



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL YAŞAMDA
YALNIZLIK VE YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Hazırlayan
Ufuk ALTUN

İşletme Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Doç. Dr. Yücel EROL

TOKAT -2019

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL YAŞAMDA YALNIZLIK VE
YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BANKACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 25 / 07 / 2019

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Prof. Dr. Getin Bektaş

Üye : Doç. Dr. Yücel Erol

Üye : Doç. Dr. Mehmet Ali Alan

Üye :

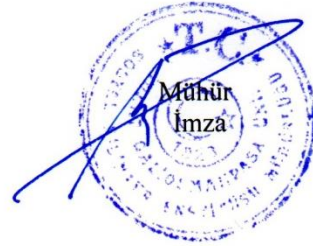
Üye :

İmzası



Bu tez, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 03/07/2019 tarih ve 37-15 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. İlhan EROĞLU
Enstitü Müdürü



BİLİMSEL ETİK SÖZLEŞMESİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Yücel EROL danışmanlığında hazırlamış olduğum "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yaşamda Yalnızlık ve Yabancılaşma Üzerindeki Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma" adlı Yüksek Lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

25 / 07 /2019

Ufuk ALTUN

İmza

TEŞEKKÜR

Bu çalışmada, bankacılık sektöründe geçirdiğim dört yıllık çalışmamın sonucunda kazandığım tecrübeyi akademik boyutta değerlendirme fırsatı buldum. Farklı bir çalışma ortamı olan bankacılık hayatını değerlendirirken bildiklerimi ve yaptığım anket çalışmalarını akademik bir düzen içerisinde anlatmanın ve bilimsel bir çalışma olarak hazırlamanın yöntemlerini Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi işletme bölümü öğretim üyelerinden aldığım derslerle ve yaptığımız çalışmalarla gerçekleştirdim.

Bu çalışmanın konusunu seçmemde etken olan ve çalışmam boyunca beni yönlendiren ve desteğini esirgemeyen Doç. Dr. Yücel EROL hocama teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bu amaçla, hedef kitle olarak; aşırı rekabet, yoğun çalışma, satış ve pazarlama baskısının yoğun olarak gözlendiği bankacılık sektörü seçilmiştir.

Günümüzde gelişen teknoloji, büyüyen ekonomik pazarlar, büyük ekonomilerin kırılabilirliği bankacılık sektörünü tamamen değiştirmiş ve müşteri odaklı hale getirmiştir. Çalışanların düşük derecede psikolojik sermaye ve yüksek seviyede örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışı göstermeleri kar amacı güden kuruluşlar olan bankalar için istenmeyen bir durumdur. Bankacılığın geldiği bu noktada insan kaynakları departmanları için çalışanlarının psikolojik sermayelerinin yüksek, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma yaşama olasılıkları düşük olan çalışanları istihdam etmek hayati önem taşımaktadır.

İnsanların olumlu yönlerine ve özelliklerine odaklanan pozitif psikoloji iş hayatına pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye olarak yansımış ve örgütler için önem taşıyan insan sermayesinin olumlu yönde gelişmesine yardımcı olmuştur. Örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yaşamda yalnızlık örgütün sosyal yapısını bozarak örgütün var oluş amacına ilerlemesine engel olabilmektedir.

Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda psikolojik sermayenin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları üzerinde farklı düzeylerde etkileri olduğu tespit edilmiştir ve psikolojik sermayenin bankalar için önemi ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Yaşam, Bankacılık

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effects of psychological capital levels of employees on levels of loneliness and organizational alienation in organizational life. For this purpose, as the target audience; the banking sector, where excessive competition, intensive work, and sales and marketing pressures are observed intensively.

Today's developing technology, growing economic markets, fragility of large economies have completely changed the banking sector and made it customer-oriented. The low level of psychological capital and high levels of organizational loneliness and organizational alienation of employees is undesirable for banks with profit-making organizations. At this point in the banking sector, it is vital for the human resources departments to employ employees with high psychological capital of their employees and low probability of loneliness and organizational alienation in organizational life.

Positive psychology, which focuses on the positive aspects and characteristics of people, has been reflected in the business life as positive organizational behavior and psychological capital and has helped the development of human capital which is important for organizations. Organizational alienation and loneliness in organizational life can disrupt the social structure of the organization and prevent the organization from progressing towards its existence

As a result of the analyzes carried out in this study, it has been determined that psychological capital has different effects on the sub-dimensions of loneliness and organizational alienation in organizational life and the importance of psychological capital for banks has been revealed.

Key Words: Psychological Capital, Organizational Life, Banking

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
Bilimsel Etik Sözleşmesi.....	i
Teşekkür.....	ii
Özet.....	iii
Abstract.....	iv
İçindekiler.....	v
Tablolar Listesi.....	viii
Şekiller Listesi.....	ix
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: POZİTİF PSİKOLOJİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE.....	4
1.1. Psikoloji Kavramı ve Pozitif Psikolojinin Tanımı.....	4
1.2. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramı.....	5
1.3. Psikolojik Sermaye Kavramı.....	6
1.4. Psikolojik Sermayenin Önem ve Faydaları.....	10
1.5. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları.....	12
1.5.1. Umut.....	12
1.5.2. Öz Yeterlilik.....	14
1.5.3. Dayanıklılık.....	16
1.5.4. İyimserlik.....	18
BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL YAŞAMDA YALNIZLIK.....	20
2.1. Yalnızlık Kavramı ve Yalnızlığın Tanımları.....	20
2.2. Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları.....	22
2.3. Yalnızlık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar.....	25
2.3.1. Psikodinamik yaklaşım.....	26
2.3.2. Varoluşçu Yaklaşım.....	27
2.3.3. Fenomonolojik Yaklaşım.....	28
2.3.4. Bilişsel Yaklaşım.....	28
2.3.5. Sosyolojik Yaklaşım.....	29
2.3.6. Etkileşimsel Yaklaşım.....	29

2.3.7. Gizlilik Yaklaşımı.....	29
2.4. Yalnızlığın Nedenleri.....	30
2.5. Yalnızlıkla Başa Çıkma.....	31
2.6. Örgütsel Yaşamda Yalnızlık.....	33
2.6.1. Kavramsal Çerçeve Ve Tanım.....	33
2.6.2. Örgütsel Yaşamda Yalnızlığın Boyutları.....	34
2.6.2.1. Sosyal Arkadaşlık.....	35
2.6.2.2. Duygusal Yoksunluk.....	36
2.6.3. Örgütsel Yaşamda Yalnızlığı Oluşturan Unsurlar.....	37
2.6.4. Örgütsel Yaşamda Yalnızlığın Sonuçları.....	40
BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA.....	43
3.1. Yabancılaşma Kavramı.....	43
3.2. Yabancılaşmanın Tarihsel Gelişimi.....	44
3.2.1. Georg Wilhelm Friedrich Hegel ve Yabancılaşma.....	44
3.2.2. Karl Marx ve Yabancılaşma.....	45
3.2.3. Feuerbach ve Yabancılaşma.....	45
3.4. Yabancılaşmanın Boyutları.....	47
3.4.1. Güçsüzlük Boyutu.....	48
3.4.2. Anlamsızlık Boyutu.....	48
3.4.3. Kuralsızlık (Normsuzluk)	49
3.4.4. Sosyal Yalıtılmışlık.....	50
3.4.5. Kendine Yabancılaşma.....	50
3.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri.....	51
3.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları.....	53
3.6.1. Örgütsel Sinisizm.....	53
3.6.2. Tükenmişlik Sendromu.....	54
3.6.3. Örgütsel Sessizlik.....	55
3.6.4. Örgütsel Bağlılık.....	55
3.7. Örgütsel Yabancılaşmayı Önleyici Yöntemler.....	56
3.7.1. Örgütsel Yabancılaşmayı Önleyici Bireysel Yöntemler.....	56
3.7.1.1. Kendini Tanıma.....	56

3.7.1.2. Kendini Geliştirme.....	57
3.7.1.3. Güvenli Davranış Geliştirme.....	57
3.7.2. Örgütsel Yabancılaşmayı Önleyici Örgütsel Yöntemler.....	58
3.7.2.1. İş Zenginleştirme.....	58
3.7.2.2. İş Rotasyonu.....	58
3.7.2.3. Yönetime Katılma.....	59
3.7.2.4. Personel Güçlendirme.....	59
BÖLÜM 4: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.....	61
4.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi.....	61
4.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi.....	61
4.3. Sınırlılıklar.....	61
4.4. Araştırmanın Modeli.....	62
4.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	63
4.6. Verilerin Toplanması.....	64
4.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	65
4.8. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	72
4.9. Korelasyon Analizi.....	76
4.10. Regresyon Analizi.....	81
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	92
KAYNAKLAR.....	96
EKLER.....	120
ÖZGEÇMİŞ.....	124

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1.1: Genişleyen Sermaye Modeli.....	11
Tablo 2.1: Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar ve Ana Temsilcileri.....	68
Tablo 4.1: Psikolojik Sermayeyi Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları.....	66
Tablo 4.2: Örgütsel Yaşamda Yalnızlığı Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları.	68
Tablo 4.3 : Örgütsel Yabancılaşmayı Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları.....	70
Tablo 4.4 : Katılımcıların Cinsiyetleri.....	73
Tablo 4.5 : Katılımcıların Medeni Durumları.....	73
Tablo 4.6 : Katılımcıların Yaşları.....	73
Tablo 4.7: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayıları.....	74
Tablo 4.8 : Katılımcıların Bankadaki Çalışma Süreleri.....	74
Tablo 4.9 : Katılımcıların Eğitim Durumları.....	75
Tablo 4.10: Katılımcıların Görev Yerleri.....	75
Tablo 4.11: Katılımcıların Maaş Durumları.....	76
Tablo 4.12: Korelasyon Analizi (Ana Başlıklar)	77
Tablo 4.13: Korelasyon Analizi (Alt Boyutlar).....	78
Tablo 4.14: Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Yaşamda Yalnızlık İlişkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi.....	82
Tablo 4.15: Psikolojik Sermaye ve Duygusal Yoksunluk (Alt Boyut) İlişkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi.....	83
Tablo 4.16: Psikolojik Sermaye ve Sosyal Arkadaşlık (Alt Boyut) İlişkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi.....	84
Tablo 4.17: Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi.....	85
Tablo 4.18: Psikolojik Sermaye ve Güçsüzleşme (Alt Boyut) İlişkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi.....	87
Tablo 4.19: Psikolojik Sermaye ve Anlamsızlaşma (Alt Boyut) İlişkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi.....	88
Tablo 4.20 : Psikolojik Sermaye ve Kendine Yabancılaşma (Alt Boyut) İlişkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi.....	89
Tablo 4.21: Regresyon Analizine Tabi Tutulan Hipotezlerin Özet Tablosu.....	90

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli.....	62



GİRİŞ

Çağımızda baş döndürücü bir hızla gelişen ve gelişmeye devam eden bilim ve teknoloji hayatımızın her alanında gözlemlenmektedir. Robotik yazılımların, yapay zekânın ilerlemesiyle bu faktörlerin insanların işine ortak olacaklarını söyleyen uzmanlar, ilerde taksi şoförlüğünden gazeteciliğe, fabrika çalışanlarından doktorluğa kadar birçok mesleğin bu teknoloji ve yazılımlar tarafından yapılacağını öngörmektedirler. Fakat bu teknoloji ne kadar ilerlese ilerlesin aslolanın insan olduğu gerçeği değişmemektedir. Günümüzde hem araştırmalar hem de uygulamalar göstermektedir ki örgüt içindeki en kıymetli rekabet üstünlüğü sağlayan faktör insan faktörüdür. İnsan faktörünün diğer her türlü faktörün üstünde olduğunu anlayan örgütler bir takım yaşamsal önlem ve düzenlemeye başvurarak modern bir perspektif yakalamış ve klasik personel yönetimi yerine insan kaynağını maksimize etme yolu seçmiştir. İşletmelerin başarılarını giderek artırma veya hâlihazırdaki başarılarını muhafaza etmek için stratejileri; iş görenlerin olumsuz bir takım davranışlarını incelemek olmuştur. Fakat son yıllarda iş görenlerin pozitif davranışlar göstermelerinin örgüte olan faydalarının farkına varılmasıyla pozitif psikolojinin aracılığıyla pozitif örgütsel davranışlar araştırılmaya başlanmıştır.

Pozitif psikoloji ortalama bir insanda nelerin gelişme sürecinde olduğu, bu insanda nelerin doğru gittiği, bu insanın nasıl bir insan olduğu konularını gözden geçirip, değerlendiren bir kavramdır. Pozitif psikoloji; birey ve de grupların gelişimleri için nelerin gerekli olduğunu ve gerekli şeylerin etkilerinin nasıl artırılabileceğini araştıran bir kavram olarak tanımlanır

Çağımızda her yerde görülen değişim örgütlerin rekabet etme kabiliyetlerini etkileyen sermaye çeşitlerini de değiştirmiştir. Geleneksel sermaye çeşitleri olan; finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye çeşitleri gerekli fakat yetersizdir. Bu yüzden insan faktörünü öne çıkaran sosyal, beşeri ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türleri önem kazanmıştır.

Bilim insanların ekonomik, sosyal ve insan sermayelerini analizinden sonra bu kavramların özelliklerine ve kişilerin olumlu güçlerine odaklanan pozitif psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye kişilerin sahip olduğu pozitif ve geliştirilmeye müsait özelliklerin tamamı olarak tanımlanabilir. Psikolojik sermaye

bireyin güçlü yönlerine odaklanmaktadır ve öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, ve iyimserlik boyutları tarafından oluşturulmaktadır.

İnsan bütün karmaşık organizmalı canlılar içerisindeki en sosyal varlıktır. Bu sosyalite tüm insanlar için yaşamsal önem taşımaktadır. Çağımız insanının en fazla yakındığı problemlerin başında gelen kavramlar sosyal ve duygusal yalnızlıktır.

Modernleşme ve şehir yaşantısının beraberinde getirdiği yeni yaşam tarzı insanın temel ihtiyaçları arasında bulunan ait olma, kabul görme, yardımlaşma, bağlanma, yardımlaşma, anlaşılma, güven duyma, sevgi ve kabul görme gibi ihtiyaçların karşılanmaması, yüz yüze iletişimin daha az yaşanması ve sanal iletişimin fazlalaşmasıyla yalnızlık günümüzde giderek artmaktadır. Örgütsel yaşamda yalnızlık bireyin örgütteki sosyal çevresinin bireyi dışlaması ve yalnızlaştırması şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel yaşamda yalnızlığın normal yaşamda yaşanan yalnızlıktan farkı iş hayatında ve örgütlerde karşımıza çıkmasıdır. Örgütsel yaşamda yalnızlığın sonuçları arasında iş tatminsizliği yaşama, bireyin özgüven sorunu yaşaması, kendini yetersiz görme, başarılı olacağı inancını yitirmesi yer alır.

Günümüzde hayat şartları kişiyi hem çalışma hayatından hem de kendi hayatından uzaklaştırmaktadır. Çünkü hayatın getirdiği yenilikler insanın özünden kopmasına ve değerlerini yitirmesine yol açar. Böylece karşımıza çıkan yabancılaşma kavramı, bireyin kendine, çalıştığı örgüte ve topluma yabancılaşmasını sağlar. Bir örgütte çalışanlara üreten robotlar gözüyle bakılması, üst kademedeki gelen sert ve katı tepkiler, çalışan bireyin iş yaşamında beklentilerini karşılayamaması, keyfi tutum ve davranışlar, iş yerindeki doyumsuzluklar ve bunlara paralel gelişen düşmanlık duyguları örgüte karşı yabancılaşmaya sebep olabilmektedir.

Bu durumda çalışmanın temel amacı, örgütsel davranış alanında önemli bir yere sahip olan psikolojik sermaye, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma kavramlarını açıklamak ve psikolojik sermayenin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkilerini, Türkiye Bankalar Birliğinin 2018 raporuna göre 193.177 çalışanı olan ve 2 trilyon liradan fazla paraya hükmeden bankacılık sektörümüzde incelemektir.

Çalışmanın birinci bölümünde pozitif psikoloji ve psikolojik sermaye kavramları incelenmiştir. Pozitif psikoloji ve psikolojik sermayenin tarihsel gelişimleri ve tanımları açıklanmış ardından psikolojik sermayenin önemi ve faydaları üzerinde durulmuş,

psikolojik sermayenin özelliklerine değinilmiş son olarak psikolojik sermayenin boyutları tek tek açıklanmıştır.

İkinci bölümde yalnızlık ve örgütsel yaşamda yalnızlık kavramları incelenmiştir. Yalnızlık kavramı açıklanıp yalnızlığa dair çeşitli tanımlara yer verilmiştir. Yalnızlığın çeşitleri ve boyutları açıklanmış ve yalnızlıkla ilgili kuramsal yaklaşımlar tek tek açıklanmıştır. Yalnızlığın nedenleri ve yalnızlıkla başa çıkma yöntemlerine yer verilmiş daha sonra örgütsel yalnızlık kavramı ayrıntılı şekilde işlenmiştir. Örgütsel yaşamda yalnızlık kavramı tanım ve kavramsal çerçevesiyle birlikte verilmiş, örgütsel yaşamda yalnızlığın alt boyutları olan sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk açıklanmıştır. İkinci bölümde son olarak örgütsel yaşamda yalnızlığı oluşturan unsurlar ve örgütsel yaşamda yalnızlığın sonuçları tartışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise örgütsel yabancılaşma kavramı üzerinde durulmuştur. Yabancılaşma kavramı ve yabancılaşma kavramının tarihsel gelişimi anlatılmış daha sonra yabancılaşmanın boyutları tek tek açıklanmıştır. Örgütsel yabancılaşmanın nedenleri ve sonuçları tartışıldıktan sonra son olarak örgütsel yabancılaşmayı önleyen bireysel ve örgütsel yöntemler açıklanmıştır.

Tüm bu kavramsal tanım ve açıklamaların ardından çalışmanın dördüncü bölümü olan bankacılık sektöründe bir araştırma bölümünde araştırmanın sonuçlarına ait bulgulara yer verilmiştir. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, verilerin toplanması ve araştırmada kullanılan ölçekler anlatılmıştır.

Bankacılık sektöründe bir araştırma bölümünde demografik bilgilere de yer verilmiş olup ankete katılan banka çalışanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, sektörde çalışma süreleri, eğitim durumları, bankadaki görev yerleri ve maaşları hakkında bilgiler de yer almaktadır.

Son olarak sonuç kısmında ise araştırmanın sonuçlarına, psikolojik sermayenin artırılma yollarına değinilmiştir.

BÖLÜM 1

Bu bölümde pozitif psikoloji, pozitif psikolojinin örgütsel yaşamdaki yansıması pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye alt boyutlarıyla birlikte açıklanmış psikolojik sermayenin önem ve faydalarına değinilmiştir.

POZİTİF PSİKOLOJİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. PSİKOLOJİ KAVRAMI VE POZİTİF PSİKOLOJİNİN TANIMI

Bir bilim olarak psikolojinin doğuşu Avrupa'nın empirisizm, materyalizm, pozitivizm akımlarıyla haşır neşir olduğu bir döneme rastlamıştır. Psikoloji biliminin tamamen ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkması; psikolojik problemlerin çözülmesi için bilimsel teknikler uygulanması ve dünyanın ilk psikoloji laboratuvarının 1879 yılında Leipzig, Almanya'da Wilhelm Wundt tarafından kurulmasıyla olmuştur (D.P. Schultz ve S.E. Schultz, 2007: 29). Psikoloji diğer adıyla ruh bilimi kişinin zihin ve davranışlarını sistematik bir şekilde inceleyen bilim dalı olarak tanımlanabilir. Hayvansal organizmaların doğrudan gözlemlenebilir davranışları ve doğrudan gözlemlenemeyen; düşünme, hatırlama, hayal etme, zihinde canlandırma gibi karmaşık beyinsel aktiviteleri psikolojinin inceleme alanına girer (Gerrig ve Zimbardo, 2013: 24).

Pozitif psikoloji 1990'ların başında Profesör M. Seligman ve meslektaşları tarafından yürütülen çalışmalar neticesinde bilim dünyasına tanıtılan bir kavramdır. Amerikan Psikoloji Derneği başkanı Seligman'ın öne sürdüğü bir fikir ile başlayan ve yeni bir fenomen haline gelen pozitif psikoloji, 1900'lerden beri süregelen psikolojinin sadece akıl hastalıkları ve patolojik vakalara bakan yönüne değil psikolojinin unutulmuş iki önemli görevine atıf yapmakta ve insanların iyi olan yönleriyle ilgilenmeye ve insanları geliştirmeye çalışmaktadır (Polatçı, 2011: 9).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5)'e göre pozitif psikoloji; birey, aile ve toplumların psikolojik olarak iyi yönde gelişmeleri için bilimsel kaynak ve verilere dayalı bir perspektif ile etkili bir müdahale sahası oluşturma alanı ve yeni bir disiplindir. Pozitif psikoloji, klinik psikolojinin eksik kaldığı yerde devreye girerek, kişilerin zihinsel hastalık ve rahatsızlıklarından kurtulmalarına değil; insanların daha verimli, üretken ve daha iyi olmaları için onlara yardım eder (Seligman, 2002:3; Cameron vd, 2003: 3-13). Pozitif psikoloji bireylerin pozitif duygularını, pozitif kişilik özelliklerini ve bunları meydana getiren tüm mekanizmaları inceleyen bir disiplini ifade etmektedir

(Seligman vd., 2005: 410). Pozitif psikoloji patolojik durumlar üzerinde değil, psikolojik olarak iyi olmanın kaynakları üzerinde çalışır (Sheldon vd., 2000). Pozitif psikoloji birey, grup ve toplumların çalışma ve gelişmesine olumlu yönde etki eden şartların araştırılması, ve incelenmesi şeklinde tanımlanır (Topaloğlu, 2013: 477).

Pozitif psikolojinin üç temel ilgi alanının olduğu bilinmektedir. Bunlar:

1. Pozitif Duygular: Bu boyut insanın geçmişiyle barışık olma ve ona karşı olumlu duygular beslemesi ile beraber şu anda mutlu olması ve gelecekle alakalı olumlu, iyimser duygulara sahip olması ile ilgilidir.
2. Pozitif Bireysel Özellikler: Cesaret, sevgi, saygı, çalışma aşkı, şefkat, bilgelik, yaratıcılık, esneklik, yetenek, azim, cömertlik, orijinallik, erdemli olma, bağışlayıcı olma gibi özelliklere değinir.
3. Pozitif Kurumlar: İnsanları daha iyi bir toplum oluşturma yolunda destekleyen, iyi anne baba olabilme, yüksek maneviyat, iş hayatında ve günlük hayatta yüksek ahlak, liderlik edebilme, yüksek adalet duygusu, hoş görülme, ekip çalışmasına yatkınlık, sorumluluk ve gerektiğinde risk alabilme, fedakâr olma gibi niteliklerdir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

1.2. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI

Pozitif psikolojinin örgütsel alandaki yansıması olan pozitif örgütsel davranış ise bir örgütte çalışan çalışanların zayıf yönlerindense güçlü yönlerini öne çıkarıp bu yönlerin geliştirilmesi ile ilgili bir kavramdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Pozitif örgütsel davranış örgütte performansı yükseltmeyi, örgüt olarak başarıya ulaşmada, çalışanların olumlu şekilde yönlendirilmiş güçlü taraflarını, ve psikolojik durumlarını araştırmaktadır (Kaya vd., 2014:48) Kavramın kurucusu olan Luthans (2002:59)'a göre ise çağımızdaki örgüt yapılarının performansını artırmak için personel gücünün olumlu tarafları ve psikolojik kapasiteleri üzerindeki tüm araştırma ve incelemelere pozitif örgütsel davranış adı verilir (Akt. Polatçı, 2011: 23). Pozitif örgütsel davranış örgütlerde insan sermayesinin gerekli yanlarına ve çalışanların psikolojik kavrama güçlerine önem veren, örgütün performansının artırılabilmesi için etkili bir şekilde yönetilen, ölçülüp geliştirilebilen bir kavramdır. Polatçı (2011: 43) pozitif örgütsel davranışın sağladığı rekabet üstünlüğü ve performansa yaptığı ciddi derecede pozitif etkiler nedeniyle örgütsel yaşamdaki önemine vurgu yapmıştır.

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımını diğer pozitif yaklaşımlardan ayıran özellikler ise şunlardır (Luthans vd., 2007: 5).

1. Pozitif örgütsel davranış hem teoriye hem de araştırmaya dayanır.
2. Pozitif örgütsel davranış ölçülürken geçerliliği olan ölçüm araçları kullanılır.
3. Pozitif örgütsel davranışın sadece örgütsel davranış alanına odaklanmasına dikkat edilmelidir.
4. Pozitif örgütsel davranış sürekli gelişim halindedir.

