtmenizdir.

TEŞEKKÜRLER...