1.3. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

Çağımızın sert rekabet ortamında örgütlerin ayakta kalabilmesini sağlayan verimlilik ve rekabet avantajını sağlamak amacıyla kullanılan en önemli kaynaklardan biri insan faktörüdür. İnsan faktörünün etkili bir şekilde kullanılabilmesi için örgütsel psikolojinin varlığı ile yine insan faktörünün sorunlarının çözülmesi ve verimlilik ve mutluluk seviyesinin yüksek noktalara çekilmesi arzu edilmektedir. Bu hedefe ulaşmada örgüte yardımcı olan iyileştirme tekniklerinden biri de pozitif psikoloji biliminin ortaya koyduğu pozitif örgütsel davranışı ifade eden psikolojik sermayedir (Geçkil ve Koçyiğit, 2017: 337).

Günümüz iş hayatında kendini gösteren sürekli değişim ve hareketlilik geleneksel rekabet araçları olan fiziksel, teknolojik ve ekonomik sermayeyi yetersiz kılmıştır. Buna karşılık olarak beşeri sermaye, sosyal sermaye, psikolojik sermaye gibi sermaye türleri ortaya çıkmıştır (Luthans, Youssef, 2004: 146). Bu sermaye türlerinden beşeri sermaye günümüz bilgi toplumu için elzem olan sermaye türüdür. Genellikle entelektüel sermaye olarak da anılan beşeri sermaye bir kişinin örgüte getirdiği; beceri, kabiliyet, bilgi ve deneyimlerin toplam değeridir (Envick, 2005,42). Beşeri sermayenin kökleri; tecrübe, eğitim ve özel becerilere dayanmakta olup, bu köklerin oluşturduğu bilgi, kabiliyet ve yeterlilikler insan sermayesi olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef, 2004:146).

Zacharakis ve Meyer (2000, 323-346) büyük sermaye şirketlerinin üst yönetim için çalışan seçiminde kullandıkları en büyük ve önemli kriterin deneyim ve beceri olduğunu aktarmışlardır. Barney (1991:99-120) beşeri sermayenin optimal kullanımının asla diğer örgütler tarafından kopyalanıp taklit edilemeyeceğini, bu nedenle bu sermaye türünün rekabet avantajlarının ana kaynağı ve anahtar faktörü olarak

tanımlanabileceğini belirtmiştir. Beşeri sermaye, her ülkede insani ve ekonomik gelişmenin temelini oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki beşeri sermaye ve verimlilik arasında pozitif bir ilişki vardır (Hobikoğlu: 2011:91). Bu sermaye türü doğru kullanıldığında ortaya muazzam neticeler çıkabilmektedir. Örneğin; Facebook, Google, Microsoft, Apple gibi şirketlerin başarılı olmasının sebebi yönetim anlayışlarının merkezinde beşeri sermayenin bulunması olarak değerlendirilebilir. İyi bir insan sermayesi yönetimi; personel seçimi, eğitim ve geliştirme, örtülü bilgi inşası yöntemlerini gerektirmektedir (Luthans, Youssef, 2004: 193).

Bir diğer sermaye türü olan sosyal sermayeyi (Luthans vd., 2004:46) çalışanların birbirleriyle olan iletişimi ve bu iletişim sağlanırken kurulan ilişkiler ağının bütünü olarak değerlendirmektedir. Bir örgütte üst yönetime kimin getirileceği hakkında düşünüldüğünde ilk akla gelen potansiyel bireyler; iş dünyasında saygınlığı olan, iş dünyasında iyi bağlantılara sahip, örgüte finansal ve bilgisel kaynak sağlayabilecek kişilerdir (Envick, 2005: 43).

Yapılan araştırmalar sosyal sermayenin finansal kaynaklara dönüşebilme oranının çok yüksek olduğunu göstermiştir (Shane ve Cable: 2002:364- 381). Sosyal sermaye; örgütün kaynak ve varlıklarından biri değil, bunları harekete geçirme becerisinden oluşan bir sermaye türüdür (Portes, 1998: 3). Reimer (2004: 4) bir birey örgüt içerisinde başkalarıyla bir iş planı yaparsa sosyal sermaye inşa edilmiş olur, her başarılı aşamada sosyal sermaye güçlenir ve örgütün başarısı için kullanılır diye belirtmiştir.

Lorenz (1992, 195-204), Storper (1993, 433-455) ve Putnam (1995, 65-78) sosyal sermayeyi; örgütteki çalışanın tanıdığı kişiler, hangi iletişim kanallarıyla ilişkili olduğu, belirli topluluklarda edindiği itibar ve bağlı bulunduğu örgütte elde edebileceği gerçek veya potansiyel varlık veya kaynakların bütünü olarak tarif etmiştir ve bir sosyal ağın arasındaki güveni inovasyon ve ekonomik gelişim için gerekli bir şart olarak sosyal sermaye kavramının merkezine oturtmuşlardır.

Sosyal sermayenin faydaları; personel devir hızında azalma, tedarikçilerle iyi ilişkiler sağlama, örgüt içi birimlerde iletişimi kolaylaştırma ve artırma, entelektüel sermayeyi oluşturma, firmalar arası bilgi ve fikir alışverişi ortamı sağlamasıdır (Adler ve Kwon 2002: 17). Açık iletişim kanallarının kurulması ve desteklenmesi, çapraz

fonksiyonel çalışma takımlarının kurulması ve iş aile dengesinin sağlanması iyi bir sosyal sermaye kurulabilmesi açısından önemlidir (Luthans ve Youssef; 2004: 151).

Karagül ve Masca yaptıkları araştırmada sosyal sermayenin etkilerini şu şekilde sıralamıştır (2005, 1: 41):

- Sosyal sermayenin insan yaşamının her anında kalıcı etkileri bulunmaktadır ve suç oranlarının düşmesinde, ülkede yürütme organının daha iyi çalışmasında, yolsuzlukların azalmasında önemli etkileri vardır (Putnam, 1995).
- Sosyal sermaye eğitimde başarıyı artırır (Wilkinson, 1996).
- Sosyal sermaye gelir dağılımının değişmesine yardımcı olur (Whitley, 2000).
- Sosyal sermayenin ekonomik gelişmeye olumlu etkisi vardır (Knack ve Keefer, 1997).
- Yatırımın niteliklerinin artmasına ve yeni teknolojilere alışılmanın sağlanmasında olumlu etkileri vardır (Temple ve Johnson, 1998).

Diğer bir sermaye türü olan psikolojik sermaye ise beşeri, finansal ve sosyal sermayeler üzerinde çalışan Luthans ve arkadaşları tarafından pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış konseptlerinden hareketle ilk olarak 2004 yılında literatüre kazandırılmıştır. 2005 yılında ise ölçülebilen, geliştirilebilen ve de yönetilebilen bir kavram olduğu bilinen psikolojik sermayenin bireylerin rekabet avantajı yakalamalarında önemli bir faktör olduğu açıklanmıştır. 2007 yılına gelindiğinde ise psikolojik sermayenin en açıklayıcı ve kapsayıcı tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre psikolojik sermaye; umut, dayanıklılık, öz yeterlilik, iyimserlik alt boyutlarından oluşur (Tekin, 2018: 100).

Psikolojik sermaye diğer insan kaynaklı sermaye biçimlerinden özellikle de insan (bir bireyin eğitim ve öğretim ve de deneyim veya yatırımla artırılacak bilgi, beceri ve yetenek stoku) ve sosyal (kalıcı ilişkiler ağına sahip olmakla bağlantılı gerçek veya potansiyel kaynakların toplamı) sermaye biçimlerinden ayırt edilebilir (Becker, 1993; Luthans ve Youssef, 2004; Bourdieu, 1986; Newman, 2014).

Psikolojik sermaye genel bir açıklamayla; bireylerin umut, dayanıklılık, öz yeterlilik ve iyimserlik özellikleri bakımından psikolojik ilerleme kaydetme durumlarını ifade etmektedir (Luthans vd., 2008: 209) Luthans ve Youssef psikolojik sermayeyi umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutları üzerinde kurarak, örgütlere insan kaynakları yönetimi aracılığıyla sürdürülebilir bir rekabet avantajı için yeni bir çerçeve oluşturmuştur.

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranışın bir türevi olan psikolojik sermaye bireye ‘Kimi tanıyorsun?’ (sosyal sermaye) ve ‘Ne biliyorsun?’ (beşeri sermaye) soruları yerine ‘Sen kimsin?’ sorusunu sorarak rekabet avantajını yakalama konusunda sosyal sermaye ve beşeri sermayenin önüne geçmiştir (Çetin, Varoğlu, 2015:106).

Psikolojik sermayeyi oluşturan alt boyutlardan umut; bireyin üzerinde çalıştığı belirli bir görevin, belirli bir bağlamda başarılı olması için sahip olduğu motivasyonu ve bu görevin yerine getirilme yolunu ve araçlarını ifade eder (Luthans vd., 2008:222). İyimserlik bireyin müspet sonuçlara ilişkin beklentilerini ifade eder (Scheier vd., 2001: 191). Esneklik; bir bireyin sıkıntı, belirsizlik, risk veya başarısızlıktan geri sığrama kabiliyetini ve iş hayatının sürekli değişen ve aşırı stresli talep ve şartlarına uyum sağlama kapasitesini ifade eder (Masten ve Reed, 2002: 76; Tugade ve Fredrickson, 2004:324). Öz yeterlilik ise bir bireyin motivasyonlarını ve bilişsel kaynaklarını yüksek düzeyde bir performans elde edebilmek için harekete geçirme konusunda sahip olduğu kendine güveni ifade eder (Stajkovic ve Luthans, 1998: 243).

Psikolojik sermaye bireysel düzeyde, organizasyonlar için hatta organizasyonların da ötesinde özel önem arz eden çeşitli sonuçları etkiler. Psikolojik sermaye üzerinde daha önce yapılan çalışmalar, bu kavramın; işte kalma niyetleri, iş tatmini ve bağlılık gibi arzulanan çalışan tutumlarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir (Larson ve Luthans, 2006: 75-92; Luthans vd., 2008: 209-221). Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların daha güçlü olduğu, daha az iş değiştirme niyeti taşıdığı ve iş yerinde daha az devamsızlığa yol açtığı belirtilmiştir (Avey vd., 2006: 42-60). Ayrıca psikolojik sermayeleri yüksek olan kişiler hedeflerini takip etmek ve onlara ulaşmak için daha fazla kaynak kullanabildiklerinden psikolojik sermayeleri düşük olan bireylerden daha iyi performans gösterirler. (Hubfoll, 2002:307-324; Luthans vd., 2007: 541-572) En önemlisi psikolojik sermayenin eğitim müdahaleleriyle geliştirilebileceği gösterilmiş, bu da psikolojik sermayeyi bireyleri ve hatta bütün kuruluşları olumlu bir şekilde etkileyebilecek faydalı ve somut bir yapı haline getirmiştir (Luthans vd., 2008: 209-221). Bu iş yerine özgü faydaların yanı sıra çalışmalar yürüten bilim adamları, psikolojik sermayenin stres ve kaygının azalması ile daha iyi bir psikolojik ve fiziksel iyi oluşa yol açtığını gösterir kanıtlara ulaşmışlardır (Baron vd., 2016: 742-768).

Bir psikolojik durumun psikolojik sermaye olarak sayılabilmesi için karşılması gereken bazı kriterler vardır. Bunlar:

- Psikolojik sermaye eşsizdir.
- Psikolojik sermaye pozitifdir.
- Psikolojik sermaye beşeri sermaye ve sosyal sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir.
- Psikolojik sermaye teori ve araştırma tabanlıdır.
- Psikolojik sermaye ölçülebilirdir.
- Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkilidir.
- Psikolojik sermaye durum tabanlıdır ve bu nedenle geliştirilebilir (Nelson ve Cooper, 2007: 11).

1.4. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖNEM VE FAYDALARI

Psikolojik sermayenin önemi bir bireyin veya örgütün başarıya ulaşmak için zorlukların üstesinden gelmeye karar verdiğinde açığa çıkar ve netleşir. Bu zorluklar finansman eksikliği, yasal kısıtlamalar, zayıf ekonomik durum, endüstri veya sektör standartlarındaki bir artış, çalışanların işten ayrılması, yeni rakipler, müşteri gereksinimlerinin değişmesi ve diğer olay ve durumlar dâhil olmak üzere çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Bu tip durumlar örgütleri planlarını değiştirmek üzere zorlayabilir, örgütün tüm yönünü değiştirmek için zorlayabilir ve hatta örgütün tamamen başarısızlığına sebep olabilir. Bu nedenle tüm bu olumsuz durumlarla daha iyi ve etkin mücadele için örgütlerde psikolojik sermayenin sağlanması ve sürdürülmesi çok büyük önem arz etmektedir (Envick, 2005: 41).

Psikolojik sermaye bir bireyin kendi sosyal ve beşeri sermayesini kullanma seviyesini artırabilir. Araştırmalar pozitif psikolojik durumların iyi sosyal ilişkiler üzerinde ve stresli durumlarda daha iyi hareket etme yeteneği ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Taylor ve Brown, 1994: 21-27).

Bir örgütte bütün bireylerin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik açısından iyi durumda olduğunda şirketin elde edebileceği faydalı sonuçlar göz önüne alındığında psikolojik sermayenin örgüt başarısı için neden finansal, beşeri ve sosyal sermaye kadar önemli olduğunu görmek kolaylaşmaktadır (Envick, 2005: 48).

Tablo 1.1 Genişleyen Sermaye Modeli

Maddi Sermaye	Maddi Olmayan Sermaye		
Geleneksel Ekonomik Sermaye	İnsan Sermayesi	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
Neye sahip olduğunuz	Ne bildiğiniz	Kimi tanıdığınız	Kim olduğunuz
<ul style="list-style-type: none"> • Mali durum • Somut varlıklar (tesis, donanım, patentler, veri) 	<ul style="list-style-type: none"> • Deneyim • Eğitim • Yetenekler • Bilgi • Fikirler 	<ul style="list-style-type: none"> • İlişkiler • Bağlantı ağı • Arkadaşlar 	<ul style="list-style-type: none"> • Özyeterlilik • Umut • İyimserlik • Dayanıklılık

Genişleyen sermaye modeline bakıldığında (Tablo: 1.1, Luthans vd., 2004:46) görüleceği gibi bir örgütün insan sermayesine sahip olabilmesi için geleneksel ekonomik sermayeye sahip olması gerekir. Örgüt sosyal sermaye ile daha fazla güç kazanır ve finansal, sosyal ve beşeri sermayeyi daha etkin bir şekilde harekete geçirmek için pozitif psikolojik sermayeyi doğru bir şekilde kullandığı zaman bu güç daha da artar. Skaalvik (2010: 1059-1069) psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz yeterlilik ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiden bahsetmiştir.

Coutu (2002; 80, 46-55)' nun çalışmaları psikolojik sermayenin alt boyutlarından esneklik ile iş performansı arasında doğrudan bir ilişkinin varlığından bahsetmektedir. Buna göre esnekliği daha yüksek olan insanların daha yaratıcı ve değişime daha iyi uyum sağlayabildikleri görülmüştür. Cherian ve Jacop (2013:8) kişisel başarı, iyi oluş ve motivasyonun temeli olarak psikolojik sermayeyi özellikle öz yeterliliği göstermiştir.

Wang ve arkadaşları (2012: 232-240) psikolojik sermayenin tükenmişlik sendromu ve iş aile çatışması üzerinde psikolojik sermayenin aracı rolü üzerinde bir çalışma yapmış ve bu çalışmanın sonucunda psikolojik sermayeleri yüksek düzeyde olan örgüt çalışanlarının tükenmişlik sendromuna yakalanmadıklarını tespit etmiştir.

Psikolojik sermaye düzeyleri yüksek seviyelerde olan örgüt çalışanlarının olumlu duygular içinde olduğu, sinizm duygusu yaşamadıkları, örgütsel vatandaşlık davranışı içerisinde buldukları Avey ve arkadaşları (2006: 42-60) tarafından

belirtilmiştir. Yine Avey tarafından yapılan bir diğer çalışma ise psikolojik sermayedeki artışın işe devamsızlığı azalttığını vurgulamıştır (2010: 384-401).

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık ve iyimserliğin örgütte çalışanların depresyona girmelerini negatif yönde etkilediğini ve depresyonu tedavi edici etlileri olduğu Liu ve arkadaşları (2013: 1-9) tarafından belirtilmiştir.

Ayrıca bu çalışmanın amacı olan psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkileri çalışmanın dördüncü bölümünde gösterilmiştir.

1.5. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ALT BOYUTLARI

Badran ve arkadaşları (2015: 355-356) psikolojik sermayenin özellikleri olarak; pozitif olma, ölçülebilir olma, gelişebilir olma ile paralel olan dört psikolojik durumdan bahsetmiştir. Bunlar: öz yeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserliktir.

Luthans ve arkadaşları (2010: 43) insanların pozitif vasıflarını durumsal ve karakteristik olarak çeşitlendirerek araştırmış ve karakteristik özelliklerin durumsal özellikler üzerinde farklılıklara yol açabileceğini göstermiştir. Psikolojik sermaye bu geliştirilebilir özellikler olan öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik üzerinde kurulmuştur. Bu dört alt boyutun karakteristik özellikler değil, psikolojik durumlar olduğunu not etmek önemlidir. Genel olarak karakteristik özellikler bir insanın sahip olduğu veya sahip olamadığı özelliklerdir. Bir psikolojik durum ise neredeyse herkesin öğrenebileceği ve geliştirebileceği davranışları, düşünceleri ve eylemleri içerir (Enkvick, 2005: 44). Psikolojik sermaye kavramı üzerinde yapılan araştırmalar göstermektedir ki bu dört psikolojik durum psikolojik sermayeyi en iyi anlatan psikolojik durumlardır (Nelson ve Cooper, 2007: 13).

Aşağıda psikolojik sermayenin alt boyutlarına tek tek değinilmiştir.

1.5.1. Umut

Günlük hayatta umut kelimesi herhangi bir konudaki pozitif beklentileri ifade etmek için kullanılır. Kuramsal yönden bakıldığında ise umut alt boyutuna atfedilen farklı anlamlar olduğu görülebilmektedir (Akman ve Korkut, 1993: 193).

Miller (1985: 22-25) umudu; yanılısama, beklenti, istek ve bir duygu olarak ele almış ve umudun içgüdüsel bir yaşam ögesi olduğu üzerinde durup, umudu kişileri zarar görmekten koruyup potansiyellerini açığa çıkarmaya yardımcı olan bir psikolojik faktör

olarak tanımlamıştır. Erkuş ve Fındıklı (2013: 304-306)' ya göre umut; amaca veya başarıya ulaşmak için gidilecek yolun belirlenmesi, netleştirilmesi ve bu yolun sürdürülmesi için gerekli niyeti ortaya çıkarmaktır.

Snyder' a (2000: 8-9) göre pozitif psikolojide umut; genellikle arzu edilen hedeflere giden yolları türetme ve bu yolları kullanması kendini motive etme yeteneği olarak tanımlanır. Umut; birincisi hedeflere ulaşmak için gerekli fiziksel ve zihinsel enerji veya irade (willpower), ikincisi bu hedeflere ulaşmak için belirlenmiş yollar veya yol gücü (waypower) olmak üzere iki temel bileşende oluşur (Luthans, 2004: 45-50). Bu iki temel bileşenden irade; istenilen veya hedeflenen neticeye ulaşma amacını açıklar ve bu amaç için bireyi motive eder. Belirlenmiş yollar bileşeni ise hedefe ulaşmada bireyin yoluna çıkabilmesi olası engelleri önceden görebilmeyi ve bireyi bu hedefe yetiştirebilecek alternatif yolların önceden belirlenmesini açıklamaktadır (Snyder; 1995: 358-359).

Umut düzeyi yüksek olan bireylerin hedeflerine giden yoldaki engelleri tahmin ederek olasılıkları kendi lehlerine kullanırlar, böylece amaca ulaşmak için gidilecek yolları önceden belirlerler (Luthans vd., 2007: 545-546).

Snyder bir bireyin başarılı sayılabilmesi için bu bireyin başarılı olabileceğine dair bir hisse sahip olma gereği ön koşulunu öne sürmüştür. Bu görüşü savunmak adına araştırmalar yapan Snyder ve arkadaşları, üniversitede bir çalışma yapmış ve öğrenim döneminin başında umut düzeyi yüksek olan öğrencilerin dönem sonunda daha başarılı olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Snyder vd., 1991: 570-585).

Luthans ve Jensen (2005, 306-307) umudu; iş hayatında çalışanların bir işe başlarken motivasyonlarının yüksek olmasına sebep olan ve yüksek performansa aracılık eden bir psikolojik durum olarak göstermişlerdir. Proaktif olarak ek yolların belirlenmesi tıkanmalarla karşı karşıya gelindiğinde bile tespitin ve iradenin yeniden başlatılmasını sağlar (Luthans ve Youssef, 2007:779). Peterson ve arkadaşlarına göre (2011: 429) umut bireyin amaçlarına ulaşmak için plan yapmasıyla ilgili motive edici ve olumlu bir kavramdır. Çalışanların umut düzeyleri yükseldikçe amaçlarına ulaşmak için çeşitli kısa yollar bulmaları ya da bu kısa yolları oluşturmaları daha da artmaktadır (Erkmen ve Esen, 2012, 91). Umudun örgütlerde liderlik ve iş yeri performansı üzerinde pozitif etkileri olduğu gözlemlenmiştir (Peterson ve Luthans, 2003: 26-31).

Umut düzeyinin artırılabilmesi için gerekli olan davranışlar şunlardır (Luthans ve Jensen 2002):

1. Amaçların küçültülerek ve basamaklandırılarak daha yönetilebilir hale getirilmesi.
2. Sadece sonuç odaklı olmama, işi yaparken süreçten zevk alma.
3. Hedefin yapılabilirliği tehlikeye girdiği anda alternatif planları devreye sokma konusunda göstermesi gereken beceriklilik ve hazır olma.
4. Bireysel ve örgütsel amaçları belirleme ve netleştirme konusunda ustalık.
5. O anki durum ve şartlara göre alternatif planlar geliştirebilme ve bu planları uygulayabilme.
6. Planlar uygulanırken yolda karşılaşılabilecek problemlere karşı hazırlıklı ve dayanıklı olma.
7. Hatalı bir umut etme durumu ile karşı karşıya kalındığında bundan bir an önce kurtulup, hedefe giden yolu değiştirme konusunda hazırlık ve yeteneğe sahip olma.

1.5.2. Öz Yeterlilik

Bandura tarafından geliştirilen öz yeterlilik kavramı bireylerde bulunan bilgi ve kabiliyetlerin etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi için öncelikle ilgili alanlarda kendi yeterliliklerine olan inanç seviyesini ifade eden bir kavramdır (Özerkan, 2007: 29). Bandura'ya göre öz yeterlilik bireylerin belirli bir iş üzerinde çalışıp başarıya ulaşma konusundaki kabiliyetlerine olan güven seviyesini ifade eder (Bandura, 1995: 151).

Öz yeterlilik; bireyin bir işte başarılı olmak için ihtiyaç duyduğu davranış şekilleri, motivasyon ve bilişsel kaynakları harekete geçirme konusunda kendine olan güveni ve kendisi hakkındaki düşünceleridir (Wood ve Bandura, 1989:408).

Stajkovic ve Luthans (1998: 66)'a göre öz yeterlilik; bireyin motivasyon ve bilişsel kaynaklarını hayat akışındaki olaylara yansıtması ve bu hayat akışı sırasında karşılaşılabileceği problemleri çözebileceğine olan inanç seviyesidir.

Öz yeterlilik tüm insan hareketlerini etkiler. Öz yeterlilik bireyin hayatındaki olayları etkileme gücü ile ilgili inançları belirler ve böylece bireyin güçlüklerle

karşılaştığında gösterdiği mukavemeti ve bireyin yapmak zorunda olduğu seçimleri etkiler (Luszczynska ve Schwarzer, 2005: 127-169).

İnsanlar öz yeterliliklerinin düşük olduğu işlerden kaçınırlar, ancak öz yeterliliklerinin yüksek olduğu işlerde görev kendi iradeleriyle çalışmak isterler. Öz yeterlilik, fiili kabiliyetin önemli ölçüde ötesinde olduğunda, görevleri tamamlama kapasitesinin fazla tahmin edilmesine yol açar. Öte yandan, öz yeterlilik gerçek yetenekten önemli ölçüde düşük olduğunda, büyüme ve beceri gelişimini engeller. Araştırmalar, optimum öz yeterlilik seviyesinin yeteneğin bir miktar üzerinde olduğunu göstermektedir; bu durumda, insanlar en zorlu görevlerle başa çıkmaya ve deneyim kazanmaya daha fazla niyetlidirler (Csikszentmihalyi, 1997:57). Öz-yeterlilik, kişinin belirli bir görevde nasıl performans göstereceğine olan inancını açıklamak için büyüklük, güç ve genellik gibi boyutlardan oluşur (Porter vd., 2003, 131-132).

Genel olarak, öz yeterliliği yüksek olan kişilerin, bir görevi tamamlamak için çaba sarf etmeleri ve bu çabalarda öz yeterliliği düşük olanlardan daha fazla zaman harcamaları daha muhtemeldir.

Düşük öz yeterliliğin olumsuz bir etkisi, öğrenilmiş bir çaresizlik durumuna yol açabilmesidir. Öğrenilmiş çaresizlik, hayvanlara şokların uygulandığı bir deneyde Martin Seligman (1972: 407-411) tarafından çalışılmıştır. Deney boyunca, kafesin farklı bir yerine hareket ederek şoktan kaçabilecekleri bir kafese yerleştirilmiş hayvanların hareket etmeye çalışmadıkları keşfedildi, çünkü bu hayvanlar daha önce kaçmalarının mümkün olmadığı bir kafese yerleştirilmişlerdi. Kelvin (2001:119) düşük öz yeterliliğe sahip olan bireylerin yaptığı işte hiçbir hareketin olumlu sonuçlanmayacağı hissine kapılma şanslarının daha yüksek olduğunu söylemiştir.

Bandura, insanların öz yeterliliklerindeki farkın temelde farklı dünya görüşleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Öz yeterliliği yüksek olan insanlar genellikle kendi yaşamlarının kontrol edebildiklerine, kendi eylemlerinin ve kararlarının yaşamlarını şekillendirdiğine inanırken, düşük öz yeterliliğe sahip kişiler yaşamlarını kontrolleri dışında görürler (Bandura, 1995). Bandura'ya öz yeterlilik kavramını dört temel üzerinde yükselir (Luthans vd., 2008:222).

- Bireyin başarılı tecrübeler yaşaması
- Başkalarının tecrübelerinden yararlanma.

- Önemli kişilerden yaptığı işle alakalı övgüler alma veya onlar tarafından ikna edilme.
- Psikolojik ve fizyolojik olarak hazır olma.

Öz yeterlik kavramı, işyerinde uygulanabilirliği nedeniyle yönetim bilimciler ve uygulayıcılar tarafından benimsenmiştir. Genel olarak, öz yeterlilik, işle ilgili performansla pozitif ve güçlü bir şekilde ilişkilidir. Bu ilişki, görev karmaşıklığına bağlıdır. Daha karmaşık işler için öz yeterlilik ve iş performansı arasındaki ilişkiler kuvvetliken, kolay işlerde bu ilişkiler daha zayıftır. (Stajkovic ve Luthans, 1998: 240-261). Luthans'a göre (2002:700) öz yeterlilik seviyesi yüksek bireyler zorluklarla karşılaştığında motivasyonlarını kaybetmemekte ve bu engelleri aşmak için daha çok çaba göstermektedirler.

Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi erkek egemen alanlarda kadınların neden düşük temsil edildiğini incelemek için bu kariyer alanlarına öz yeterlilik konusunda bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda öz yeterlilik seviyelerinin genç kadınların kariyerle ilgili davranışlarını ve kariyer tercihlerini önemli ölçüde etkilediği bulunmuştur. (Betz ve Hackett, 1986:279-289) Araştırmacılar ayrıca matematikle alakalı alanların seçimini; matematiğe ait öz yeterliliğin, matematiğe olan ilgiden daha çok yordadığını da göstermişlerdir. Öz yeterliliğin bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında kariyer gelişimiyle ilgili fikir edinmelerine yardımcı olmak için özellikle faydalı olduğunu kanıtlamıştır (Pajeres, 1996: 543-578).

1.5.3. Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, krizle başa çıkabilme veya kriz öncesi zihinsel ve fizyolojik duruma hızlı bir şekilde dönebilme yeteneğidir (De Derte ve Stephens, 2014: 353-355). Psikolojik dayanıklılık, kişinin kişisel öz kaynaklarını yükseltmek ve kendini stres kaynaklarının potansiyel olumsuz etkilerinden korumak için zihinsel süreçler ve davranışlar kullandığında ortaya çıkar (Robertson vd., 2015:533). Luthans ve arkadaşları (2006: 28) psikolojik dayanıklılığı; çatışma, belirsizlik, başarısızlık, giderek artan sorumluluklarla karşı karşıya gelen bireyin bu faktörler karşısında aksiyon gösterebilme, geri dönüş yapabilme yeteneği olarak tanımlar.

Esneklik veya diğer adıyla dayanıklılık genellikle stresli veya olumsuz bir durumdan sonra olumlu bir uyum olarak düşünülür (Hopf, 2010: 151) . Dayanıklılık, fiziksel, zihinsel ve ruhsal yönlerin iyi veya kötü koşullara, yaşamın çeşitli aşamalarında

meydana gelen normatif gelişimsel görevleri sürdürebilecek tutarlı bir benlik duygusuna entegre edilmesidir. Dayanıklılık, sadece derinlemesine stresli bir durumun üstesinden gelmekle kalmayıp, aynı zamanda "yetkin işleyiş" ile söz konusu durumdan çıkmayı da içerir. Dayanıklılık, bir kişinin yaşadığı sıkıntılardan daha güçlenmiş ve daha becerikli bir kişi olarak geri dönmesine yardımcı olur (Richardson, 2002: 307-321).

Dayanıklılık (esneklik) sadece reaktif iyileşmeye değil, aynı zamanda kazanılan mücadeleler ile proaktif öğrenme ve büyümeye de yardımcı olur. Başka bir deyişle, esneklik hem olumsuz hem de olumlu ama potansiyel olarak ezici olaylar içerebilir (Youssef, 2007: 778). Çalışmalar, bireylerin dayanıklılığını geliştiren ve sürdürülebilir kılan birkaç faktör olduğunu göstermektedir: (American Psychological Association, 2014).

- Gerçekçi planlar yapma ve bunları takip etmek için gerekli adımları atma yeteneği.
- Kişinin güçlü yanlarına ve yeteneklerine güven duyması.
- İletişim ve problem çözme becerileri
- Güçlü dürtü ve duyguları yönetme yeteneği.

Amerikan Psikoloji Derneği, The Road To Resilience isimli yazısında dayanıklılık inşa etmenin on yolundan bahsetmiştir. Bunlar:

1. Yakın aile üyeleri, arkadaşlar veya başkalarıyla iyi ilişkiler kurmak ve sürdürmek.
2. Krizleri aşılmaz sorunlar olarak görmekten kaçınmak.
3. Değişikliklerin yaşamın bir parçası olduğunu kabul etmek.
4. Gerçekçi hedefler belirlemek ve bunları takip etmek.
5. Olumsuz durumlarda onlardan kaçmak yerine bazı önlemler almak.
6. Kaybedilen bir mücadeleyi kendini keşfetmek adına bir ders olarak görmek.
7. Problemleri çözme yeteneğine olan güveni ve özgüveni yükseltmek.
8. Uzun vadeli bir bakış açısı kurmak, korumak ve stresli olayı daha geniş bir bağlamda ele almak.
9. Hayata pozitif bakmak ve iyimser olmak.
10. Fizyolojik ihtiyaçları gidermek ve bireyin kendisine iyi bakması.

Esneklik olarak da bilinen dayanıklılık işyeri ortamındaki başarısızlık ve gerileme bağlamında da incelenmiştir. Luthans ve arkadaşları (2005: 247-269) psikolojik sermayenin bir parçası olarak, dayanıklılığın performansla pozitif olarak ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Bunun nedeni, yüksek derecede dayanıklılığa bireylerin yaratıcı olma, değişime adapte olma ve sıkıntılarla başa çıkma konusunda ısrarcı olmalarıdır ve bu da hızla dönüşen işyerinde performansın artmasına neden olmaktadır. Bitmiş ve arkadaşları (2013: 27-40) yüksek dayanıklılık seviyesine sahip bireylerin örgütlerde zorluklarla mücadelede daha iyi performans gösterdiklerini ve bu bireylerin tükenmişlik sendromuyla daha az karşı karşıya kaldıklarını söylemiştir. Basım ve Çetin (2011: 89) yaptıkları çalışmalar sonucunda psikolojik dayanıklılıkları daha yüksek olan bireylerin daha çok iş tatmini yaşadıklarını belirtmişlerdir. Dayanıklılık seviyeleri yüksek olan bireyler zorluklarla karşılaşmayı hayatın akışının getirdiği normal durumlar olarak karşılarlar ve bu durumlardan gerekli dersleri alırlar (Yıldız ve Örucü, 2016: 274). Ayrıca dayanıklılığı yüksek bireylerin kendini yalnız hissetme, umutsuz hissetme seviyeleri daha düşük olup, daha iyimser ve dışa dönüktürler ve yaşamlarını tehlikeye atacak davranışları daha az gösterirler (Güloğlu ve Kararımak, 2010: 74).

1.5.4. İyimserlik

Türk Dil Kurumu (TDK) iyimserliği; “Genellikle her düşünce ve işi iyi olarak değerlendiren bir tutum veya kişilik özelliği, nikbinlik, optimizm” olarak tanımlamıştır. Yazında ise iyimserlik bireylerin geleceğe umutla bakması ve gelecekteki olaylar hakkında pozitif beklentilere sahip olması olarak tanımlanmıştır (Harms ve Luthans, 2012: 590) (Gillham ve Reivich, 2004: 146-163).

Seligman’a göre iyimserlik; bireyin hayatındaki olumlu olayları kişisel başarıya bağlı, kalıcı ve her zaman yaşanabilecek şeyler olarak görürken, olumsuz olayları ise dışardan gelen, geçici ve anlık olarak gören psikolojik bir yaklaşımdır. Karamsar bir yaklaşım tam tersini yapar böylece başarıların olumlu etkilerini baltalar ve başarısızlıkların yıkıcı potansiyelini ağırlaştırır (Youssef, 2007: 278).

Pozitif örgütsel davranışın özellikle ilgi alanına giren iyimserlik; geçmişte yaşanan tecrübelerle karşı yumuşaklık ve hoşgörülü olma, içinde bulunulan zaman dilimini iyi değerlendirme ve gelecekte yaşanabilecek potansiyel fırsatları değerlendirmede istekli olma amacı taşıyan gerçekçi ve esnek bir iyimserliktir (Schneider, 2001: 250-263).

İyimserliğin ayırt edici özelliği temel olarak olumlu ve olumsuz olayların kavramsal açıklamasında bulunabilir. Umut, öncelikli olarak içsel, durumlar üzerinde yoğunlaşsa da, iyimserlik daha geniş bir perspektif benimsemiştir (Youssef, 2007: 779). İyimserliğin atfetme mekanizmaları, özellikle olumsuz olaylar ve başarısızlıklar ve kişinin kendi ile sınırlı değildir, aynı zamanda diğer insanlar veya durumsal faktörler gibi dış sebepleri de içerir (Seligman, 1998). Bu nedenle, gerçekçi, esnek iyimserlik, çok umutlu bir insanın bile gerçekçi olmayan hedefler için çaba göstermekten korunmasına yardımcı olabilir. İyimserlik; tıkanıklık ve sürekli sorunların ortaya çıkması ve artması durumunda ve bir hedefi ulaşılamaz hale getirme tehdidinde bulunduğu kendiliğinden kaynaklanan bir suçluluk duygusu ve kişisel sorumluluk duygusunu hafifletebilir (Youssef, 2007: 779).

Keleş (2011:348) çalışmasında iyimserlik seviyeleri yüksek olan bireylerin daha çok çalışma için kolay tetiklenebilen, daha mücadeleci, daha kolay tatmin olabilen, daha hayat dolu, zorluklar karşısında daha dayanıklı bireyler olduğunu kanıtlayan çalışmaların giderek arttığına değinmiştir.

Özkalp'e (2009: 494) göre iyimserlik seviyesi yüksek olan bireyler sağlık sektörü, sosyal hizmetler, satış veya müşteri temsilciliği gibi alanlarda başarılı performanslar sergileyebilmektedir.

Carver (2002: 231-243) iyimserlik seviyeleri daha yüksek olan bireylerin sorunlar ve zorluklar karşısında daha olumlu yaklaşım sergilediklerini böylece bu tavır sayesinde daha başarılı olabileceklerini söylemiştir. İyimserlik seviyeleri yüksek bireylerin işlerinden tatmin olma seviyeleri de yükselmektedir (Luthans vd., 2007: 541-572).

BÖLÜM 2

Bu bölümde yalnızlık kavramı açıklanmış ve yalnızlığın çeşitleri ve boyutları, yalnızlıkla ilgili kuramsal yaklaşımlar, yalnızlığın nedenleri ve yalnızlıkla başa çıkma yöntemleri, örgütsel yaşamda yalnızlık alt boyutlarıyla birlikte açıklanmıştır. Son olarak örgütsel yaşamda yalnızlığı oluşturan unsurlar ve örgütsel yaşamda yalnızlığın sonuçları açıklanmıştır.

ÖRGÜTSEL YAŞAMDA YALNIZLIK

2.1. YALNIZLIK KAVRAMI VE YALNIZLIĞIN TANIMLARI

Yalnızlık günümüzde milyonlarca insanın hayatını etkileyen bir mevhum haline gelmiştir. Yalnızlık zararlı neticelere sebebiyet verebilen bu nedenle üstesinden gelmenin ve yönetmenin önem arz ettiği bir gerçekliktir (Wright, 2005: 4-5). Psikologların 1950'lerden itibaren bahsettikleri yalnızlık kavramı son zamanlarda araştırmaların odağı haline gelmiştir. 1970'lerde çoğalmaya başlayan yalnızlık hakkındaki çalışmalar Robert Weiss'in 1973 yılında yayınlanan duygusal sosyal yalıtılmışlık hakkındaki kitabıyla geniş kitlelere duyurulmuştur.

Pek çok ruhsal hastalığa ve kişilik bozukluklarına zemin hazırladığı bilinen yalnızlığın insanlar arasında yoğun olarak gözlendiği bilinmektedir (Buluş, 1997: 83).

İnsan, hayatının başladığı andan sona erdiği ana kadar çevresiyle direkt bir iletişim veya etkileşim halindedir ve bu iletişim ve etkileşimi bu süreç içerisinde bir şekilde devam ettirmek ister. Hayat süreci içerisinde karşılaşılabilecek problemlerle mücadelede insanlar kendini zor durumda ve yalnız kalmış bulabilmektedirler. Yalnızlık insanın hayatının bir bölümünde veya tamamında karşılaşılabileceği zor ve olumsuz bir durumdur (Kızıldağ, 2009: 22).

İnsanların birbirleriyle olan ilişkilerinde yetersiz ve insan ihtiyaçlarını yeterince karşılaşılamayan yaşantılar içerisinde olmaları sosyal yaşamlarını farklı biçimde etkilemektedir. Bu etkiler de bireylerin toplumda yalıtılmışlık hissi yaşamalarına ve yalnız hissetmelerine neden olmaktadır (Buluş, 1997: 82-83). Diğer bir anlatımla teknolojik gelişmelerin hayatımızın her alanına girmesi ile yalnızlık bütün boyutlarıyla artış göstermektedir. Böylece insanın duygusal olarak beslenmesi için gerekli sevgi, paylaşma, yardımlaşma, güven, anlaşılma gibi duygular; birebir iletişimin daha az meydana gelmesi ve sanal ortamda iletişimin artması nedeniyle daha az tatmin edilmekte ve insan yalnızlaşmaya itilmektedir (Koçak, 2003: 71).

Weiss'e göre; bağıllık (insanın her açıdan rahat hissettiği ilişkiler), sosyal entegrasyon (diğer insanlarla iç içe olma ve iyi bir iletişim kurma), yaşama fırsatı (bireyin diğerlerinin iyiliği adına manevi ilgi gösterdiği ve sorumlu hissettiği ilişkiler), değer verme (bireyin kabiliyetlerinin önemsendiği ilişkiler), güvenilir uyuşma (bireyin yardım isteyebileceği ilişkiler) ve rehberlik (bireyin bir şeyler danışabileceği ve destek alabileceği ilişkiler) ilişkilerinden bir veya bir kaçındaki eksiklikler yalnızlığa sebep olabilmektedir (Akt. Buluş, 1997: 83).

İnsanlar yalnızlık kelimesini düşündüklerinde, genellikle onu kişilerarası izolasyonla ilişkilendirirler. Yalnızlık, duygusal, sosyal ya da coğrafi olarak yalnız olma hissini vurgulama eğilimindedir. Bununla birlikte başka bir gerçek veya hayali birey veya grupla özlem duymadan bilinçli bir şekilde sağlanan bir başınalık (aloneness) ve inziva (solitude) yalnızlık olarak nitelendirilemez (Peplau ve Perlman, 1982). Genel olarak, çağdaş araştırmacılar yalnızlığı; bir insanın sosyal ilişkilerindeki eksiklikten kaynaklanan niteliksel veya niceliksel olarak ortaya çıkan psikolojik bir durum olarak açıklamışlardır (Peplau ve Perlman, 1982). Yapılan araştırmalar, yalnızlığın psikolojik sağlık ve iyiliğe zarar veren üzücü bir deneyim olduğunu göstermektedir (Murphy ve Kupshik, 1992). Yalnızlık Sermat (1974)'a göre; insanın geçmişte sahip olduğu ilişkiler ve gelecekte yaşamayı umduğu ilişkilerle, hali hazırda tecrübe ettiği ilişkiler arasındaki uyumsuzluk ve tutarsızlıktır. Bu uyumsuzluk ve tutarsızlık bireyin yaşadığı yalnızlığın şiddetini belirlemektedir (Akt. Karaduman, 2013).

Peplau ve Perlman (1982) çığır açan makalelerinde yalnızlığın tanımını özetlemiştir ve yalnızlığın farklı tanımları arasından üç noktaya dikkat çekmiştir. Bunlar:

- 1- Yalnızlık, bir insanın sosyal ilişkilerinde, niceliksel veya niteliksel eksikliklerden kaynaklanır.
- 2- Yalnızlık, nesnel toplumsal izolasyonla eş anlamlı olmadığı için öznel bir deneyimdir.
- 3- Yalnızlık deneyimi, nahoş ve üzücüdür.

Peplau ve Perlman, yalnızlık konusundaki çerçevelerinin temelini oluşturan iki ilkeyi ana hatlarıyla belirtir. Birincisi, yalnızlık, istenen ve ulaşılan sosyal temas seviyeleri arasındaki bir tutarsızlığa bir cevaptır ve ikincisi, bilişsel süreçlerin yalnızlık duyguları üzerinde ılımlı bir etkisi vardır (Akt. Wright, 2005: 11). Rook (1984: 1391),

yalnızlığı bir kişinin başkaları tarafından yanlış algılandığı, yanlış anlaşıldığı veya reddedildiğini hissettiğinde ortaya çıkan ve özellikle sosyal bütünleşme hissi veren ve duygusal yakınlık sağlayan aktiviteler için uygun sosyal ortaklardan yoksun kalma ile oluşan bir duygusal sıkıntı durumu olarak tanımlamaktadır. Killeen (1998: 762-770) yalnızlığın insanı dünyadaki tek insanmış gibi hissettirebileceğini söylemiş, insanın kendisini tamamen yalıtılmış ve işe yaramaz biri olarak görmesine yol açan ve hayatı anlamsız gösteren bir kavram olarak göstermiş ve yalnızlığı geniş bir insan topluluğunu etkileyebilecek yaygın, üzücü ve zayıflatıcı bir durum olarak tanımlamıştır. Gerek bilimsel gerekse bilimsel olmayan tanımlara, yalnızlığın çok yönlü bir deneyim olarak bir araya gelen sayısız öznel ve duygusal tepkilerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Kendi içinde, belirli veya tanımlayıcı biliş, duygu veya davranış kümesinden yoksun, oldukça bireysel ve belirsiz bir yapıdır (Marangoni ve Ickes, 1989: 93-128).

2.2. YALNIZLIĞIN ÇEŞİTLERİ VE BOYUTLARI

Bilim adamları yalnızlığın boyutları konusunda kesin bir hükme varabilmiş değillerdir. Tek boyutlu bir yalnızlık konsepti üzerinde duran uzmanlar olduğu gibi çok boyutlu olduğunu savunan uzmanlar da bulunmaktadır. Bu farklılıkların çıkış noktası ise yalnızlığın tanımlarındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Karaduman, 2013:3).

Yalnızlığın tek boyutlu olması yalnızlığın tek şekilde ortaya çıkıp kişinin bütün ruhsal durumunu etkilemesi iken çok boyutlu olması ise farklı durumlarda ortaya çıkan farklı yalnızlık türleri olması bununsa bireyin psikolojisini farklı şekilde etkilemesi şeklinde açıklanmaktadır (Kaplan, 2011: 12).

Weiss'in 1973'te kaleme aldığı "Yalnızlık: Duygusal ve sosyal soyutlanma" adını taşıyan eserine kadar yalnızlıkla alakalı kuramsal açıklamalarda (Fromm-Reichmann, 1980; Moustakas, 1961; Sullivan, 1953) yalnızlık hep tek boyutlu olarak ele alınan bir kavramdı. Weiss'in eseri ile yalnızlığın birden çok boyutunun olabileceği tartışılmaya başlanmıştır (Duy, 2003: 18). Weiss yalnızlığın iki farklı boyutu olduğunu savunarak yalnızlığın çok boyutlu doğasını ilk kez açıklamıştır (Chan ve Qiu, 2011).

Weiss'ten önce tek boyutlu olarak tanımlanan yalnızlık; maruz kalma seviyesinin değiştiği (az yalnızlık, orta dereceli yalnızlık, aşırı yalnızlık gibi) ve karşı karşıya kalındığında bireyin psikolojik, kültürel, sosyal ve kişisel deneyimlerini etkileyen birleştirici ve genel bir kavram olarak tanımlanmıştır. Yalnızlığın çok boyutlu olarak

tanımlanmaya başlanması ile birlikte; gruptan soyutlanma, kişiler arası yalnızlık ve samimi yalnızlık gibi farklı şekillerde ortaya çıkan bir kavram olduğu kabul edilmiştir (McWhirter, 1990).

Yalnızlık kavramı üzerinde çalışmalar yürüten Weiss, bu kavramı tanımlamakta zorluk çekmiştir. Bowlby ile tanıştıktan sonra yalnızlığın neden kaynaklandığı sorusuna; nesne yoksunluğunda tecrübe edilen ayrılık zorlanması olarak cevap verebilmiştir (Duy, 2003: 18).

Weiss yalnızlığı sosyal boyut özelinde araştırmış ve kavramı ikiye ayırmıştır. Bunlar, bağlanma unsurunun eksikliğinden ortaya çıkan “duygusal yalnızlık” ve sosyal ilişkilerin yaşanmamasıyla ortaya çıkan “sosyal yalnızlık”tır (İmamoğlu, 2008: 91).

Duygusal yalnızlık bireyin yakın bir duygusal bağ ve ilişki kuracak kimseye sahip olmamasıdır. Vaux' a göre romantik ikili ilişkilerde, anne ve çocuk veya bakıcı ile çocuk, her hangi bir samimi arkadaş ilişkisinde sevgi bağı denilen bağ kurulur (Akt. Chan ve Qiu, 2011). Bu sevgi bağının eksikliğinde duygusal yalnızlığın tezahür ettiği görülür. Duygusal yalnızlık samimiyet-cinsel yakınlığın eksikliğinden en önemlisi de psikolojik samimi ilişkilerin yokluğundan ortaya çıkar (Clinton ve Anderson, 1999).

Weiss'e (1973) göre, sosyal yalnızlık sosyal çevre ile birleşme ve bütünleşme eksikliğidir ve sosyal yalnızlaşmanın gerçekleşmesi için birey anlamlı bir sosyal grupla beraber olma ihtiyacı duymalıdır (Akt. Chan ve Qiu, 2011).

Sosyal yalnızlığın sebebi; kardeş, arkadaş, kuzen, komşu vb. ilişkileri gibi arzu edilen ve istenilen sosyal ilişki ağlarının eksikliğidir. Bu tarz ilişkilerin sağlanmasıyla beraber sosyal yalnızlık ortadan kalkar. Sosyal yalnızlık ülke veya şehir değiştirme, başka bir mahalleye veya eve taşınma gibi eski sosyal ortamı terk etme şeklinde de yaşanabilir. Araştırmalar sosyal yalnızlığın; depresyon, bunalım, alkolizm, hayatta amaçsızlık ve insan hayatının anlamsızlaşması gibi durumlarla kuvvetli bağının olduğunu göstermiştir (Körler, 2011: 14).

Moustakas' a göre yalnızlık kaygısı hoş olmayan ve bireyle diğer bir birey arasındaki temel bir yabancılaşmadan kaynaklanırken varoluşsal yalnızlık insan olabilmenin kaçınılmaz bir parçasıdır ve insanın kendisiyle yüzleşmesine ve ruhsal olarak büyümesine yol açar. Yalnızlığı sınıflandırmada zaman bir diğer kıstas olarak kullanılmıştır. Yalnızlık yeni bir yere taşınma gibi sebeplerle ortaya çıkabilecek geçici bir durum veya kronikleşmiş bir kişisel davranış da olabilir. Yani birey kısa dönemli bir

yalnızlık deneyimi yaşıyor olabilir veya yalnız olmaya meyilli bir kişi olabilir. Weiss ise yalnızlığı sosyal eksiklik temelinde incelemiştir. Weiss (1973), duygusal yalnızlığı (kişisel, samimi bir ilişkinin olmaması) sosyal yalnızlıktan (sosyal bağlılık veya topluluk duygusunun olmaması) ayırmıştır. Ayrıca Weiss Duygusal yalnızlığın, çok daha acı verici bir izolasyon biçimi olduğunu, sosyal yalnızlığın ise birey tarafından istenmeyen ve reddedilen bir hisle sıkıntı duygusunun karışımı olduğunu belirtir (Peplau ve Perlman, 1982).

Russell ve arkadaşları (1984), duygusal ve sosyal yalnızlığın belirleyicilerini, deneyimlerini ve sonuçlarını araştırmış ve bu araştırmanın sonuçları sosyal ve duygusal yalnızlığın ayrılabilir yapılar olduğu fikrine kanıt sağlamıştır. Bununla birlikte, çalışma aynı zamanda duygusal yalnızlıktan mustarip olan bireylerin sosyal yalnızlıktan mustarip olanlarla aynı deneyimlerin birçoğunu yaşadıklarını da söylemiştir. DiTommaso (1997) ve Spinner (1992) tarafından yapılan başka bir araştırma da; aşkla alakalı yalnızlık, aile ile ilgili yalnızlık ve sosyal yalnızlık gibi ayrı yalnızlık yapılarını farklılaştıran kanıtlar bulmuştur (Akt. Wright, 2005).

Yalnızlığın boyutları üzerine araştırma yapan bilim insanlarından biri de Jones'tir. Jones (1987)' ye göre yalnızlığın iki farklı boyutu vardır. Bunlar durumsal yalnızlık ve sürekli yalnızlıktır. Durumsal yalnızlık daha çok anlık bir yalnızlık biçimi olup insanın günlük rutin ilişkilerindeki eksiklikten kaynaklanır. Sürekli yalnızlık ise daha çok insanın karakteristik özelliklerin insanı sürüklediği ve zemin hazırladığı bireyler arası ilişkilerin olumsuzluğundan kaynaklanan bir yalnızlık türüdür. Bu yalnızlık türlerinin her ikisi için alınması gereken önlemlerin de farklı olması gerekmektedir. Durumsal yalnızlık için bireyin çevresini genişletmek gibi tedbirler yeterliyken, sürekli yalnızlık için sosyal becerileri yükseltici tedaviler gereklidir (Duy, 2003: 19).

Young ve Beck (1978) yalnızlığı kronik yalnızlık, durumsal yalnızlık ve geçici yalnızlık olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Kronik yalnızlık bir kaç seneyi bulabilen uzun süreler boyunca insanı ihtiyaçlarını karşılayabilecek olgunlukta bir ilişki yaşayamamaktan kaynaklanır. Durumsal yalnızlık ise başka bir yere taşınma gibi durumlarda ortaya çıkan ani değişimlerle beliren yalnız türüdür. Son olarak en çok rastlanılan geçici yalnızlık ise bireyin her an karşılaştığı bir yalnızlık türüdür. Örneğin

gün içinde diğer insanların çevremizde olmadığı anlarda bu yalnızlık türünü yaşarız ve herhangi biri bizimle konuşmak istediğinde bu yalnızlık türü sona erer (Duy, 2003: 21).

Sadler ve Johnson yalnızlığı kozmik, kültürel, sosyal ve kişiler arası olarak isimlendirdikleri dört alt boyut olarak incelemişlerdir. Bu yalnızlık türlerinin her biri kendi aralarında farklılık gösterse bile hepsi kişinin öz benliğinden kaynaklanmaktadır. Bu dört yalnızlık türünün en kompleks yapıya sahip olanı kozmik yalnızlıktır. Üç birbirinden farklı benlik duygusunu içeren kozmik yalnızlık, kişinin kâinat ve doğayla bir ilişki içinde olması, hayatın metafizik öğeleri olan yaratıcı ve öz varlıkla olan ilişkisi veya bireyin uğruna yaşadığı bir amaç ve kader olarak nitelendirdiği şeyle olan ilişkisinden oluşur. Kültürel yalnızlık ise bireyi birey yapan maddi manevi değerlerden bir şekilde uzak kalmasıyla oluşur. Kültürel yalnızlık en çok yerden bir yere göç etme halinde görülür. Sosyal yalnızlık ise bireyin içinde bulunduğu sosyal çevreye yabancılaşması, bu çevreden herhangi bir sebepten dolayı uzaklaşması veya tam tersi sosyal çevrenin bireyi dışlaması ve soyutlaması ile oluşur. Kişiler arası yalnızlık ise herkesin yaşadığı evrensel ve yaşam sürecinin gerçeği ve gereğidir. Bu yalnızlık türü hayatta her yaşta ve her dönemde ortaya çıkabilir ve kişilerden ayrılmayla ortaya çıkar (Sadler ve Johnson, 1980: 44-54).

De Jong-Gierveld ve Raadschelders (1982) üç farklı yalnızlık türü üzerinde durmuşlardır. Bu üç yalnızlık türü ayrımına evli, boşanmış ve dul erkek ve kadınlar üzerinde yaptıkları çalışmalar sonucunda ulaşmışlardır. Bu yalnızlık türleri: ümitsiz yalnız, dönemsel ya da geçici yalnız ve geri çekilmiş, ümitsiz yalnız olarak belirtilmiştir. Ümitsiz yalnızlar ilişkilerinde çok az doyum yaşayan insanlar olarak değerlendirilmiştir. Dönemsel ya da geçici yalnızlar; yakın bir eşin eksikliğini yaşasa da belli sayıda ilişkisi olan insanlarda oluşur. Geri çekilmiş, ümitsiz yalnızlar ise çok miktarda arkadaşlık ilişkisine sahip olan fakat çok yakın bir ilişkiye olan ihtiyaçlarını ve giderilemeyen tatmin duygularını diğer yalnızlar gibi dile getiremeyen yalnızlardır (Duy, 2003: 19-20).

2.3. YALNIZLIK İLE İLGİLİ KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Yalnızlık üzerine olan teorilere ve de bu konu üzerinde yapılan çeşitli araştırmalara dayanan ilk temel eser 1982 yılında yayınlanmıştır. Letitia A. Peplau ve Daniel Perlman tarafından kaleme alınan “Loneliness A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy” adlı bu kitapta; psikodinamik, fenomenolojik, varoluşsal,

sosyolojik, etkileşimci, bilişsel, gizlilik ve genel sistem modelleri adlarıyla toplam sekiz kuramsal yalnızlık yaklaşımına yer verilmiştir (Sønderby, 2013:1-29). Bu yaklaşımların her biri aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 2.1 Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar ve Ana Temsilcileri

Teorik Yaklaşımlar	Ana temsilcileri
Bilişsel	Peplau ve Perlman, 1982
Varoluşsal	Moustakas, 1961
Etkileşimci	Weiss, 1973
Fenomenolojik	Rogers, 1961
Gizlilik	Derlega ve Margulis, 1982
Psikodinamik	Fromm-Reichmann, 1959
Sosyolojik	Riesman, 1961
Sistemsal	Flanders, 1982

2.3.1. Psikodinamik yaklaşım:

Yalnızlığa dair psikodinamik açıklamalar daha çok Freud'un psikoterapi yaklaşımını benimsemiş olan bilim insanlarından kaynaklanmaktadır. Bu bilim insanlarından birincisi Zilboorg'dur. Uzmanlar Zilboorg'un (1938) yalnızlıkla ilgili kitabının yalnızlığın psikolojik analizini sunan ilk eser olduğunu savunmaktadırlar (Akt. Perlman ve Peplau, 1982).

Psikodinamik yalnızlık kuramına göre, giderek kendi içine çekilen birey kendisini dış çevreden soyutlamakta ve kendini iç dünyasının merkezine oturtturarak ideal bir içsel mekanizma yaratmaktadır. Bu mekanizmayı yaratmaya duyulan aşırı istek ise yalnızlığı meydana getirmektedir.

Psikanalitik ve Freud sonrası araştırmacılar yalnızlığın, çocukluk bencilliğinden ve düşmanlığından (Zilboorg, 1938), çocuk yaşlarda samimiyetle karşılanmayan çocuksu ihtiyaçlardan (Fromm-Reichmann, 1959) veya çocuk yaşta bağlanma duygularının eksikliğinden (Bowlby, 1969; Weiss, 1973) kaynaklandığına inanmaktadırlar.

Sullivan (1953) bireyin diğer insanlarla olan iletişim bağı kurma ihtiyacının bebeklikten itibaren var olduğunu savunmaktadır. Bebeklik döneminde bu iletişim

ihtiyacı anne tarafından giderilir. Erken çocukluk döneminde diğer yetişkinlerle oynanan oyunlarla giderilen ihtiyaçlar son çocukluk döneminde ise akran arkadaşlarla giderilir. Ergenlik öncesi hem cinslerle kurulan iletişim kurma ihtiyacı ergenlikle beraber karşı cinse de yönelir. Yetişkinlikte ise bu ihtiyaçlar bir eşin bireyin hayatına girmesiyle giderilir. Ergenlik döneminden sonra karşılanamayan bu ihtiyaçlar çocukluk dönemine göre daha fazla ve büyük sıkıntılara yol açar (Akt. Duy, 2003: 27).

Fromm-Reichmann (1980: 342)'a göre yalnızlık korkutucu ve insanların uzak durmak adına ellerinden gelen her şeyi yapabildiği bir durumdur. Yalnızlık insanların acı çekmesine sebep olur ve onları paralize eder. Klein (1980:362)'de yalnızlığı patolojik olarak incelenmesi gereken bir psikolojik durum olarak ele almıştır. Klein'e göre insanın mutlu anlarında bile hissettiği içsel yalnızlığın kökleri bebeklik çağındaki psikotik kaygılara dayanmaktadır.

2.3.2. Varoluşçu Yaklaşım

Varoluşçu yaklaşım yalnızlığı hayatın varoluşsal bir gerçeği olarak görmüş ve bir yaşam biçimi olarak olumlamıştır. Bu görüşe göre yalnızlık insanın özünde vardır ve yaşam insanın sadece kendine ait bir süreçtir. İnsanın bu süreçte yaşadığı duygular devredilemez aktarılamaz (Gündoğan, 2017: 1-8).

Yalnızlığa varoluşçu bakış açısıyla bakan bilim insanları yalnızlık korkusu yaşayan bireyleri bu korkuyu yenmeleri için desteklemektedirler çünkü onlara göre yalnızlık olumlu bir yaşantı tarzı olarak kullanılabilir. Varoluşçular yalnızlığın temelinde neyin yattığı ile ilgilenmezler ve yalnızlık duygusunu neyin artırıp azalttığını da sormazlar çünkü onlara göre yalnızlık insanın içindedir ve var olmanın kaçınılmaz bir sonucudur (Perlman ve Peplau, 1982:126).

Moustakas yalnızlık kaygısı ve gerçek yalnızlığı birbirinden ayırmıştır. Moustakas'a göre yalnızlık kaygısı yalnız kalma korkusunu körükleyerek insanı diğer insanlarla iletişim kurmaya zorlayan ve insanın karar almasını olumsuz etkileyen bir savunma sistemidir ve bu sistem bireyin gerçek yalnızlıkla tanışmasını engeller. Gerçek yalnızlık; hayatın önemli dönüm noktalarında bireyin yalnız başına olduğunu fark edip bu durumu içselleştirdiği anda yaşamın değer kazanması ve bireyin özgürleşmesidir (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 126)

Schopenhauer (1999) da insan yalnızlığının doğal sonucunun özgürlük olduğunu savunmuştur. Schopenhauer' e göre insanın özgür olabilmesinin şartı yalnız kalmaktır çünkü sadece yalnız kalabildiklerinde kendilerine dönebilirler. Yalnızlığı sevmeyen bir insan özgür olamaz (Akt. Karnick, 2005).

2.3.3. Fenomenolojik Yaklaşım

Fenomenolojik yaklaşımın öncüsü Carl Rogers'tır. Rogers'a göre yalnızlık insanın diğer insanlarla ilişkisi olmadığı anda ortaya çıkmaktadır. İnsan tavır ve davranışlarını; beğendiği, hayran olduğu, saygı duyduğu insanların hoşuna gidecek şekilde değiştirdiğinde daha çok sevildiğini düşünür. Böylece kişinin iç dünyasıyla dış dünyası arasında bir tutarsızlık oluşur. Birey bir şekilde gerçek kişiliğine döndüğü anda yalnızlığa en yakın olduğu anı yaşayabilir. Birey, hayatın anlamının, iç dünyasının reel dünyayla olan ilişkisine bağlı olmadığını, olamayacağını kabul etmeye başladığı zaman yalnızlığı umutsuzluğa döndürür (Danış vd., 2017:11).

Rogers'a göre bireyin yalnızlıktan kurtulması içindeki diğer insanlar tarafından beğenilip kabul edilmeyeceği hissinden kurtulmaktan geçmektedir. Bunu birey tek başına da becerebilirken, içten, yargılamanın olmadığı terapi gruplarının da yardımcı olabileceğini belirtmiştir (Akt. Duy, 2003: 29).

2.3.4. Bilişsel Yaklaşım

L.A. Peplau ve D. Perlman bu yaklaşımın öncü isimleridir. Bu yaklaşım yalnızlığın bilişsel ve de ilişkisel süreçleri üzerine yoğunlaşmaktadır ve gözle görülen büyük özelliği sosyal yetersizlik ve yalnızlık konularında en önemli faktör olarak biliş aygıtını kullanmasıdır (Kaplan, 2011: 18). Bilişsel yaklaşım bilişsel çelişki modelinin temelini oluşturmaktadır. Bireyin bu çelişkili durumdan uzaklaşabilmesi için kendi içsel sürecindeki çelişen bilgilerin önemini azaltması ya da içsel süreçteki uyuşan bilgilerin önemini güçlendirmesi gerekmektedir (Kağıtçıbaşı, 2006: 158).

Bu yaklaşıma göre yalnızlık, insanın mevcut sosyal ilişkileri ile istenen ve arzu edilen sosyal ilişkilerin arasında bir fark oluştuğunda belirir. Yalnızlık yaşayan bireylerin spesifik algılama mekanizmaları o bireyin yaşadığı yalnızlık şiddetini ve bu yalnızlıkla mücadele etme yöntemlerini etkilemektedir. Algılama mekanizmaları olumsuz olan bireylerin benlik saygısı düşer ve bu da yalnızlığa sebebiyet verir veya yalnızlığa ön ayak olur (Peplau ve Perlman, 1982).

Anlatıldığı gibi bilişsel süreç yaklaşımında, bireyin duygu ve davranışları birer veri olarak kabul edilmektedir. Yalnızlık; bireyin algı, tutum ve içsel yaşantı süreçleri çerçevesinde aranmakta ve ayrıca bireyin sosyal yaşamdaki ilişkiler ağında geçerli olan kendi standartları ve normları yalnızlığı nasıl yaşayacağını belirlemektedir (Danış vd, 2017: 11). Örneğin, hayatları dolayısıyla ilişkileri birbirine çok benzeyen iki insandan biri son derece aktif bir sosyal hayata sahip hissederken diğeri yalnız hissedebilir (Peplau vd., 1982: 137).

2.3.5. Sosyolojik Yaklaşım

Sosyolojik yaklaşım yalnızlığın sebebi olarak toplumu işaret etmektedir. Killeen, (1998)'e göre birey kendi olmayı bırakıp toplumun normlarına göre hareket ettiği takdirde toplumda saygı kazanır ve böylece sosyalleşme imkânına erişir. Toplumun dayattığı bu normlar dışına hareket edenler ise yalnızlığa mahkûm olurlar. Bahr (2003) yalnızlığı toplumsal yanlışlıklar altında temellendirmiştir, ona göre yalnızlık bireylerin hatasından değil toplumların kusurlarından doğar. Perlman ve Peplau (1982:127) da sosyolojik yalnızlık üzerinde çalışan bilim insanlarının yalnızlığın insan iradesi dışında geliştiğini söylediklerini vurgulamıştır.

2.3.6. Etkileşimsel Yaklaşım

Etkileşim kuramının en önde gelen isimlerinden birisi Weiss'tir. Etkileşimsel yaklaşıma göre yalnızlık hem kişisel hem de sosyal faktörlerle ilişkilidir. Bundan dolayı yalnızlığın sebepleri araştırılırken hem sosyal hem de kişisel veriler birlikte incelenmelidir (Bahr, 2003). Weiss (1973) de yalnızlığı karmaşık bir durum olarak tanımlamış ve kişisel ve sosyal unsurların etkileşiminin sonucu olarak tanımlamıştır.

2.3.7. Gizlilik Yaklaşımı

Derlega ve Margulis insanların sosyal ilişkilerinin hayattaki amaçlarına ulaşma konusunda anahtar rol oynadığını belirtmişlerdir. İnsanların bu amaç ve hedeflere yürürken ihtiyaç duyduğu bir yol arkadaşı eksikliğinde ise yalnızlık ortaya çıkar. Yalnızlık, bireyin kişilerarası ilişkilerde dürüst bir iletişime geçebilme ihtiyacının giderilemediği durumlarda belirme eğilimindedir (Perlman ve Peplau, 1982: 129). Gizlilik yaklaşımına göre, insanlar iç dünyalarında yaşadıklarını samimi bir şekilde konuşup tartışabilecekleri sırdaşlara ihtiyaç duyarlar. Bu sebepten dolayı yalnızlık güvenilir bir kişi ile içten bir iletişimin noksanlığını yansıtır (Bahr, 2003).

Gizlilik yaklaşımının kökenini oluşturan varsayım, bireyin sosyal iletişimde istediği ve başardığı seviyeler arasındaki dengeyi kurabilme arayışıdır. Derlega ve Margulis açıkça yalnızlığın toplumun büyük bir bölümü tarafından karşılaşılan sıradan bir deneyim olduğunu söylemektedirler. Ayrıca istenilen ve başarılan iletişim seviyesi arasındaki dengeyi sağlama konusuna dikkat çekmeleri, dikkati yalnızlığın güncel belirleyicileri üzerine toplamaktadır (Perlman ve Peplau, 1982: 129).

2.4. YALNIZLIĞIN NEDENLERİ

Segal ve Mikulincer (1990) bazı denekler üzerinde yaptıkları çalışmalar sonucunda yalnızlığı tetikleyici bazı sebepler bulmuşlardır. Bunlar: Diğerleri ile bağ kurma konusunda problemler yaşama veya bu konuda eksiklik (%56), kişinin kendini umursayan (ilgi gösteren) kişilerin sayısında eksiklik (%16), kişinin etrafında tanıdığı insanların olmaması (%13), diğer insanlar çok mutlu iken, bireyin kendisinin mutsuz olduğu düşüncesi (%10), sohbet edecek insan eksikliği (%10), aşırı derecede kendine odaklanma (%10).

Algılayış biçimleri kişiden kişiye değişen bir kavram olan yalnızlığa sebep olan temel faktörler Perlman ve Peplau tarafından üç farklı kategoride ele alınmıştır. Birincisi; kişinin etrafındaki insanlarla sevilmediğini düşünmesi, bu grupça dışlanmış hissetmesi, yeni bir ilişki oluşturma becerisinde eksiklik, konuşacak dost veya arkadaş bulamama, bilumum sosyal ilişkilerdeki eksikliklerdir. İkinci olarak yalnızlığı hazırlayan durumlar belirtilmiştir. Bunlar: kişilik özellikleri (utangaçlık, içe kapanık olma vs.), içinde bulunulan durumların özellikleri, kültürel değerlerdir. Son olarak yalnızlığı hızlandıran etmenler ise; kişinin sosyal yaşamını sekteye uğratan veya bitiren, kişinin yaşam yerinin değişmesi, romantik ilişkisinin bitmesi, yakın bir tanıdığının hayatını kaybetmesi gibi etkenler olarak sıralanabilir (Peplau ve Perlman;1984).

Weiss sosyal ilişkilerde kendilerini yetersiz olarak gören bireylerin yalnızlığa daha meyilli olduklarını belirtmiştir. Weiss'e göre insanlar yalnızlıktan uzak durabilmek amacıyla duygusal yakınlıklar kurabilecekleri diğer bireylerle temas kurmak isterler ve bunun için de fırsatlara ihtiyaç duyarlar. Weiss bu isteklerin yalnızlık duygusundan uzaklaşmak için olduğunu söylemiştir (Weiss, 1973).

Bilgen (1989)'e göre bireyin hayatında yaşadığı kritik eşiklerin yalnızlık duygusunu tetikleyebileceğini belirtmiştir. Bireyin eşinden veya sevgilisinden ayrılması,

yeni bir ülke, şehir veya semte taşınmak, işinden emekli olarak ayrılma gibi olaylar yalnızlığın tetikleyici etmenleri olarak sayılabilir.

Qualter (2003) travmatik anı, durum veya kayıpların yalnızlıkla bağlantılı olduğuna dikkat çekmiştir. Bireyin anne, baba eş veya yakın arkadaşlarından birini kaybetmesi veya bunların başka bir yere taşınması, umursanmama, reddedilme, yalnızlığın sebepleri olarak gösterilebilir.

Michela, Peplau ve Weeks (1982) yalnızlığın algılanabilir nedenlerini şu şekilde sıralamışlardır:

1. Kötümserlik: Bireyin kuracağı sosyal ilişkilerde sürekli olumsuz düşünmesi, biriyle ilişki kurma şansına sahip olmadığı yönünde düşünmeye sahip olması.
2. Reddedilmekten Korkma: Kişinin ilişkiye geçmek istediği sosyal ortamdan ret cevabı alma korkusu yaşaması.
3. Çaba Göstermeme: Kişinin yeni bir arkadaş ortamına girmek için çaba sarf etmemesi.
4. Şanssızlık: Bireyin yeni arkadaşlar edinme konusunda kendini şanssız hissetmesi.
5. Bilgisizlik: Bireyin yeni sosyal çevrelere girme konusunda bilgisiz olması.
6. Utangaçlık: Bireyin utangaç bir kişilik yapısına sahip olması.
7. Fiziksel Çekiciliği Olmama: Bireyin hoş bir görünümüne sahip olmaması.
8. Diğer Gruplar/ilişkiler: Diğer insanların yalnızlık çeken ve gruba girmek isteyen bireyin farkında olmamaları veya umursamamaları.
9. Diğerlerinin Korkuları: Diğer insanların yeni sosyal çevreye girecek kişiden korkmaları veya çekinmeleri.
10. Kişisel Olmayan Durumlar: Bireyin birçok insanla kişisel olmayan tarzda (İş arkadaşlığı gibi) mecburi ilişkiler kurması.
11. Fırsat Yoksunluğu: Bireyin yeni sosyal çevre bulabilme konusunda yaşadığı sorunlar olması.
12. Diğerlerinin isteksizliği: Diğer insanların bireyle ilişki kurma konusundaki isteksiz olmaları.
13. Antipatik Kişilik Yapısı: Bireyin karakter olarak itici ve sevimsiz olması.

2.5. YALNIZLIKLA BAŞA ÇIKMA

Birçok bakımdan ve birçok insan için, yalnızlığın en doğrudan ve en tatmin edici uzun vadeli çözümü; bireyin kendini anlamlı bir ilişki içine sokması veya uyumlu insanlarla iletişimini geliştirmesidir (Wright, 2005).

Yalnızlıkla başarıyla başa çıkabilen bireyler, sosyal gruplarla meşgul olma, yaratıcı aktivitelerle ilgilenme ve kendini gerçekleştirme etkinlikleri gibi aktif davranışlarda bulunma eğilimindedir. Bu tür davranışlar insanın dikkatini yalnızlık düşüncelerinden uzağa yönlendirerek ideal ve gerçek sosyal çevre arasındaki algılanan boşluğu azaltır (Rook, 1988). Bu hipotezi test eden Shaver ve arkadaşları (1985) geçici yalnızlıklar yaşayan deneklerin aktif başa çıkma stratejilerini tercih ettiklerini, kendilerini aşağılayıcı nitelikte eylemlerden kaçındıklarını, sosyal olarak yeterince yetenekli olduklarını tespit etmişlerdir. Buna karşılık yalnızlığı bir kişilik özelliği haline getiren bireyler, yalnızlığı içsel ve istikrarlı nedenlere bağlayan denekler yalnızlıkla başa çıkmak için yeterli çözümler bulmayı başaramadıkları görülmüştür. Başka bir deyişle yalnızlığı kişilik özelliği haline getiren denekler olurlarına bırakmış, geçici ve durumsal yalnızlık yaşayan bireyler ise yalnızlık duygularıyla daha etkin bir şekilde başa çıkmışlardır.

Rokach ve Brock (1998), kendini yalnız olarak tanımlayan deneklerin faydalı olarak adlandırdığı yalnızlıkla başa çıkma stratejilerini incelemişlerdir. Bu stratejileri altı alt başlık altında toplamışlardır. Bunlar: kabul ve yansıtma, kendini geliştirme ve anlama, sosyal destek ağı, uzaklaşma ve reddetme, din ve inanç ve artan aktivitedir.

Sullivan (1953) yalnızlıkla mücadele yöntemi olarak başkalarıyla yakın ilişkiler kurmayı işaret etmiştir. Ona göre bu yöntem müzik dinleme, ders çalışma gibi edilgen eylemlerden daha etkilidir. Yalnızlıkla mücadelenin etkin yöntemlerinden biri de sosyal beceri eğitimidir. Sosyal beceri eğitiminde öğrenilen ilişkiyi başlatma, ilişkiyi muhafaza etme ve yürütme becerileri, sözel olmayan iletişim araçlarını kullanabilme, iltifat etme, iltifata karşılık verme gibi yetenekler yalnızlığı savuşturmada kullanılabilir. Bu beceriler özellikle çocuklar arasında akranlarıyla sosyal temas sağlarken etkili olmaktadır (Asher ve Paguette, 2003).

Nurmi ve Salmela-Aro (1997), yalnızlığı tecrübe bireylerin bu durumdan sıyrılmak için kullandıkları bilişsel ve davranışsal stratejilerin, yalnızlık düzeyini değiştirebileceğini ve bu değişimin karşılıklı olduğunu ortaya koymuşlardır. Karamsar-

kaçınma (pessimistic-avoidance) stratejisini kullanan bireyler, yaklaşma-yönelimli stratejisini kullanan (approach-orientation) bireylere göre daha fazla yalnızlık yaşamaktadır. Bir yıl sonra aynı deneklerle yapılan çalışmada da yalnızlık seviyeleri yüksek olan bireylerin, bir yıl içinde daha fazla karamsar-kaçınma stratejisi kullandıkları görülmüştür (Akt. Duy, 2005).

McWhirter (1990)'a göre yalnızlığın üstesinden gelmenin en ödüllendirici ve kalıcı yolu başka bir bireyle veya birey topluluğuyla arzu edilen bir aidiyet duygusu yaratmaktır. Araştırmalar en az yalnızlık yaşatan kişilerin güçlü arkadaşlıkları olduğunu, sosyal ağlarında bulunan insanlara duygusal olarak bağlandıklarını ve daha geniş bir sosyal gruba yakınlık ve aidiyet duygusu yaşadıklarını göstermektedir.

Rook ve Peplau'ya (1982) göre, insanların çoğunluğu yeni ilişkiler kurarak, mevcut sosyal ağlarını daha fazla kullanarak veya insan ilişkilerini medya kişilikleri (ünlü sporcular, şarkıcılar, film artistleri gibi) veya evcil hayvanlarla ikame ederek yalnızlığın üstesinden geliyor gibi görünmektedir.

Yalnızlıkla mücadelede gösterilen tepkilerin tamamı olumlu davranışlar değildir. Rokach bunları "faydasız yıkıcı yöntemler" olarak adlandırarak; intihar etme, uyuşturucu veya alkol kullanımı, suç işleme olarak sıralamıştır (Akt. Duy, 2005).

Shaver ve Brennan (1991) tarafından yapılan önceki araştırmalar, kronik olarak yalnız bireylerin, televizyon seyretme veya aşırı yemek yeme gibi pasif, etkisiz ve sağlıksız başa çıkma stratejileri gösterme eğiliminde olduğunu ve bunların yalnızlıkla mücadelede yetersiz kaldığını göstermiştir. Bu stratejiler, yetersiz sosyal çevreye veya yalnızlığın sürmesine sebebiyet veren bilişsel ipuçlarına odaklanmamaktadır.

2.6. ÖRGÜTSEL YAŞAMDA YALNIZLIK

2.6.1. Kavramsal Çerçeve Ve Tanım

İş gücü açısından yalnızlığı tanımlamanın en önemli problemleri bireyin yalnız hissetmesine neden olan birçok sebebin olması ve çalışanların iş yerinde ilişki eksikliklerini algılama yollarının farklılaşmasıdır. Peplau ve Perlman gibi bilim insanları yalnızlığın bireyin sosyal ortamlarındaki eksikliklerden kaynaklandığı konusunda hem fikir olsa da çok açık bir sosyal eksikliğin görülmediği iş yerinde yalnızlığı açıklamak oldukça zordur. İş yerindeki eksiklikler, niceliksel faktörlerden daha az olmak kaydı ile daha çok kişiler arası ilişkilerin kalitesini boğan çevresel koşullardan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, iş yerindeki ilişkilerden niteliksel olarak

tatmin olmamanın nedeni iş hayatındaki insanlarla olan temas miktarından çok yalnızlıkla açıklanabilir (Wright, 2005).

İnsanın günlük hayatında tecrübe ettiği yalnızlık karşımıza, içinde bulunduğumuz modern çağın en büyük problemlerinden biri olarak çıkmaktadır ve bu yalnızlık insanın zamanının büyük bir kısmını geçirdiği iş yaşamında da görülmektedir (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018: 604).

Bilim insanları 1950'lerden itibaren yalnızlık üzerinde çalışmalar yürüttüler de örgütsel yaşamda yalnızlığın iş hayatında olumsuzlukları ve yaygınlığı hakkında çok az araştırma yapılmıştır. İş yaşamının insanın genel yaşamının merkezine oturduğu günümüzde yalnızlığın bireyleri ve organizasyonları nasıl ve ne derecede etkilediğini bilmek çok büyük önem içermektedir. Kendisini yalnız olarak tanımlayan çalışanlar, yalnız olmayan çalışanlarla karşılaştırıldığında yalnız çalışanların daha kötü liderlik ve çalışan performansı gösterdiği görülmüştür. (Lam ve Lau, 2012).

Örgütsel yaşamda yaşanan yalnızlık, alışlagelmiş yalnızlık duygusundan farklı olarak iş yerinde ve örgütsel yaşamda ortaya çıkmaktadır. Gündelik hayatında gelişmiş ve tatmin edici sosyal ilişki ağlarına sahip olan, kendisini mutsuz ve terk edilmiş hissetmeyen bir birey, örgütsel yaşamda karşı karşıya kaldığı sorunlardan dolayı kendini terk edilmiş ve yalnız hissedebilir. Bireyin, örgütsel yaşamda yaşadığı yalnızlık esas olarak sosyal ağlar kurmada ve sosyal destek almada yaşadığı olumsuzluklar nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Doğan vd., 2009: 272).

Örgütsel yaşamda yalnızlık şüphesiz bütün iş sahipleri, iş adamları, yöneticiler ve çalışanların kaçınmak isteyeceği bir durumdur. Bazı meslek gruplarının astlarına veya müşterilerine olan profesyonel bir mesafeyi koruma ihtiyacı ve modern hayatın beraberinde getirdiği etkenler çoğu zaman endişe ve örgütsel yaşamda yalnızlığa sebep olur (Wright, 2005: 41).

Organizasyonel yaşamda yalnızlığın etkilerini anlamak birkaç nedenden dolayı önemlidir. Birincisi, insanı birçok açıdan doyuran sosyal ilişkiler olmadan, çalışanların organizasyonlardaki düşük ve yetersiz sosyal desteği algılama olasılıkları daha yüksektir (Fenlason ve Beehr 1994; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Aselage ve Eisenberger, 2003). İkincisi çalışanların sosyal ilişkisi iyi olmadığında kendilerini kuruma ait hissetme ve destekleme oranları da azalmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989; Baumeister ve Leary, 1995; Meyer, 2009). Son olarak örgütler için kritik önem taşıyan

çalışma arkadaşlarının resmi veya gayri resmi ilişkiler aracılığıyla örgütle alakalı kritik kaynak ve bilgilerin paylaşılmasının azalması (Sherony ve Green, 2002) ve yalnız çalışanların işlerini etkin bir şekilde yapma şanslarının düşmesidir (Lam ve Lau, 2012).

2.6.2. Örgütsel Yaşamda Yalnızlığın Boyutları

Örgütsel yaşamda, her ne kadar doyurucu ve tatmin edici sosyal ilişkileri olsa da birey karakteristik özelliklerinden dolayı kendini soyutlanmış olarak bulabilmekte ve yalnız hissedebilmektedir. Bu açılarından bakıldığında yalnızlık fenomeninin durumsal, kişisel ve de çevresel boyutlarının olduğunu düşünmemek mümkün değildir (Peplau ve Perlman, 1984: 15).

Wright (2005: 64-65), örgütsel yaşamda yaşanan yalnızlığın bireyin içinde bulunduğu çevresel, örgütsel ve bireysel etmenlerden dolayı meydana geldiğini savunmuştur. Yazında uzun süredir çalışılmakta olan yalnızlık birçok yönden ele alınmasına ve farklı boyutlar altında incelenmesine karşın örgütsel yaşamda yalnızlık konusunda niceliksel ve niteliksel bir çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle Wright, Burt ve Strongman tarafından “Loneliness at Work Scale (LAWS) - İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği-” hazırlamış ve yazına kazandırılmıştır. Bu ölçekte örgütsel yaşamda yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olarak iki alt başlık altında toplanmıştır (Doğan, 2009: 272).

2.6.2.1. Sosyal Arkadaşlık

Sosyal arkadaşlık boyutu; sosyal yalnızlık durumu üzerinde temellendirilmiş bir kavramdır (Şişman ve Turan, 2004). Bireyin yaşlılarıyla, yakın arkadaşlarıyla, çalışma arkadaşlarıyla, komşularıyla vb. olan ilişkiler ağında meydana gelen niceliksel ve niteliksel eksikliklerden kaynaklanan duyguya sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık denilmektedir. Örgütsel yaşamda iş görenler, yöneticiler, müşteriler arasında yeterli sosyal bağlantının olmaması ve bireyin içinde kendisini rahat hissedebileceği bir grup tarafından kabul edilmemesi sosyal yalnızlık olarak ifade edilir. Bu şekilde bir yalnızlık tecrübesi yaşayan bireylerde utangaçlık, sıkılganlık ve reddedilmişlik hisleri sıklıkla görülür (Mercan, 2015: 431).

Bireyler ancak sosyal ağlara bir şekilde dâhil olup etkileşime geçtikleri zaman sosyal yalnızlığın bu olumsuz hislerinden kurtulabilmektedirler. Bu sosyal etkileşimler ise organizasyonun içindeki çeşitli etkinlikler (düğün, parti, piknik, yemek, çeşitli

geziler vs.) aracılığıyla gerçekleşir. Bu tür organizasyonlara katılmayan bireylerin sosyal yalnızlık yaşamamaları mümkün görülmemektedir (Weiss, 1973; Vincenzi ve Grabosky, 1987).

Sosyal yalnızlıktan mustarip bireyler sosyal bir gruba aidiyet hissi duymazlar gerçekten ait olup olmadıklarından şüphe ederek başkalarıyla ilişki kurma yeteneklerini sorgularlar (Rokach, 1985; Weiss, 1973).

Yalnızlık üzerine yaptıkları araştırmalarla tanınan Vincenzi ve Grabosky (1987) ve Weiss (1973) bireyin sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşamasını önleyebilmesi için gerekli altı ilişki türünden bahsetmiştir. Bunlar: bağlanma, toplumsal bütünleşme, takdir görme, güvenilir arkadaşlıklar, koruma ve korunma ve yol gösterici olmadır. Bu ilişki türlerinden her hangi birinin eksikliği sosyal arkadaşlık yalnızlığının ortaya çıkma sebebi olabilir (Şişman ve Turan, 2004: 120).

Çetin ve Alacalar (2016: 196) sosyal arkadaşlık yalnızlığı çeken bireylerin örgütle ilgili düşünce, fikir ve problemlerini açıkça söylemekte sıkıntılar yaşadığını ve örgüt içinde kendisini parçası olarak gördüğü bir arkadaş grubu bulma sıkıntılarını yaşadığını belirtmiştir.

2.6.2.2. Duygusal Yoksunluk

Yapılan araştırmalar örgütsel yaşamda yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluğu nicelikselden ziyade niteliksel bir boyut olarak ele almıştır. Duygusal boyutta insanın birebir yaşadığı ilişkilerin sayısı değil kalitesi ve seviyesi öne çıkmıştır. Birey niceliksel olarak çok büyük kalabalıklarda yalnız hissedebileceği gibi, daha az sayıda insanın bulunduğu ortamlarda kendisini son derece sosyal ve tatmin olmuş hissedebilir (Karaduman, 2013).

Weiss'e (1973) göre duygusal yalnızlık, bireyler arasındaki samimi, özel, romantik ve duygusal ilişkilerin yokluğunu açıklamaktadır. Ölüm, boşanma, ayrılık gibi kişinin önem atfettiği ilişkilerin bitmesi de duygusal yalnızlığa yol açabilir. Duygusal yalnızlığın ortadan kalkması için yitirilen ilişkilerin benzerlerinin tekrar kurulmasıyla mümkün olabilir (Şişman ve Turan, 2004).

Örgütsel yaşamda yalnızlığın duygusal yalnızlık olarak adlandırılan bu boyutu iş görenin örgütteki meslektaşlarıyla olan sosyal ağ ve ilişkilerinin niteliğini

tanımlamaktadır (Doğan vd., 2009). Örgütsel yaşamda meydana gelen duygusal yoksunluk iş gören bireyin iletişim kanallarını diğer iş görenlere karşı kapatması, duygu, düşünce ve fikirlerini iş yaşamındaki diğer paydaşlardan (iş sahibi, müşteri, yönetici vb.) saklaması veya söyleyememesi, bu paydaşların, bireyin kendini ifade etmesi durumunda bile anlayamayacağını düşünmesi olarak açıklanabilir. Bunlara ek olarak örgütsel yaşamda kendini mutlu ve huzurlu hissetmeyen, çalışma ortamında sürekli rahatsızlık, kaygı ve boşluk hisleri yaşayan, çalışma arkadaşlarının sosyal ağlarına dâhil olmakta zorlanan bireylerin örgütsel yaşamda yalnızlık duygusuna kapıldıkları söylenebilir. İş yaşamında duygusal yoksunluk belirtileri gösteren bireylerin genel bir boşluk hissi yaşadıkları, çalışma arkadaşları ve diğer paydaşlarla aralarına mesafe koydukları ve örgütsel yaşamdaki bütün sosyal ağlardan dışlanmış hissettikleri söylenebilir (Kaplan, 2011: 34).

Örgütsel yaşamda duygusal yoksunluğun tezahür etmesinin çeşitli sebepleri vardır. Örgütsel yaşamda bireyin etrafını saran çevresel ve durumsal faktörler ve bireyin kendine has özellikleri duygusal yalnızlığın yaşanmasına sebep olabilmektedir. İş yerindeki fiziki ve donanımsal eksiklikler ve iş yeri paydaşları arasında yaşanan sosyal iletişim yetersizlikleri duygusal yalnızlığın yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Bunlarla beraber iletişimin hiç yaşanmaması, eksik veya yetersiz yaşanması örgütsel yaşamda bir takım belirsizliklerin açığa çıkmasına sebebiyet vermektedir. Açığa çıkan bu belirsizlik ise çalışanlarda stres, iş doyumsuzluğu, örgüte karşı güven eksikliği, örgütsel bağlılıkta azalma, düşük verimlilik, devamsızlık, işten ayrılma oranlarında artış gibi sonuçlara yol açmaktadır (Yüksel, 2005: 296).

Örgütsel yaşamda yalnızlığın iki boyutundan biri olan duygusal yoksunluk, sosyal yalnızlığın aksine çalışanın diğer iş paydaşlarıyla olan sosyal ilişkileriyle alakalı edindiği duygu, düşünce ve fikirlerdir. Yalnızlık duygusunun yaşanmasının birçok sebepleri vardır fakat temelinde aileye, arkadaşlara ve ilişkilere yetersiz bağlanmanın olduğu düşünülmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4).

2.6.3. Örgütsel Yaşamda Yalnızlığı Oluşturan Unsurlar

Örgütsel yaşamda yalnızlık bireylerin gündelik hayatlarında tecrübe ettikleri yalnızlığı çalışma ortamlarına da taşımaları sonucu ortaya çıkan bir kavramdır. Wright (2005) örgütsel yaşamda yalnızlığın; iş yükü, örgütsel iletişim, iş arkadaşı ve yönetici desteği, örgüt iklimi, kontrol alanı gibi örgütsel; kültür, aile desteği ve sosyal destek

gibi çevresel ve utangaçlık, girişkenlik, iyimserlik, çalışkanlık gibi bireysel özelliklerin insanlar üzerinde bıraktıkları etkilerden kaynaklı olduğunu söylemiştir (Çetin ve Alacalar, 2016: 193).

Mercan (2015: 433) yapılan araştırmalar sonucu örgütsel yaşamda yalnızlığın bireyin yaşı, medeni durumu, toplumsal statüsü, aylık geliri ve yaşadığı yer tarafından etkilendiğini söylemiştir. Çorapçioğlu (1998) bireyin yaşadığı yalnızlığın seviyesinin bireyin ne kadar eğitim aldığı ve bireyin yaptığı işin önem ve özelliğine göre değiştiğini belirtmiştir. Ancak bu konuda yapılan farklı bir araştırmaya göre örgütün üst düzey yöneticilerinin (ceo, genel müdür vs.) daha fazla yalnızlık yaşadığı düşünülmektedir. Buna sebep olarak üst kademelerde daha az insan olması, üst düzey çalışanların ofis, kişisel oda gibi izole ortamlarda çalışması ve mevcut disiplin ve otoriteyi korumak amacıyla müşteri, çalışan ve iş sahipleri gibi paydaşlarla iletişimlerinde mesafeyi koruma amacı gütmeleri gösterilmektedir (Wright: 2005). Bazı meslek gruplarının kendilerinden daha alt kademede çalışanlara veya müşterilerine olan profesyonel bir mesafeyi koruma ihtiyacı çoğu zaman endişe ve yalnızlığa yol açabilmektedir. Yalom (1998)'a göre, derece yüksek derecedeki üst düzey yöneticiler duygularını ifade edemez veya ifşa edemezler ve kendilerini her zaman ifşa etmekten alıkoyarlar. Birçok başarılı yönetici etkileyici yetenekleri, başarıları ve niteliklerine rağmen yanlış anlaşılma ve yargılanma, dolandırıcılıkla veya yolsuzlukla itham edilme korkusu gibi tedirginlikler yaşayabilir. Dahası, çoğu kişi kendi tedirginliklerine ve güven eksikliğine rağmen, sürekli bir otorite havası ve sakin bir özgüven duygusuyla konuşmalar ve davranışlar sergiler. Bu maske çoğu zaman bireylerin kişisel yaşamında da kendini gösterir, birçok başarılı yönetici hayatlarında herhangi bir yerde yakınlık veya arkadaşlıktan yararlanamamaktadır bu da bireyleri yalnızlığa sürüklemektedir (Akt. Wright, 2005: 42).

1970'lerde Amerikalı bir sosyolojik teorisyen Philip Slater, kültürel değerlerin ve sosyal kurumların yalnızlığı daha da vahim durumlara getirebileceğini belirtmiştir. Slater (1976: 34)'e göre yarışmacı sistem ve özgürlükçü düşünceler ile sürekli bireyciliği ve kişisel başarıyı öne çıkaran sosyal kurumlar, okullar ve şirketler; bağlanma, başkalarıyla iç içe olma, toplulukla iletişime geçme gibi basit insan ihtiyaçlarını dikkate almayarak insanları yalnızlığa itmişlerdir. Peplau ve Perlman (1982: 9) da bireysellik ve sürekli rekabet etmenin vurgulandığı ortamlarda insanların

birbirinden uzaklaştığını ve bunun yalnızlaşmaya yol açtığını söylemiştir. Seidenberg (1980: 186) iş insanlarının sürekli seyahat ettiklerini ve gerek bu seyahatlerde gerekse izole olmuş ofislerinde yalnızlığa itildiklerini, kurum içi veya kurum dışında samimi, dürüst ve güvencabilecekleri ilişkilere özlem duyduklarını aktarmıştır (Akt. Wright, 2005: 45).

Bireycilik, kıdem ve yalnızlık arasındaki kavramsal bağlantıların aksine, Page ve Cole'un (1991) yetişkin nüfustaki yalnızlığın demografik özellikleri üzerine yaptığı deneye dayalı araştırmalar yöneticilerin ve iş görenlerin diğer meslek gruplarına (satış elemanı, banko asistanı, teknisyen vb.) göre daha az yalnızlık yaşama eğiliminde olduklarını bildirmiştir. Bu araştırmaya servis elemanları ilginç bir şekilde en fazla yalnızlık yaşayan çalışanlar olarak tespit edilmiştir. Gün içerisinde en fazla insanla temas eden ve iletişime geçen çalışanlar olan servis elemanlarının en fazla yalnızlık yaşamaları düşündürücüdür. Bu bulgular aynı zamanda ekonomik durumun yalnızlığı etkilediği yönündeki iddiaları da pekiştirmektedir, düşük gelir ve düşük eğitim seviyesi yalnızlık üzerinde etkilidir (Akt. Wright, 2005: 46).

Birçok uzman örgütsel yaşamda yalnızlığın iş yerinde yaşanan stresin hem kaynağı hem de sonucu olduğundan bahsetmiştir. Örneğin, Cooper (1981) yalnızlaşma problemini idarenin yürütme vasfını zorlaştırıcı bir etken olarak ele almıştır. Organizasyonlarda daha yüksek mevkilerde çalışmak normal olarak daha az geri bildirim almak ve alt mevkilerde çalışan insanlarla daha az iletişime geçmek gibi sonuçlar doğurur (Akt. Wright, 2005: 45).

Gumpert ve Boyd (1984) tarafından yapılan araştırmalar, küçük işletme sahiplerinin sık sık yalnızlıkla karşı karşıya kaldıklarını ve uzmanların bu durumu aşırı iş yükü yoğun yaşanan strese atfettiklerini söylemiştir. 249 küçük işletme sahibinin katıldığı ankette, anketörlere iş yerindeki ilişkileri, iş yeri dışındaki ilişkileri, sağlık durumları, işletme sahibi olmanın psikolojik yönleriyle alakalı olmak üzere açık uçlu sorular soruldu. Ve sonuç olarak en fazla yalnızlığı yaşayanların şirket gibi kalabalık bir ortamdan küçük işletmelere geçen bireyler olduğu anlaşıldı. Gumpert ve Boyd bu yalnızlığın sebebi olarak karşılıklı tartışabilecekleri, beyin fırtınası yapabilecekleri meslektaşlarından uzaklaşmak olarak gördüklerini açıklamışlardır. Ankete katılanların büyük bir çoğunluğu rekabet avantajı yakalama ve iş geliştirme konularında dezavantajlar yaşayacaklarını düşündükleri için rakipleriyle iletişim geçemediklerini

söylemiştir. Diğer bir anlatımla; bireyin rekabet yarışı içinde olduğu diğer bireylerle anlamlı ilişkiler geliştirmesi zor bir eylemdir, Ankete katılanların %68'i de işleriyle ilgili görüş, endişe ve düşüncelerini paylaşma konusunda güvensiz hissetlerini bildirmiştir (Akt. Wright, 2005: 47).

Bell, Roloff, Van Camp ve Karol'un (1990) araştırması, işlerinde başarılı olan kişilerin kendilerini daha az başarılı olanlardan daha fazla yalnız görmelerinin daha olası olduğu hipotezini ele almaya çalışmıştır. 416 katılımcıdan oluşan anketin sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık arttıkça yalnızlığın azaldığı görülmüştür. Günlük çalışma saatleri, iş tatmini, yaş, eğitim ve aylık gelirin etkileri azaltıldığında dahi örgütsel bağlılığın artışıdaki değişimin yalnızlığı azaltmasının önüne geçilememiştir. Bell, Roloff, Van Camp ve Karol aynı çalışmada organizasyonların tepe noktasında veya tepe noktasına yakın çalışanların daha uzun saatler çalışıp, aile bireyleriyle da az vakit geçirebilmelerine rağmen daha az yalnızlık seviyesi gösterdiklerini tespit etmişlerdir.

Reinking ve Bell (1991), kişinin o andaki kariyer durumuyla iletişim becerilerinin yarattığı etkileşimin bireyin yalnızlık seviyesini nasıl etkilediğini incelemek amacıyla bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmacılar, örgütsel hiyerarşilerde düşük mevkileri olan bireylerin yalnızlığa daha yatkın olacağı hipotezini öne sürdüler. Ayrıca, bireyin örgütte işgal ettiği mevkii ile yalnızlık arasındaki negatif korelasyonun, daha üst düzeylerdeki iletişim yeterliliğinin bir sonucu olup olmadığını ele almaya çalıştılar. Çalışmayı kamu hizmeti için çalışan 192 kişi arasında yürüttüler. Reinking ve Bell (1991), iletişim etkileri azaltılsa bile, yalnızlığın örgütlerde alt mevkilerde çalışan katılımcılarda daha çok görüldüğünü tespit etmiştir (Akt. Wright; 2005: 50).

2.6.4. Örgütsel Yaşamda Yalnızlığın Sonuçları

Çalışanlarının sayısı yüz binlerle ifade edilen örgütlerin var olduğu günümüzde bu dev yapıların çalışanlarının sürekli iletişim, etkileşim ve paylaşım içinde olması gerekliliği kaçınılmazdır. Bu tür eksikliklerin olduğu organizasyonlarda karmaşa, kopukluk, organizasyonun amacına ulaşamama, diğer rakiplerinden geri kalma gibi olumsuz sonuçların yaşanması kaçınılmazdır. Organizasyonlar örgütsel yaşamda yalnızlığın olumsuz sonuçlarından kaçınabilmek için spesifik önlemler almalıdır.

Örgütsel yaşamda yalnızlığın sonuçlarından bahsedilince ilk akla gelen olumsuzluklardan biri iş tatmininin azalmasıdır. Örgütsel yaşamda yalnızlaşan bireyin

kendine olan güvenini kaybetmesi, kendini bir şeyler başarma hissinden uzak ve yetersiz görmesi bireyin iş tatmininde önemli ölçüde bir azalma meydana getirecektir. Bu azalmanın meydana getireceği düşük verimlilik hem bireyi hem de organizasyonu olumsuz bir şekilde etkileyecek ve kaçınılmaz zararlar verecektir. Tüm bu olumsuzlukların önlenmesi, örgütsel yaşamda yalnızlığın yaşanmaması için bir takım önlemler gerekmektedir (Yılmaz, 2011: 56).

Örgütsel yaşamda yalnızlığın bir diğer istenmeyen sonucu da insanın günlük yaşamını etkilediği bilinen ve çağımızda modern insanın sıkça yaşadığı strestir. Stres özellikle iş yaşamında ortaya çıkan insanda baskı ve gerginlik durumuna verilen ve insanı gerek psikolojik gerekse biyolojik olarak olumsuz etkileyen bir durumdur. İş hayatında stres çalışma istek ve şevkini düşürerek verimsizliğe neden olur. Strese maruz kalan birey aynı zamanda birlikte çalışılması zor, sinirli, uyumsuz, saldırgan, içine kapanık ve kendine güveni olmayan bir insana dönüşür. Stresin insan üzerinde meydana getirdiği bu dramatik etkiler bireyi çevresinden izole etmekte ve bireyin yalnızlığını daha da derinleştirmektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009: 465).

Birey örgüt içinde bir aidiyet duygusu tadamadığında yalnızlık duyguları gün yüzüne çıkar dolayısıyla iş verimi ve tatmini düşer (Şahin, 2005). Örgütsel yaşamda yalnızlık çalışanın gerek çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden gerekse örgüt dışından alınan sosyal desteğin azalmasına sebep olur ve takım ruhunun bozulmasına yol açar. Örgütlerde kendini yalnızlaşmış hisseden çalışanlara en ufak işler bile; bitmeyen, yılgınlık veren işlermiş gibi görünür. Çalışanların iş ve hayat doyumları, örgütsel bağlılıkları azalır (Wright, 2005).

Gumbert ve Boyd (1984: 67)' e göre örgütsel yaşamda yalnızlık psikolojik iyi olma durumu (wellbeing) ve iş performansı da istenmeyen biçimlerde etkilemektedir. Gumbert ve Boyd ayrıca örgütsel yaşamda yalnızlık yaşayan bireylerin iş ve örgütle alakalı kaygı, fikir, düşüncelerini paylaşacak bir diğer çalışan bulmakta zorlandıklarını belirtmiştir.

Örgütsel yaşamda yalnızlığın etkilediği bir diğer önemli değer ise bireyin konsantrasyonudur. Yalnızlaşan birey, böyle bir problemin görünmediği zamanlarda şevkle ve sevecek yapacağı bir işe veya çözeceği bir probleme karşı isteksiz bakmakta ve bu iş ona bir yük gibi görünmektedir. Örgüt içinde yalnızlaşan bireyler bu problemi

diğer çalışanlara da yansıtarak örgüt içindeki uyum ve sinerjiyi bozmaktadırlar (Chadsey ve ark., 1992: 78).

Adamson ve Axmith (2003: 89) örgütsel yaşamda yalnızlığın sonuçları olarak; kaygı düzeyinde yükseklik, başka birisiymiş gibi davranma, endişe ve anksiyete, sinirsel boşalmalar, sabırsızlık gibi olumsuzlukları göstermiştir.

Yılmaz (2008) örgütsel yaşamda yalnızlığın iş veriminin düşmesine ve de işten alınan doyumun azalmasına yol açacağını belirtmiştir. Yalnızlığın doğal bir sonucu olarak performansı düşen birey kendisini gereksiz ve başarısız olarak görece iş tatmini azalacak yalnızlığın başlattığı etkiler artarak büyüyecektir (Yılmaz vd., 2009: 78). Kozaklı (2006: 34) yalnızlığı bireyin ruhsal, bedensel ve toplumsal boyutlardaki bütünlüğünü etkileyen ve bozan bir durum olarak gördüğünü belirtmiştir.

BÖLÜM 3

Bu bölümde yabancılaşma kavramı, yabancılaşmanın tarihsel gelişimine yer verilmiş, yabancılaşmanın boyutları açıklanmış, örgütsel yabancılaşmanın neden ve sonuçlarına yer verildikten sonra örgütsel yabancılaşmayı önleyici bireysel ve örgütsel önlemler anlatılmıştır.

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Bir iş yeri olarak ofiste, atölyede veya bir şantiyede, çalışanın kendisine verilen işi veya görevi yapan bir makine olarak tanımlanması örgüt ilkeleri, değerleri, tutumlarından ve örgütün vizyon ve misyonundan uzaklaşarak kendisini yalnızlaşmış olarak bulması, bu yalnızlaşmanın getirdiği genel bir huzursuzluk hali yaşaması durumuna örgütsel yabancılaşma denilmektedir (Özler ve Dirican, 2014: 292).

Örgütsel yabancılaşma; yönetim stili, geçmişte yaşanan olaylar ve deneyimler, örgüt yapıları, örgütteki iş bölümü, çalışma koşulları, bireyin kendine ait veya yaşadığı topluma ait dini inanç, kültür ve inanış, bilgi dağılımı, ekonomik yapı ve konjonktür, teknoloji, politik yapı gibi çeşitli unsurlardan etkilenebilen bir olgudur (Şimşek vd., 2006: 576-577). Bu bölümde örgütsel yabancılaşma değişik açılardan ele alınacaktır.

3.1. YABANCILAŞMA KAVRAMI

Yabancılaşma kelimesinin İngilizcedeki karşılığı "alienation"dur. Alienation kelimesinin kökeni de Latince bir kelime olan "alineus"a dayanmaktadır. Anlamı ruh hastası olan bu kelimenin günümüzdeki anlamı Türkçede yabancılaşma kelimesiyle karşılanmıştır (Yabancılaşma kelimesinin kökeni yaban olup bu kelime dilimize Farsçadan geçmiştir.) (Akyıldız ve Dulupçu ,2003: 28; Kiraz, 2011: 148; Salihoğlu, 2014:2; İşçi vd., 2013: 98; Yalçın ve Koyuncu, 2014: 87).

İlk olarak yabancılaşma; bireyin ürettiği şeylere ve kendi hareket ve eylemlerine yabancılaşması olarak tanımlanmıştır. Günümüze yaklaştıkça ise yabancılaşma kavramının tanımı genişletilerek, bireyin kendi yaşamına, çevresine ve diğer insan ve şeylere yabancılaşması olarak tanımlanmıştır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016:459).

Bireyin sosyal, kültürel ve doğal çevresiyle olan uyum ve ahenginin azalmasıyla ortaya çıkan yabancılaşma kavramı aynı zamanda bireyin günlük hayatında etrafında olan kişi veya şeyler üzerindeki etki ve denetiminin azalması ve bu azalmanın bireyin yalnızlık ve çaresizlik içinde kalmasına sebep olmasıyla ortaya çıkan bir durumdur

(Kongar, 1979: 464). Fromm (1991: 125), yalnızlığı patolojik bir vaka olarak gördüğünü belirtmiş ve bireyin kendisini doğadan ve etrafındaki sosyal ağdan soyutlaması, genel bir yalnızlık hali taşımaya başlaması ve çevresine tanımadığı kişiler veya şeyler gibi davranması olarak tanımlamıştır.

Yabancılaşma; insani bir takım değerlerin eksikliği veya hiç olmaması, bireyin içine kapalı bir halde olması, modern insanın sosyal ve psikolojik problemleri ve gereksinimlerini karşılayamaması durumunda ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanabilir (Dean, 1961; Denhart, 1972). Demirer ve Özbudun (1998: 7-9) yabancılaşmayı tarih kadar eski olduğunu söylemiş ve ilk kullanımının dinsel bir nitelik taşıdığının altını çizmiştir. Buna göre yabancılaşma kavramı bir kendinden geçme durumunu, insan benliğinin dışına çıkma durumunu ifade eder.

Yabancılaşma kavramını açıklamak için geniş bir tanım yapılacak olursa bireyin içinde yaşadığı çevreye, topluma ve bu toplumun kültürüne olan uyumun yok olması, bireyin çevresi üzerinde olan denetleme yeteneğinin azalması ve bireyin yalnızlaşmaya başlaması olarak tanımlanır (Yeniçeri, 2007: 27). Yabancılaşma durumu bireylerin çevre algıları ve düşüncelerinin çeliştiği yerde başlar. Bireyin kendi iç dünyasına ve dış çevreye adapte olamaması yalnızlığın başlıca nedenidir (Kohn; 1976:114). Yabancılaşma bir sosyal çevre içerisindeki uyum ve ahengin az olması ve bireyler arasındaki mesafelerin açılması sonucunda oluşur (Ankony ve Kelly; 1999: 121).

3.2. YABANCILAŞMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Yabancılaşma kavramı insanın var olmasıyla beraber oluşmuş bir kavramdır. Uzak geçmişten günümüze kadar pek çok filozof, yazar, araştırmacı tarafından açıklanmaya ve tanımlanmaya çalışılmıştır. Yabancılaşma terimini felsefi anlamda ilk kullanan kişi, idealist diyalektiğin kurucusu Alman filozof Georg Wilhelm Friedrich Hegel'dir (Akyıldız, 1998: 163). Hegel'den sonra diğer filozof ve bilim insanları da yabancılaşma konularına değinmişlerdir.

3.2.1. Georg Wilhelm Friedrich Hegel ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını felsefi anlamda ilk kez kullanan isim olan Hegel bu kavramı "Tin'in Görüngü Bilimi" ismini verdiği yapıtında kullanmıştır. Hegel bu yapıtında insanın doğaya ve kendi öz benliğine yabancılaşma konularının sınırlarını net olarak belirlememiş, henüz net bir şekilde anlaşılabilen insan hayatının doğaya

kolayca yabancılaşabileceğini anlatmıştır (Şimşek vd., 2006: 572). Onun felsefesinde Mutlak Varlık; doğada kendisinden başka bir varlığa dönüşmektedir. Buna göre doğa, mutlak ruhun kendisini dışsallaştırması sonucunda meydana gelmiştir. Daha sonra doğanın kendi dışında bir varlık olmadığını anlayıp yabancılaşmadan kurtulmaktadır. Sonuç olarak Hegel felsefesinde yabancılaşma olgusu Mutlak Varlık'ın özünden kopması ve tekrar özüne dönmesi olaylarını kapsamaktadır (Akyıldız ve Dulupçu, 2003: 29-30).

İnsanın kendine ulaşması yani kendi özünü bulması açılarından bakıldığında yabancılaşma olumlu bir kavram olarak görülmektedir. Çünkü insan kendisine yabancılaşmadan kendi öz benliğine yani özgürlüğüne kavuşması mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla insanın yabancılaşması bir bakıma kendini bulması ve mutlak özgürlüğüne kavuşabilmesi için önemlidir. Hegel'in felsefesi, mutlak Tin'in yabancılaşması üzerine inşa edilmiştir. Diyalektik süreç içinde mutlak Tin'in devinimi yabancılaşma ve yabancılaşmadan kurtulmadan ibarettir. Hegel açısından yabancılaşma, mutlak Tin'in devinimi içerisinde kaçınılmaz bir kavramdır (Osmanoğlu, 2016: 69).

3.2.2. Karl Marx ve Yabancılaşma

Yabancılaşmayı kendinden önce gelen filozoflardan farklı bir biçimde ekonomik ve sosyolojik bir biçimde ele alan ve değerlendiren Marx Hegel'in açmış olduğu yoldan yürümüştür. Marx sol Hegelci ekolden gelmekte olup, Hegel gibi yabancılaşmayı biliş gibi soyut bir kavram üzerinden değil, materyalist bir düzlemde iktisat üzerinden açıklamaya çalışmıştır (Aydoğan, 2015: 273).

Hegel insanın kendi bilincine varması noktasındaki yabancılaşmadan bahsederken Marx, iktisadi sınıflar açısından işçinin yabancılaşmasından bahsetmiştir. Marx insanoğlunun tarih boyunca oluşturduğu ve büyüttüğü gücün insan irade ve denetiminin dışına çıkarak paradoksal bir şekilde insanların her türlü düşünce ve eylemini kontrol edebilen bir olgu haline geldiğini düşünmüştür. Marx yabancılaşmayı toplumdaki ilişkilerin tarih boyunca gelişimiyle oluşmuş bir ürün olarak ele almıştır ve yabancılaşmayı felsefi değil tarihsel ve toplumsal açılardan eleştirir (Osmanoğlu, 2016: 75).

Marx, yabancılaşmanın farklı biçimlerde baş gösterdiğini belirtmekte ve yabancılaşma kavramını dört boyut altında incelemektedir. Bunlar; emeğe

yabancılaşma, işe yabancılaşma, doğaya yabancılaşma ve kendine ve diğer insanlara karşı yabancılaşma olarak belirtmiştir (Fergusson ve Lavatte, 2004: 300-302).

Bu dört boyuttan ilki olan emeğe yabancılaşma Marx'ın eserlerinde üzerinde önemle durduğu bir yabancılaşma türüdür. Marx'a göre, emeği yaratma işi insanı özgür kılacağına, her aşamada ona sahip olan gücü daha da sağlamlaştırıp artırmaya hizmet etmektedir. İşçinin emek vererek hayat verdiği her bir ürün kendisinin biraz daha eksilmesine, her eylemi biraz daha etkisizleşmesine ve gücünü her kullanışı biraz daha güçten düşmesine sebep olmaktadır bu da bireyin kendi emeğine yabancılaşmasını beraberinde getirmektedir.

Marx'ın teorisinin ikinci unsuru, emek süreci üzerindeki kontrol kaybını ifade eder. Marx, işi sığ bir bakış açısıyla karşılığında belli bir ücret alınan bir süreç olarak değil yaratıcı, bilinçli bir faaliyet olarak algılar. Bununla birlikte, kapitalizmde, yalnızca bu faaliyetin amacı ve nihai ürünü değil, aynı zamanda iş süreci de başkaları tarafından belirlenir. Tüm bunlar çalışanın iş sürecine yabancılaşması için yeterli zemini hazırlar (Ferguson ve Lavette; 2004: 301).

Marx'ın tanımladığı yabancılaşmanın üçüncü yönü, insanın kendi doğasına yabancılaşmasıdır. Diğer canlılar da tıpkı insan gibi üretirler ve bunu gerek kendileri için gerekse nesillerini devam ettirecek yavruları için yaparlar. Örneğin arıların bal yapması gibi. Bu üretim fiziksel ihtiyaçlar son bulduğunda durur. Fakat kapitalist sistemde insan kendi ihtiyaçları için üretmez. Bu da insanın kendi doğasına yabancılaşmasına sebep olur (Marx, 1844).

Marx tarafından tartışılan yabancılaşmanın dördüncü boyutu, diğer insanlara ve kendine yabancılaşmadır. Bu yabancılaşma türü en açık şekilde üretim araçlarına sahip olanlar veya kontrol edenler ile emeklerini veren çalışanlar arasında görünür. Kapitalizmi harekete geçiren rekabet, bir yandan kapitalist ve kapitalist arasında, diğer yandan kapitalist ve işçi arasında dayanışma hissine veya ortak çıkar hissine yer bırakmaz (Ferguson ve Lavette, 2004: 302). İnsanın diğer insanlara karşı yabancılaşması bu şekilde başlar.

3.2.3. Feuerbach ve Yabancılaşma

David Friedrich Strauss Hegel'in ölümünden sonra onun ardılları sağ ve sol Hegelciler olarak adlandırmıştır. Sağ Hegelciler Hegel felsefesini geleneksel Hristiyanlığın savunusunda kullanırken sol Hegelciler bu felsefeyi inceleyerek teolojik

açıdan radikal bir takım görüşler çıkarmışlardır ve Feuerbach sol Hegelci ekolde gelmektedir (Ateşoğlu, 2013: 215).

Feuerbach, Hegelyen yabancılaşma teorisinin, teolojik olduğunu ve gerçeklerle ters düşmüş bir yaklaşım biçimi olduğunu ileri sürer. Bunun sebebi Hegel'in tanrı ile özdeştiirdiği özelliklerin aslında insanın kendi özellikleri olduğunu düşünmesidir. Bu özdeşirme de insanın kendisine uzaklaşması ve yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Osmanoğlu, 2016: 74).

Feuerbach, yabancılaşmanın kaynağı olarak dini işaret etmiştir. Tanrı'nın kendi kendisine yabancılaşmış insan olduğunu savunan Feuerbach'ın gözünde Tanrı, insanın özünün mutlaklaştırılması ve insanın kendisiyle arasına mesafe konulmuş halidir. Feuerbach'a göre; insan kendisinden daha yüksek, ütöpik ve yabancı bir varlık yarattığı, onu kendisinin üstüne koyduğu ve kendisini ona karşı köleleştirdiğinde kendi kendisine yabancılaşır. (Cevizci, 1999: 907) Feuerbach'a göre din, insanoğlunun tarih boyunca üretip geliştirdiği düşünce ve değerlerden oluşur. Fakat dinlerde tüm bu değerler yanlış bir şekilde ilahi güçlere veya tanrılara ithaf edilir. İnsanoğlu kendi geçmişini tam olarak göremediğinden kendi yarattığı şeyleri tanrıya atfetme durumu insanoğluna daha kolay ve zahmetsiz gelmektedir (Giddens, 2000: 470).

Feuerbach, yabancılaşmanın dinsel taraflarıyla ilgilendiği için, din ona göre insanın temel istek ve güçlerinin bir projeksiyonundan ibarettir. Tanrı'ya atfedilenler gerçekte insanın kendi nitelikleri ve özellikleri olduğundan, insan kendisinden uzaklaşmış ve sonunda da yabancılaşmıştır (Ergil, 1980: 34).

3.4. YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI

Marks sonrası dönemde C.W. Mills, M. Seeman, T. Veblen gibi birçok filozof, akademisyen ve yazar yabancılaşma kavramı üzerine fikirler yürütüp araştırmalar yapmışlardır. Bu isimler Marksist yabancılaşma kavramının modern yorumcuları olarak sayılmışlardır (Şimşek vd., 2006: 573).

Vallas (1987) ve diğerlerinin (örneğin, Erikson, 1996; Geyer ve Schweitzer, 1981) belirttiği üzere, örgütsel yabancılaşmanın içeriği ve ölçümü birçok sorun ve belirsizlik içerir. Örgütsel yabancılaşmanın boyutlarını ölçme amacı güden birçok farklı terim içeren çalışmalar yapılmıştır. Hem Marx hem de Weber, yabancılaşmanın, işin bireyin kontrolü dışında olduğu şartlarda ortaya çıkan bir durum veya his olduğunu savunmuşlardır. Hem Marx hem de Weber, yabancılaşmanın, işin bireyin kontrolü

dışında olduğu şartlarda ortaya çıkan bir durum (veya his) olduğunu savunmuşlardır. Bu durumunsa örgütteki özerklik eksikliğinden kaynaklandığını iddia etmişlerdir. Yabancılaşma kavramını tam olarak tanımlamanın zorluklarından dolayı, kavramın zamanla farklı yorumları ortaya çıkmıştır (Santora vd., 2002: 287).

Modern yorumculardan Seeman (1971) kentsel yabancılaşma üzerine çalıştığı tezinde yabancılaşmayı beş alt boyutta incelemiş ve kavrama çağdaş bir bakış açısı sunmuştur. Bu beş alt boyut: güçsüzlük (kontrol eksikliği), anlamsızlık (başkalarının katkılarının daha büyük bir amaca hizmet etmesini kavramadaki yetersizliği), kuralsızlık, sosyal yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşmadır (Santora vd., 2002: 287).

3.4.1. Güçsüzlük Boyutu

Güçsüzlük bireyin kendi davranışlarının sonuç ve getirilerini belirleyememe olasılığı ve beklentisinin ortay çıktığı durumlarda beliren bir kavramdır (Kakabadse, 1986: 459). Hegel ve Marx' a göre bir işçi kendi iktisadi çıkarlarını kontrol etme yetisinden alıkonulup, savunmasız hale gelirse ve de kendi amaçlarından ziyade başkalarının amaçları için çalışırsa güçsüzleşir (Dean, 1961: 754).

Güçsüzlük; kişinin gündelik hayatta veya örgütte yaşanan olayların akışına kapılması veya bu olaylara kendisi gibi karşılık veremediği durumlarda meydana gelen bir kavramdır. Güçsüzlük hali meydana geldiğinde kişi hayatının kontrolünü kaybeder ve bu kaybediş miktarı güçsüzlükle orantılıdır (Şimşek vd., 2006:573). Güçsüzlük durumunda, bireyin başarmak istedikleri şeylerin sayısı ve niteliği çok fazla iken, bunları kendinde karşılayabilecek iradenin seviyesi çok düşüktür. Örneğin konu hakkında yapılan bir çalışmada iyi bir akademik derece ile okulu bitirmek isteyen fakat bu isteklerinde başarılı olamayan öğrencilerin daha fazla düzeylerde güçsüzlük sergiledikleri görülmüştür (Mau, 1992). Güçsüzlük yaşayan birey örgütte kendisini ifade edemez ve süreçleri yönetemez bunun yerine yönlendirilmeyi tercih eder yani aktif bir tutum değil pasif bir tutum gösterir (Korman, 1977:205).

3.4.2. Anlamsızlık Boyutu

İş koşullarının ve süreçlerinin tanımlarını ifade eden güçsüzlüğün aksine, anlamsızlık, çalışanların iş süreciyle bütünleşmesinin tanımlamasıdır (Horton, 1964). Anlamsızlık işçilerin üretim sürecine çok az katkıda bulduklarını hissettiklerinde ve

bu nedenle örgütte önemli ve kıymetli bir role sahip olmadıklarını düşündüklerinde ortaya çıkar (Mottaz, 1981: 515–516).

Anlamsızlaşma geniş bir ifadeyle; bireyin hangi genel doğrulara ve neye inanacağı konusunda ortaya çıkan bir olumsuz durumdur. Anlamsızlaşma, bireyin gelecekte herhangi bir anda yapacağı hareket ve eylemleri tahmin etmekte bireye yardımcı olan işaret, şekil, form vs. algılama ve çözme kabiliyetini kaybettiği zaman ortaya çıkar. Bu durumda birey kendi çevresinde neler olup bittiğini idrak edemez (Tolan, 1981: 127).

Anlamsızlık; bireyin toplumsal hayatta hangi hakikat ve meziyetlere inanacağı konularında yeterli bilgisel değerlere sahip olamaması durumunu açıklamaya çalışır. Toplumda bireye empoze edilen bu değerler birey için herhangi bir anlam taşımaz ve birey bu değerlerle bir yere ulaşamayacağını kestirirse anlamsızlaşma ortaya çıkar (Seeman, 1959: 784).

Anlamsızlaşma yaşayan bireyler, diğer insanlarla topluca yapılan eylemleri bir anlamsal bütünlüğü olan sonuca ulaştırmakta zorluk yaşarlar (Sosyal, 1997: 21). Örgütsel yaşamda yaşanan anlamsızlaşma, organizasyonların yaşam amacı olan organizasyonel amaçların bireysel rollerle çatışmasıyla ortaya çıkmakta ve organizasyonda entegrasyonu olumsuz etkilemektedir. Sadece kendi işi hakkında fikir sahibi olan birey diğer iş arkadaşlarının ne iş yaptığı hakkında ve yaptığı işin kendi organizasyonuna ne tür katkılar yaptığıyla ilgili hiçbir şey bilmemektedir. Bu durumda ise birey yaptığı işin bir amaç taşımadığı ve anlamsız olduğu düşüncesiyle karşı karşıya kalmaktadır (Kuru, 2009: 12).

3.4.3. Kuralsızlık (Normsuzluk)

Yabancılaşmayı alt boyutlarına ayıran Seeman; kuralsızlık (normsuzluk) boyutunu oluştururken Durheim'in daha önce yazına kazandırdığı bir değer olan anomi kavramından esinlenmiştir. Kuralları belli bir zaman sonra geçerliliğini ve caydırıcılığını kaybetmiş, yeni kural veya yasaları ise yapamamış bir toplumda, o toplumun bütün fertlerini birbirine bağlayan ağların kopmasına anomi denir (Dean, 1961: 754, Şimşek, 2006: 571).

Kuralsızlık, hedeflenen başarı düzeyine varabilmek amacıyla, bireyin örgüt veya da toplum tarafından onay almayan davranışları sahiplenmesi anlamına gelmektedir. Kuralsızlık, insanlar tarafından kanıksanmış toplumsal standartların ortadan kalkması

sonucunda bireyde çıkarıcı, kendi menfaatlerine uygun olduğunu düşündüğü bir takım davranışların artış göstermesi şeklinde görülmektedir (Seeman, 1959: 787–788).

Bireyde huzursuzluk, amaçsızlık, bir hedefe yoğunlaşamama gibi durumlara da sebep olan kuralsızlık, bireyin kendisine ait ve toplumsal kurallara yabancılaşmasıdır (Dean, 1961: 754). Kuralsızlık toplumda; yaşanan toplumun bürokratik değerlerine ve liderlerine güvenmeme, geleceğe umutsuzlukla ve güvensizlikle bakma, ekonomik olarak hiç refaha eremeyeceğini ve toplumsal statüsünün hiç ilerlemeyeceğini hatta gerileyeceğini düşünme, toplumdaki diğer insanlara güvenle bakamama gibi sebep ve sonuçlar doğurabilir (Srole, 1956: 63-67).

3.4.4. Sosyal Yalıtılmışlık

Sosyal yalıtılmışlık toplumda önem atfedilen bir takım hedef ve amaçların birey için hiçbir önem taşımaması ve anlam ifade etmemesidir (Seeman, 1983: 173). Sosyal yalıtılmışlık; kişi toplumdan uzak tutulduğu, toplumdan kasıtlı şekilde tecrit edildiği yer ve ortamlarda daha sık gözlenmekle birlikte, bu durum aynı zamanda bireyin anlamlı bir ilişki kurma, etkileşim sağlama ve iletişimden uzak kalmasına sebep olmaktadır (Şimşek, 2006:571).

Neal ve Collas (2000: 114) modern dünyada sosyal izolasyonun merkeziliğini şu şekilde vurgulamaktadır: "sosyal izolasyon tipik olarak kişisel bir stres biçimi olarak yaşanırken, kaynakları modern dünyanın sosyal organizasyonuna, toplumsal ağlara derinden gömülüdür. Artan izolasyon ve atomizasyon ile, günlük etkileşimlerimizin çoğu, bize yabancı olanlarla ve devam eden herhangi bir sosyal ilişkiden yoksun olduklarımızla yaşanmaktadır bu durum da bizi anlamlı bir ilişki kurmaktan alıkoymaktadır."

Sosyal yalıtılmışlık; örgütte bireylerin bilerek ve isteyerek örgütün sosyal ağının dışına çıkmaları ve uzaklaşmaları, örgüt içinde herhangi bir gruba aidiyet duygusu hissetmemeleri gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Sosyal izolasyon örgütte iki biçimde boy gösterir. Bunlardan birincisi, bireyin grup tarafından istenmeyen olarak ilan edildiğini ve reddedildiğini düşünmesidir. İkincisi ise birey kendince makul saydığı sebeplerle gruba girmeyi reddetmekte ve gruptan uzaklaşmaktadır (Elma, 2003: 29,37)

3.4.5. Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma, Karl Marx'ın yabancılaşma teorisinde ve Melvin Seeman'ın yabancılaşmayı beş farklı psikolojik durum olarak incelediği çalışmalarında adı geçen boyutlardan biridir (Richard, 1970: 4).

Kendi kendine yabancılaşma, bir kişinin diğerlerinden ve toplumdaki bir bütün olarak yabancılaştığını hissetmesidir. Bir kişi, işine anlam katamadığı için, iş yerinde benlik duygusunu yitirerek, iş süreci ile yabancılaşmış hissedebilir. Kendine yabancılaşma iş yerinde tükenmişlik ve psikolojik stres birçok olumsuz sürece katkıda bulunur (Powell, 1994: 229-235). Örgüt çalışanlarında kendine yabancılaşma, sadece maaş için çalışma, sadece kendi işini yapıp mesaiyi bitirmek için motive olma ya da başkalarını memnun etmek için uğraşma duyguları ile kendini gösterir (Seeman, 1959: 790).

Kendine yabancılaşma küçük bir faktör olmasına rağmen yine de yabancılaşmaya oldukça pozitif yönde etki eder ve iş yerinde tükenmişliğe yol açar. Kendine yabancılaşmanın değişik psikolojik sıkıntıları provoke ederek büyümesine neden olduğu tükenmişlik ve stres çalışanın hayatında büyük olumsuzluklara sebep olur (Powell, 1994: 229-235).

3.5. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ

Örgütlerde yabancılaşma bürokratik iş yerlerinde; gömülü merkezi karar verme, resmileştirilmiş kurallar, prosedürler, politikalar gibi yapısal koşulların doğrudan bir sonucu olarak sayılmaktadır. İş faaliyetleri üzerinde kontrol sağlayamayan çalışanlar, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendi kendine yabancılaşma duyguları yaşarlar (Tanewski ve Santora, 2003: 288).

Kanungo (1992: 416) örgütsel yabancılaşmanın sebeplerini; bireyin üretim süreçleri üzerinde azalan etkisi, örgütteki meslektaşları ve müşterilerle etkileşiminin düşmesi ve de bireyin gerçek yeteneklerini ve kabiliyetlerini sergileyemediği işler olarak sıralamıştır. Merkezileşme ve biçimciliğin arttığı dolayısıyla örgüt içi iletişimin azaldığı örgütsel yapılarda hem işe hem de sosyal etkileşime yabancılaşmanın artış trendine girdiği anlaşılmıştır (Aiken ve Hage, 1966: 504). Yapılan araştırma ve çalışmalar göstermiştir ki örgütsel yabancılaşmanın kaynaklarından biri bürokratik yapılarda gözlemlediğimiz bireyin özgürlüğünü azaltan ve de örgütteki karar alma mekanizmasına katılımını engelleyen merkezileşme, katı ve sert kurallar, politika ve

süreçlerdir. Büyük örgütlerde merkezileşme çalışanların iş süreçlerini kontrol etme, gerektiğinde değiştirme gibi özgürlüklerini ellerinde alarak örgütsel yabancılaşma seviyesini artırır (Allen ve Lafollett, 1977; Gaziel ve Weiss, 1990).

Çalıştıkları örgütlerde belli bir özerkliğe sahip çalışanlar daha fazla bağımsız düşünce ve hareket sergileyip örgütteki sorunlarla başa çıkmada daha iyi performans gösterirler (De Jong ve Kemp, 2003: 190). Fakat özerklik seviyesindeki düşüklük bireyde yürütme kararlarına katılmada isteksizlik, işi denetleme yeteneğinde azalma ve çalışmada güçsüzlük ve dolayısıyla yabancılaşmaya sebebiyet vermektedir (Blauner, 1964).

Örgütsel yaşamda güçsüzlük yaşayan bireyler iş yaşamlarının kendileri tarafından değil de bir başkası veya sistem tarafından yönetildiği hissine kapılmış kişilerdir. Bu hislere kapılan bir çalışan kendini gerçekleştiremez, öz saygısı düşer ve özerkliğe sahip olduğundaki gibi rahat hissedemez dolayısıyla işlerine karşı yabancılaşırlar (Turgut ve Kalafatoğlu, 2016: 31).

Marx'a göre, bir dizi ayrık, tekrarlayan ve önemsiz işlerde çalışanların örgütsel yabancılaşma yaşaması daha olasıdır. Adam Smith'in (1776) dikiş iğneleri yaratmada yer alan bezginliğin ayrıntılı tasviri, Marx'ın monoton görevlerin yabancılaştırıcı etkisi hakkındaki fikirlerini doğrular (Shantz vd., 2015: 384).

Yine Marx bir kişinin değerinin; bir fikir oluşturma konusunda becerikli ve bir ürünün yapım aşamasında her noktada belirgin ve maksatlı bir düşünce sisteminin olup olmamasıyla ölçüldüğünü belirtmiştir. İnsanlar tamamlanmış ürüne bakarken kendi yaptıkları kısma değil tüm ürüne odaklanmaktadırlar. Marx' tan ilham alan Seeman (1959) bireyin, çalışmaları ile tamamlanmış sistem veya süreç arasındaki bağlantıyı göremediği zaman yabancılaştığını aktarmıştır (Shantz vd., 2015: 385).

Marx'ın yabancılaşmaya yer verdiği çalışmalarında sosyal bağlılığın yabancılaşmaya olan etkilerinden de bahsetmiştir. Marx'a göre çalışan diğer meslektaşlarıyla iletişime geçemediğinde yani sosyal bağlantı kuramadığında yabancılaşır. Bir örgütte çalışanlar arasındaki ilişkiler örgütte iyi oluşun ve verimli çalışmanın en önemli belirleyicilerinden birisidir (Gersick vd., 2000).

Örgütsel yabancılaşmanın sebeplerinden biriside örgütsel adalettir. Çalışanlar örgütte alınan kararların kimler tarafından, nasıl alındığına ve hakkaniyete uyup uymadığına dikkat ederler. Örgütte çalışanlar örgüt içi kararlarda adaletsizlik sezerlerse

buna kızgınlık ve öfke duygularıyla karşılık verirler bu da örgüt ile çalışan arasına mesafe girmesiyle sonuçlanır dolayısıyla yabancılaşma meydana gelir (Bağcı, 2013: 168).

Gelişen teknoloji ve günümüzde biçim değiştiren sanayileşme yabancılaşmanın sebepleri arasında yer alır. Bireyin yapmak için günlerini harcayacağı bir işi dakikalarla ölçülen zaman aralıklarında yapan teknolojik makineler iş dizaynlarını, iş süreçlerini kökten değiştirmiş bireyin iş süreçlerine yabancılaşmasını kolaylaştırmıştır (Aybar, 1995: 49-52).

Anomi toplumu toplum yapan ve medenileştiren kural ve normların zarar görmesi veya ortadan kalkması olarak değerlendirilir. Eğer bu durum engellenemez ve toplumdaki kurallar geçersiz olursa bu genel bir çözülmeye sebep olmakta ve yabancılaşmaya sebep olmaktadır (Şimşek vd., 2006: 571; Babür, 2009: 6).

Bireyin fiziksel ve sosyal çevrenin sağladığı hoş olmayan durum ve şartlar nedeniyle insan fizyolojisine aykırı şekilde bedensel ve psikolojik olarak kritik seviyelerde seyreden çabalama sonucu oluşan olumsuz bir durum olarak tanımlanır (Cüceloğlu, 1994: 321). Örgütte aşırı iş yükü, çalışana verilen hedefler, satış baskıları, diğer personelle yaşanan uyumsuzluklar, yöneticiler tarafından uygulanan mobbingin yarattığı iş stresinin çalışanların örgütsel yaşamda yalnızlık yaşamalarını kolaylaştırmaktadır (Babür, 2009: 6).

Kötü çalışma koşulları örgütsel yabancılaşmayı artıran faktörler arasında sayılmıştır. Bu olumsuz faktörler; kirlilik, iş güvenliği sağlanmayan ortamlar, aşırı gürültü, çok fazla mesai yapma, kötü yemek, dinlenme molalarının eksikliği, yüksek sıcaklıkta veya aşırı soğukta çalışma, iş güvenliği için güven verici malzemelerin kullanılması olarak kendini gösterir ve yabancılaşmayı artırır (Hayta, 2007: 21-41).

Örgüt iklimi örgütü açıklayan niteliklerin bir toplamıdır, örgütü diğer örgütlerden ayırır, sürekli ve değişmeyen bir nitelik taşır örgütteki bireyleri kendince etkiler (Forehand ve Gilmer 1972: 36). Örgütte olumsuz bir iklim oluşmasına hizmet eden stres, örgüt çalışanlarını fiziksel, duygusal ve psikolojik olarak olumsuz etkilemekte ve yabancılaşmaya sebep olmaktadır (Barutçugil, 2004: 409-410).

3.6. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI

3.6.1. Örgütsel Sinisizm

Örgütsel yabancılaşma kavramının sonuçlarından biri olan sinisizm örgütsel davranış yazınında yeni popüler olan bir dal olmasına rağmen geçmişte oldukça yoğun bir şekilde çalışılmıştır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286; Kutanis ve Çetinel, 2009).

Bernerth ve arkadaşları örgütsel sinisizmi, örgütsel bir takım çıkarlar için örgütlerin hakkaniyet, adalet, dürüstlük gibi önemli değerleri feda etmesi inancının bireylerde oluşması, örgütün ahlaki bütünlüğünü kaybettiğinin düşünülmesi olarak tanımlamıştır (Bernerth vd., 2007: 311). Anderson (1996) ise örgütsel sinisizmi örgüte yönelmiş olan kızgınlık, hayal kırıklığı, umutsuzlukla şekillenmiş tutum ve davranışlar olarak açıklamıştır (Özgener vd., 2008: 55).

Örgütsel sinisizmin örgütler üzerindeki olumsuz ve örgütsel hayatta yabancılaşmaya sebebiyet verebilecek etkilerini şu şekilde belirtebiliriz: örgüte olan bağlılıkta azalma, iş yaşamından duyulan doyumun azalması, işten ayrılma oranlarında artış, kurallara olan uyma oranında düşüş, emirlere itaatsizlik, örgütün aldığı bütün kararlara şüpheyle yaklaşma, güven duygusunda azalma, performansın düşme eğilimine girmesi, tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya kalma, olumsuz davranış ve tutumlarda artış, motivasyonun düşmesi, örgütü, örgüt içinde ve dışında aşağılamaya başlama, çalışanın öz güven duygusunda azalma yaşaması, kendini moralsiz ve bilgisiz hissetmeye başlama, yöneticinin çalışanlara karşı tutumlarında olumsuz değişimler yaşaması (Kalağan, 2009: 81).

Demir ve arkadaşlarının (2018: 247-248) yaptıkları “Örgütsel Sinizm Ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmaları örgütsel sinisizm ve yabancılaşmanın alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu doğrulamıştır.

3.6.2. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik sendromu aşırı iş, kişisel talepler ve sürekli stresten kaynaklanan kronik bir fiziksel ve duygusal olarak tükenme halidir (Wright ve Cropanzano, 1998: 486). Tükenmişlik bireyin yaptığı işten dolayı duygusal olarak sınırlara ulaşmış, bitkin olmasını ifade eder. Bu durum hem fiziksel yorgunluk hem de psikolojik ve duygusal olarak "tükenmişlik" hissetme ile kendini gösterir (Zohar, 1997: 101-105).

Maslach ve Leiter (2001)' a göre tükenmişliğin sebepleri çalışma alanlarıdır ve ancak bu çalışma alanlar üzerinde iyileştirmeler yaparak tükenmişliğin önüne geçilir. Bu çalışma alanları, iş yükü, kontrol mekanizması, ödül sistemi, aidiyet yaratma, adalet sağlama ve örgüt değerlerini iyileştirmedi (Akt. Ardıç ve Polatçı, 2008: 73).

Maslach ve Jackson tükenmişliği üç boyut üzerinden değerlendirmişlerdir. Bunlar: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır. Tükenmişlik ilk önce kişiyi duygusal olarak yıpratıp tüketmektedir. Duygusal olarak tükenen birey diğer insanlarla arasına mesafe koyarak onlardan uzaklaşır bu da duyarsızlaşmaya yol açar. Son olarak birey bu mesafelerden sonra yaptığı işe ve insanlara katkısının olmadığı düşüncesine kapılır ve bir yetersizlik hissi ortaya çıkar. Bu durumdan etkilenen bireyin bireysel başarısı düşer (Akt. Ardıç ve Polatçı, 2008: 71).

Yabancılaşma kavramı da bu alt boyutlar içinde bulunmaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan birey işten ayrılmaya kadar varan tutumlar sergileyebilmektedir (Kırıcı ve Özkoç, 2017: 23) Kırıcı ve Özkoç 2017 yılında yaptıkları "Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi" isimli çalışmalarında tükenmişliği oluşturan boyutlardan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ile örgütsel yabancılaşma arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir (2017: 29).

3.6.3. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik; çalışanların örgüt hakkındaki görüş, düşünce ve fikirlerini, oluşabilecek tepkilerden sakınma, problemleri çalışan olarak tanınma, örgütteki diğer çalışanların görüş ve fikirlerine uyma, görüşünü herhangi bir değişiklik yaratmayacağını düşünme gibi nedenlerle ifade etmemesi ve bu davranışın örgütte herkes tarafından benimsenerek ortak bir tutum haline gelmesidir (Çolak, 2015: 368).

Örgütsel yalnızlığın olumsuz yönleri; örgütte yenilikçi düşüncelerin yok olması, örgütsel değişimin azalması ve engellenmesi, performansın düşük seviyelere inmesi, örgüt içi işbirliğinde azalma, yeni bir şey öğrenme fırsatının olmaması, çalışanların örgüte olan bağlılıklarının ve iş tatminlerinin azalması, karşılıklı güven duygusunda azalma, çalışanlar arası iletişimsizlik nedeniyle kopukluk, güçsüz ve değersiz ve amaçsız hissetme, çaresizlik yaşama, yoğun strese maruz kalma, motivasyon eksikliği, ciddi yolsuzlukların yaşanması olarak sıralanabilir (Akt. Çolak, 2015: 368).

Kahya (2018: 992)'nin yaptığı "Örgütsel Sessizliğin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Rolü" isimli çalışmada, örgütsel sessizliğin razı olma ve savunma sessizliklerinin çalışanları işe daha çok yabancılaştırdıkları gözlemlerken, prososyal sessizliğin ise örgütsel yabancılaşma seviyesinde bir azaltma gerçekleştirdiğini söylemiştir.

3.6.4. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık psikolojik bir nitelik taşımakla birlikte çalışan ve örgütün karşılıklı temaslarıyla şekil alan ve bireyin örgütün sürekli üyesi olarak kalmasını sağlayan bir davranış biçimidir (Meyer ve Allen, 1996: 255). Örgütsel bağlılık çalışanın örgüte duyduğu bağlılık ve kendini örgüte adanmasıdır (Awamleh, 1996). Bir örgütte bağlılıktan söz edebilmek için iş sonuçlarının tatminkâr, çalışma ortamının teşvik edici, performansın yüksek olması beklenir (Chen ve C.Chen, 2008: 282).

Örgütsel bağlılık bireyin örgütle alakalı değerleri benimsemesi, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için emek verip çaba göstermesi, örgütün ferdi olarak devam etme isteğidir. Örgütsel bağlılıkta temel unsurlar: örgütün hedef ve amaçlarına sadakat, örgütü için elinde ne geliyorsa gönüllü şekilde vermek, örgütün üyesi olarak kalmayı gönülden istemek (Swales, 2002: 159). Örgütsel bağlılık konusunda yapılan birçok çalışma olmuş ve bu çalışmalarda devamsızlık, iş gücü devri, işten ayrılma niyeti gibi örgüt içinde istenmeyen tavır ve davranışları negatif yönde etkilediği görülmüştür (İnce ve Gül, 2005: 94).

McCroskey (2007: 18) örgütsel bağlılığın öncüllerinin şu şekilde sıralamıştır: Örgüt içi iletişim kanallarının sürekli açık ve iletişimin yüksek olması, çalışanın işinden aldığı tatmin duygusunun yüksek olması, örgütte güven ortamının hâkim olması, örgütün çalışana kariyer fırsatları sunması, örgüt kültürünün çalışmayı kolaylaştırıcı ve çağdaş olması, demokratik bir yönetim biçimi, örgütsel adalet duygusunun oturmuş olması.

Çilesiz (2014) "İşgören Yabancılaşması İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Ankara'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama" isimli çalışmasında örgütsel bağlılığın örgütsel yabancılaşmayı azaltan etkileri olduğunu söylemiştir.

3.7. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMAYI ÖNLEYİCİ YÖNTEMLER

Örgütsel yabancılaşmayı önleyici yöntemler olarak belirlenen bireysel ve örgütsel yöntemler aşağıda belirtilmiştir.

3.7.1. Örgütsel Yabancılaşmayı Önleyici Bireysel Yöntemler

Örgütsel yabancılaşmayı önleyici bireysel yöntemler üç başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

3.7.1.1. Kendini Tanıma

Kendini tanıma; psikolojik, fiziksel, toplumsal ve felsefi boyutları olan karmaşık bir kavram olmakla beraber; mesleki ve günlük sosyal ilişkilere şekil veren, insanın yaşamdaki var olma amacını açıklamaya yardımcı önemli bir süreçtir (Karaca, 2010: 79).

Kendini tanıyan birey içinde yaşadığı dünyada neler olup bittiğinin ve kendi içerisinde neler yaşadığının farkındadır. Bu birey çevresi ve kendisinin girdiği etkileşimin nasıl ve neden yaşandığını bilir. Bu sayede yaşantısını hangi yönde ilerleteceğine dair yüksek bir farkındalığa sahip olur (Cüceloğlu, 1998).

Birey kendisini tanıması halinde kendisinin eleştirebilecek, doğru ve yanlışlarını görebilecek, bu sayede örgütte daha sağlam ve anlamlı ilişkiler kurabilecektir. Daha pozitif ve nitelikli bu ilişkiler örgütün sağlığı açısından da büyük önem taşır (Yıldırım, 2015: 418).

3.7.1.2. Kendini Geliştirme

Bireyler kendini tanıma sürecinde gözlemledikleri tutum, davranış ve düşüncelerini değerlendirip eğer sonuçlar iyi ve faydalı değilse daha iyi sonuçlar elde edebilecekleri tutum, davranış ve düşünceleri benimseme yoluna giderler. Bireyler iç denetim mekanizmasını hakkaniyetli bir şekilde çalıştırıp hangi sorunların kendinden kaynaklı olduğunu tespit ederek hem kendi haklarını hem de toplumdaki diğer insanların haklarını daha iyi savunabilmektedirler. Bireyin kendinde olan eksiklerini görerek ve yine kendinde olan güçlü yönlerini muhafaza edip daha da kuvvetlendirerek gerek örgütte gerekse toplumsal hayatta olumsuz tutum ve davranışları azaltması ile iş tatmininin azalması ve örgütsel yabancılaşma gibi mevhumlar daha da azalmaktadır (Minibaş 1993: 86; Yıldırım, 2015: 418).

3.7.1.3. Güvenli Davranış Geliştirme

Bir bireyin toplumdaki diğer insanların haklarına zarar vermeden, kendi hak ve özgürlüklerini koruması, düşünce ve fikirlerini savunması inançlarını kimseye zarar vermeden barışçı bir şekilde ifade edebilmesi özgürlükçü davranıştır. Örgütsel yaşamda güvenli davranış geliştirme çok kritik önem taşıyan bir olgudur. Güven duygusuna yaslanmış ilişkiler hem birlik beraberliği artırma hem de yabancılaşma kavramını azaltması açısından önemlidir. Güvenli davranış eksikliğinde motivasyon kaybı, örgüt içi iletişimin kalitesizleşmesi, verimsizlik gibi istenmeyen durumlar görülebilmektedir (Yıldırım, 2015: 419).

3.7.2. Örgütsel Yabancılaşmayı Önleyici Örgütsel Yöntemler

Örgütsel yabancılaşmayı önleyici örgütsel yöntemler dört başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

3.7.2.1. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, bir örgütte yapılan işin işgören tarafından daha iyi yapılması amacıyla o işin özendirici bir hal alması, işe güdülenmenin yaratılması, işle alakalı motivasyonun üst seviyelere çıkarılması, işin durağanlığının ve tekdüzeliğinin azaltılması, iş tatmininin daha iyi sağlanması açısından işin kapsam, nitelik ve niceliklerinin değiştirilmesi ve işin daha cezbedici kılınması için yapılan tüm etkinliklerin toplamıdır (Demir, 2005: 167). İş zenginleştirmede çalışanlara, işi görmede tanınan kolaylıkların yanı sıra iş planlaması, işe yön verme ve planlama noktalarında da söz söyleme yetkisi verilir (Eren, 2003: 583-584). İş zenginleştirmenin örgüte faydalarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- İş zenginleştirme sorumluluk ve kişisel başarıyı destekler.
- Kendi işi için sorumluluğu artan çalışan kendini daha önemli görür.
- Yetkisi artırılan çalışan örgütte daha çabuk ve kolay kabul görür.
- Günlük, haftalık, aylık raporların yöneticiler yerine çalışanlara verilmesi, onların içsel kabul edilmelerini sağlar.
- Çalışanlara daha önce yapmadıkları yeni işler verilmesi çalışanların gelişmesine yol açar.
- Çalışanlara yaptıkları işte uzmanlık kazandırılarak ve sorumlulukları artırılarak ilerlemeleri sağlanır (Herzberg, 2003).

Örgütlerde çalışanlara verilen yeni yetki ve sorumluluklar mevcut bağları güçlendirmekte ve çalışanların örgütten uzaklaşmalarını ve yabancılaşmalarını engellemektedir (Yıldırım, 2015: 419-420).

3.7.2.2. İş rotasyonu

İş rotasyonu iş görenin önceden planlanmış ve belirlenmiş bir çizelge dahilinde belirli periyotlar halinde işle ilgili faaliyet, görev ve yetkilerinin ve hatta iş yerinin değiştirilmesidir (Uyargil ve Uluhan, 2000: 51-82).

İş rotasyonunda işi oluşturan sistem ve işin kendi yapısı değişmezken örgüt çalışanın görev yeri, işi yaparken kullandıkları aletler ve de makineler değişir. İş rotasyonu yapmaktaki kasıt işin tekdüzeliğinden kurtulmak, görevlerde bazı çeşitlilikler yaratarak iş tatminsizliğini yok etmektir. Özellikle montaj hattı gibi monoton ve basit işlerde uygulanan iş rotasyonu, işi sıkıcı olmaktan çıkararak daha anlamlı ve çalışılabilir bir hale getirmek için kullanılır (Demir, 2005: 164). İş rotasyonunda çalışanların beraber iş görecekları çalışma gruplarını seçme hakkı vardır bu da daha verimli bir çalışma ortamı yaratarak yabancılaşmayı azaltır (Yıldırım, 2015: 420).

3.7.2.3. Yönetime Katılma

19. yy.'da Batı Avrupa'da yükselen sanayi hareketiyle birlikte emeği üzerindeki hâkimiyeti ve kontrolü kaybetmeye başlayan insanların iş sahipleriyle çatışmasını önleme amacıyla örgüt içinde alınan kararlarda söz hakkına sahip olması yönetime katılım olarak adlandırılır (Uysaler, 2010). Yönetime katılma; örgütte çalışan en alt kademedeki personelden en üst kademedeki yöneticiye kadar herkese örgütle alakalı düşüncelerini serbestçe söyleme, fikir üretme, mevcut durumu değerlendirme, kararlar verme ve de yanılma hakkı veren demokratik bir olgudur (Sedefhan, 1996: 25). Yönetime katılım diğer bir açıklamayla klasik örgütlenme ve yönetim düşüncesinin örgütte karar alma mekanizmaları içerisinde olamayan çalışanlarda oluşan istenmeyen olumsuz durumların yarattığı etkilerin minimum seviyeye indirilmesini amaçlayan ve onları örgütün karar mekanizması içinde bulunduran bir düşünceler bütünüdür (Bumin, 2003:5)

Örgütte yönetime katılımın tam anlamıyla sağlanması bireyin performansını, iş tatminini, verimliliğini, memnuniyetini yükseltecek ve örgüte yabancılaşma düzeyini azaltacaktır. (Babür, 2009: 60)

3.7.2.4. Personel Güçlendirme

Personel güçlendirme günümüzde küreselleşme ve küresel rekabetin ileri seviyelere ulaşmasıyla hayatımıza girmiş bir olgudur. Personel güçlendirme; paylaşma, yardımlaşma, takım çalışması, yetiştirme gibi enstrümanlarla örgüt çalışanlarının karar alma yetkilerinin artırılması ve çalışanların geliştirilmesidir (Barutçugil, 2004:398; Doğan ve Kılıç, 2007: 56).

Coleman (1996: 30) personel güçlendirmenin şu sebeplerden ötürü oluşan bir kavram olduğunu savunmuştur: Küresel rekabete ayak uydurabilme, her an değişebilen müşteri taleplerine ayak uydurmada hızlı davranma, her zaman hızlı ve esnek olma ihtiyacı, örgütlerde dikey değil yatay yapılanmaların daha çok kullanılması, çalışanların mevcut kapasitelerini yükseltme ihtiyacı, her seviyede risk alma gerekliliği, örgütlerde katılım ve yeni fikirlerin teşvik edilmesi, iletişim, işbirliği ve kurumsallığın daha önemli hale gelmesi bunlardan bazılarıdır.

Bir örgütte personel güçlendirme iyi bir şekilde hayata geçirilirse o örgütte çalışanlar bir ahenk içinde çalışacaklar ve problemlerin üstesinden rahatça gelebileceklerdir. İyi bir takım çalışması ile oluşan beyin fırtınası sayesinde yeni çözüm yolları bulmada hata yapmaktan korkmayan daha güçlü çalışanlar elde edilecektir (Doğan ve Kılıç, 2007: 59). Örgüt çalışanlarına verilen yüksek sorumluluk ve karar mekanizmalarına katılma hakkı çalışanları motive ederek yabancılaşma duygusu yaşamasının önüne geçmektedir (Yıldırım, 2015: 421).

BÖLÜM 4

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu kısmında; araştırmanın amacı ve önemine değinilirken, araştırmanın evreni ve örnekleme, sınırlılıkları, araştırmanın modeli ve hipotezleri açıklanıp; araştırmanın yöntemi, verilerin toplanması, kullanılan ölçekler, araştırmanın bulguları ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Tüm dünyada tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle birlikte elde edilen ekonomik ve sosyal özgürlükler literatüre yalnızlaşma ve yabancılaşma gibi yeni terimlerin girmesine neden olmuştur.

Hiç durmadan gelişen teknoloji ve artan bireysel hak ve özgürlükler de insanların yabancılaşma ve yalnızlaşma düzeylerini arttırmıştır. Literatürde örgütsel yabancılaşmanın ilk defa örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yaşamda yalnızlık ile birlikte çalışılacağı düşünüldüğünde bu tezin literatüre önemli katkı yapacağı umulmaktadır.

Araştırmanın amacı bankacılık sektöründe çalışan bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmaktır.

4.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

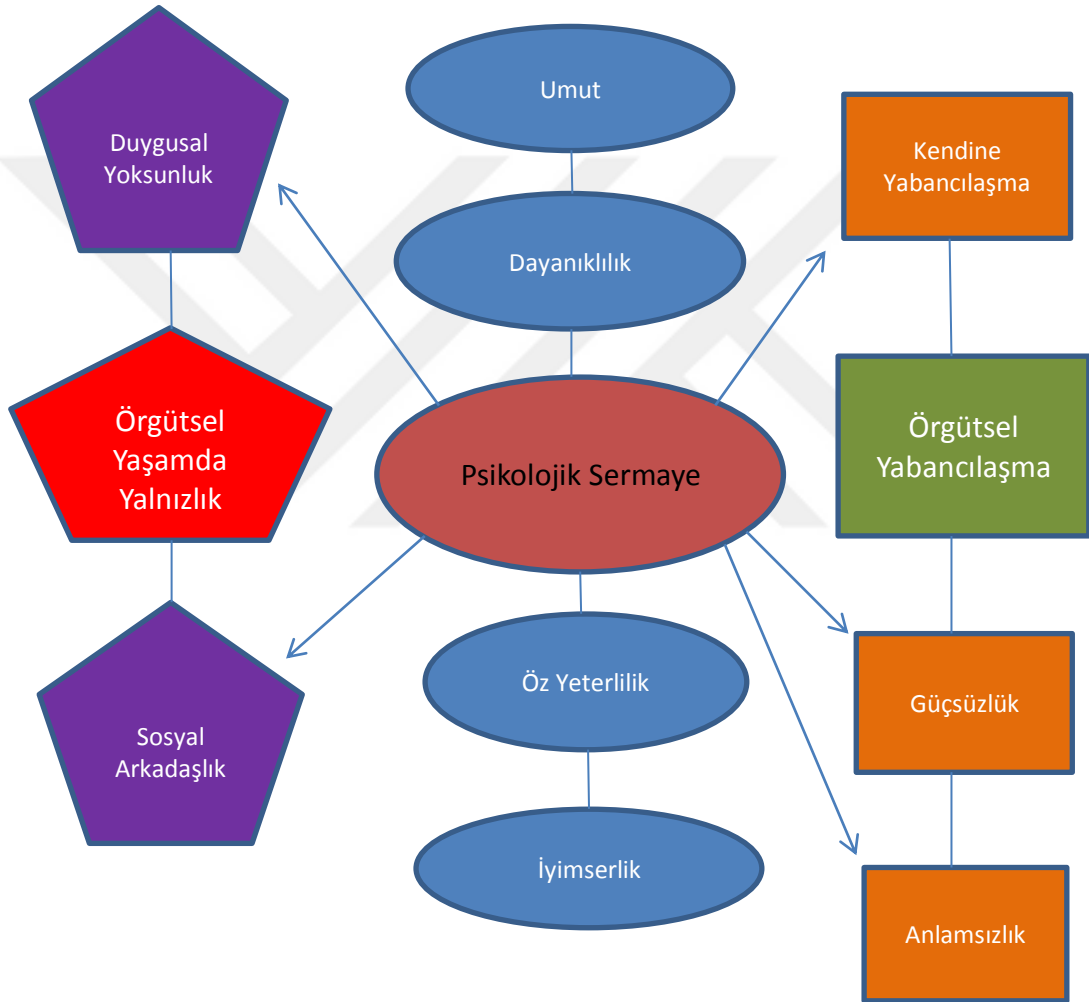
Araştırmanın evrenini Sivas ilinde bulunan banka şubelerinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Evrende bulunan kişi sayısı 830'dur. Sektör çalışanlarının sayısı ile ilgili bilgi Türkiye Bankalar Birliği'nin internet sitesinden alınmıştır. Örneklem seçimi; tesadüfö olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan kişi sayısı toplam 270'dir.

4.3. SINIRLILIKLAR

Araştırma bankacılık sektörü çalışanları ile sınırlı tutulmuştur. Bu sınırlamanın nedeni stres yoğun bir sektör olan bankacılıkta psikolojik sermayenin, örgütsel yalnızlaşmanın ve örgütsel yaşamda yalnızlığın daha kolay gözlemlenebileceğinin düşünülmesidir. Bir diğer kısıtlama zaman ve maliyet tasarrufu için araştırmanın Sivas ili sınırları ile sınırlı tutulmasıdır.

4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Sivas ili sınırları içinde bulunan banka şubelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma düzeylerine etkisini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmaya ait model Şekil 4.1’de gösterildiği gibidir.



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için yukarıdaki model kapsamında test edilecek hipotezler şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin ve örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerinin arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Öz yeterlilik boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Umut boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Dayanıklılık boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: İyimserlik boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Öz yeterlilik boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Umut boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Dayanıklılık boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: İyimserlik boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri ve örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Öz yeterlilik boyutu ile güçsüzleşme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Umut boyutu ile güçsüzleşme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Dayanıklılık boyutu ile güçsüzleşme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: İyimserlik boyutu ile güçsüzleşme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2e:Öz yeterlilik boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2f:Umut boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2g:Dayanıklılık boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2h:İyimserlik boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2i:Öz yeterlilik boyutu ile kendine yabancılaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2j:Umut boyutu ile kendine yabancılaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2k:Dayanıklılık boyutu ile kendine yabancılaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2l:İyimserlik boyutu ile kendine yabancılaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

4.6. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada kullanılan bütün veriler ana kütle olarak belirlenen banka çalışanları arasından anket yöntemi ile toplanmıştır. Oluşturulan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler yer alırken, ikinci bölümde katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçen sorular, üçüncü bölümde katılımcıların örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerini ölçen sorular son bölümde ise katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeylerini ölçen sorular yer almaktadır. Katılımcıların her bir soruya olan yaklaşımlarını ölçmek için beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek puanlandırılırken Kesinlikle katılıyorum:1, Katılıyorum: 2, Karasızım: 3, Katılmıyorum: 4, Kesinlikle Katılmıyorum: 5 puan olarak değerlendirilmiştir. Anketler dağıtılmadan önce şube yöneticilerinden gerekli izinler alınmıştır. Araştırma için dağıtılan üç yüz anketten iki yüz yetmiş beşi başarıyla doldurularak geri dönmüştür, dağıtılan ve geri dönen anketlerin beşi anlamsız olduğu için araştırmaya dâhil edilmemiştir.

4.7. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Araştırmada kullanılan ölçekler daha önceki araştırmalarda kullanılmış güvenilirlik ve geçerlilikleri test edilmiş ölçeklerdir. Araştırmada üç farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlar:

-Psikolojik sermaye ölçeği: Fred Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu ölçekte psikolojik sermayenin umut, dayanıklılık, öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarını ölçen yirmi dört soru bulunmaktadır. Bu sorulardan 1-2-3-4-5-6 numaralı sorular öz yeterlilik, 7-8-9-10-11-12-13 numaralı sorular umut, 14-15-16-17-18 numaralı sorular dayanıklılık, 19-20-21-22-23-24 numaralı sorular iyimserlik boyutunu ölçmektedir. Cevapların tutarlılığını kontrol etmek amacıyla ters ifade (23) kullanılmıştır. Analizlere başlamadan önce bu ifade ters çevrilerek ortalamaya eklenmiştir. Her bir boyutun güvenilirlik seviyesine bakıldığında Cronbach Alpha kat sayıları şu şekilde oluşmuştur; Öz yeterlilik: 0.772, Umut: 0.751, Dayanıklılık: 0.759, iyimserlik: 0.846. Psikolojik sermaye ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı ise 0,887 olarak belirlenmiştir.

-Örgütsel Yaşamda Yalnızlık ölçeği: Anketin ikinci bölümünde Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarından oluşan Örgütsel Yaşamda Yalnızlık ölçeği bulunmaktadır. Ölçekteki on altı soru bulunmakta olup, 1-2-3-4-5-6-7-8-9 numaralı sorular duygusal yoksunluğu, 10-11-12-13-14-15-16 numaralı sorular ise sosyal arkadaşlık düzeylerini ölçmektedir. Cevapların tutarlılığını kontrol etmek amacıyla ters ifadeler (1-2-3-4-7-8-9-13) kullanılmıştır. Analizlere başlamadan önce bu ifadeler ters çevrilerek ortalamaya eklenmiştir. Duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarının güvenilirlik seviyeleri ise; Duygusal yoksunluk: 0.868, Sosyal arkadaşlık: 0.889 olarak ölçülmüştür. Örgütsel yaşamda yalnızlık ölçeğinin genel güvenilirlik kat sayısı ise 0,910 olarak belirlenmiştir.

-Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği: Son olarak anketin son bölümünde Mottaz tarafından geliştirilen Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği bulunmaktadır. Ölçekte bulunan yirmi bir sorudan 1-2-3-4-5-6-7 numaralı sorular güçsüzleşme, 8-9-10-11-12-13-14 numaralı sorular anlamsızlaşma ve 15-16-17-18-19-20-21 numaralı sorular ise kendine yabancılaşma düzeylerini ölçmektedir. Her bir boyutun güvenilirlik kat sayılarını ölçen Cronbach Alpha katsayıları şöyledir: Güçsüzleşme: 0.883, Anlamsızlaşma: 0.891,

Kendine Yabancılaşma: 0.906. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı ise 0,943 olarak belirlenmiştir.

Her bir sorunun güvenilirliklerini gösteren tablolar aşağıda sunulmuştur:

Tablo 4.1 Psikolojik Sermayeyi Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları

BOYUTLAR	SORULAR	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha (Boyuta Ait)
ÖZ YETERLİLİK	1. Uzun dönemli bir sorunu analiz etme ve çözüm üretme konusunda kendime güvenmekteyim.	53,9148	108,472	,516	,877	,772
	2. Çeşitli toplantılarda işimi temsil etme noktasında kendime güvenmekteyim	54,0778	108,355	,580	,876	
	3. Kurumumun strateji tartışmalarına katkıda bulunma konusunda kendimden eminim	54,1037	106,658	,634	,874	
	4. İşimle alakalı kendime hedefler belirlemede kendime güvenmekteyim	54,1296	106,701	,580	,875	
	5. Kurum dışındaki paydaşlarla kurumumla ilgili görüşmeler yapma konusunda kendime güvenmekteyim	54,1815	106,015	,627	,874	
	6. Meslektaşlarıma bilgi sağlama konusunda kendime güvenmekteyim	54,2481	104,938	,689	,872	

Tablo 4.1 Psikolojik Sermayeyi Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları

UMUT	7. İşimde karışıklıklar yaşandığında mutlaka bir çıkış yolu bulurum	54,2185	104,974	,687	,872	,751
	8. Şu anda amaçlarımı büyük bir coşku içinde gerçekleştirmeye çalışmaktayım	54,2630	105,183	,672	,872	
	9. Her problemi çözmeye konusunda çok farklı yollar olabileceğini düşünmekteyim	54,2370	104,784	,655	,873	
	10. Şu anda işimde başarılı olduğumu düşünmekteyim	54,2593	105,144	,681	,872	
	11. İşimde amaçlarıma ulaşmak için birçok yolun olduğunu farkındayım	54,1778	105,418	,644	,873	
	12. Şu anda işimde belirlediğim amaçlarımı gerçekleştirmekteyim	54,2852	106,078	,604	,874	
	13. İşimde bir sorun yaşadığımda, bundan kurtulma ve yoluma devam etmede zorlanmaktayım	52,4296	128,989	-,629	,904	
DAYANIKLILIK	14. İşimde bir şekilde zorlukların üstesinden gelebilmekteyim	54,3259	106,890	,628	,874	,759
	15. İşimde gerektiğinde kendim her şeyin üstesinden gelebilmekteyim	54,2815	104,790	,696	,872	
	16. İşimde stresli durumları rahatlıkla aşabilmekteyim	54,2667	103,022	,707	,871	
	17. Geçmişte yaşadığım tecrübeler sayesinde, işimde yaşadığım zorlukları kendi başıma halledebilmekteyim	54,2778	104,053	,661	,872	
	18. İşimde birçok şeyi aynı anda yapabileceğimden eminim	54,4333	105,823	,609	,874	

Tablo 4.1 Psikolojik Sermayeyi Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları

İYİMSERLİK	19. İşimde işler belirsiz hâl aldığında, benim açımdan en iyinin olmasını beklerim	54,2111	104,903	,708	,872	,846
	20. İşimde işler ters gitmeye başlarsa, sonu kötü olmaktadır	52,4852	132,816	-,722	,910	
	21. İşimde daha çok bardağın dolu tarafından bakmayı yeğlerim	54,4111	105,812	,646	,873	
	22. Gelecekte işimle alakalı olacaklar konusunda pozitif düşünmekteyim	54,1407	106,359	,655	,873	
	23. İşimde işler istediğim gibi gitmemektedir.	52,4593	130,316	-,625	,907	
	24. İşimde “her şeye pozitif yaklaşmak ” felsefesine sahibimdir	54,5296	105,410	,646	,873	

Tablo 4.2 Örgütsel Yaşamda Yalnızlığı Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları

BOYUTLAR	SORULAR	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach' Alpha (Boyuta Ait)
DUYGUSAL YOKSUNLUK	1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	28,2444	70,973	,630	,922	,868
	2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	28,1889	72,124	,518	,925	
	3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	28,1000	68,953	,598	,923	
	4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	28,1481	69,108	,521	,927	
	5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.	28,2444	70,661	,652	,921	

Tablo 4.2 Örgütsel Yaşamda Yalnızlığı Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları

DUYGUSAL YOKSUNLUK	6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.	28,1852	70,285	,665	,921	,868
	7. İş arkadaşlarımla birlikteken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	28,4889	70,593	,599	,923	
	8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.	28,5037	68,630	,723	,919	
	9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	28,3185	67,601	,674	,921	
SOSYAL ARKADAŞLIK	10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	28,6370	70,269	,676	,921	,889
	11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılıyorum.	28,6630	70,841	,687	,921	
	12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	28,6296	70,881	,661	,921	
	13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	28,3889	70,134	,665	,921	
	14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	28,4074	70,354	,629	,922	
	15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	28,5000	68,994	,737	,919	
	16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	28,6852	69,696	,681	,921	

Tablo 4.3 Örgütsel Yabancılaşmayı Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları

BOYUTLAR	SORULAR	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha (Boyuta Ait)
GÜÇSÜZLEŞME	1. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.	73,8593	153,794	,617	,941	,883
	2. İşimi Yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım yoktur.	74,1815	154,937	,574	,941	
	3. Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.	74,2481	154,626	,545	,942	
	4. İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.	74,2222	154,359	,549	,942	
	5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim.	74,0852	153,491	,560	,942	
	6. İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.	74,1074	154,654	,528	,942	
	7. Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.	74,0963	153,106	,585	,941	

Tablo 4.3 Örgütsel Yabancılaşmayı Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları

ANLAMSIZLAŞMA	8. Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.	73,7407	153,048	,596	,941	,891
	9. Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	73,6222	152,585	,617	,941	
	10. Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.	73,5778	149,561	,743	,939	,891
	11. Benim yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum.	73,5741	151,837	,691	,939	
	12. Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır.	73,5185	151,024	,680	,940	
	13. Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.	73,6519	150,139	,713	,939	
	14. Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.	73,5222	151,202	,655	,940	

Tablo 4.3 Örgütsel Yabancılaşmayı Ölçen Soruların Güvenilirlik Katsayıları

KENDİNE YABANCILAŞMA	15. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	73,5148	150,578	,774	,938	,906
	16. Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.	73,8000	150,503	,628	,941	
	17. İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.	73,6815	149,660	,717	,939	
	18. Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.	73,6000	151,237	,710	,939	
	19. İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.	73,4926	151,545	,670	,940	
	20. İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.	73,5815	149,813	,734	,939	
	21. İşim kendimi geliştirme imkanı sunacak zorlukta değildir.	73,5074	151,329	,639	,940	

4.8. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada Sivas ili sınırları içerisinde bulunan banka şubelerinde çalışan 270 banka personelinden anket yöntemi kullanılarak elde edilen verilerden bir sonuç elde edebilmek için gerekli istatistiksel analiz, işlem ve yorumlar bulunmaktadır. Çalışmada SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır. Bu program aracılığıyla gerekli korelasyon, güvenilirlik, frekans analizleri yapılmıştır.

Anket çalışmasına katılan banka çalışanlarının demografik özelliklerine ait veriler aşağıda belirtilmiştir:

Tablo 4.4 Katılımcıların Cinsiyetleri

CİNSİYET	FREKANS	YÜZDE
ERKEK	117	43,3
KADIN	153	56,7

Ankete katılan banka çalışanlarının cinsiyet dağılımına bakıldığında katılım sağlayan kişilerin %56,7' sinin kadınlardan oluştuğu, %43,3' ünün erkeklerden oluştuğu görülmektedir. 270 çalışanın 117'si erkek, 153'ü kadındır.

Tablo 4.5 Katılımcıların Medeni Durumları

MEDENİ DURUM	FREKANS	YÜZDE
EVLİ	162	60
BEKÂR	108	40

Ankete katılan banka çalışanlarının medeni durumlarına bakıldığında katılım sağlayan kişilerin %60'ının evli, %40'ının bekâr olduğu anlaşılmaktadır. 270 çalışanın 162' si evli, 108' i bekârdır.

Tablo 4.6 Katılımcıların Yaşları

YAŞ	FREKANS	YÜZDE
20-25	20	7,4
26-30	54	20
31-35	112	41,5
36 VE ÜZERİ	84	31,1

Ankete katılan banka çalışanlarının yaş dağılımına bakıldığında katılım sağlayan kişilerin %7,4' ünün 20-25 yaş aralığında, %20'sinin 26-30 yaş aralığında, %41,5' inin 31-35 yaş aralığında ve %31,1' inin 36 ve üzeri yaşlarda olduğu görülmektedir. Ankete göre 20-25 yaş aralığında 20 kişi, 26-30 yaş aralığında 54 kişi, 31-35 yaş aralığında 112 kişi, 36 ve üzeri yaşlarda ise 84 kişi bulunmaktadır.

Tablo 4.7 Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayıları

ÇOCUK SAYISI	FREKANS	YÜZDE
YOK	105	38,9
1-2	127	47
3-4	38	14,1
5 VE ÜZERİ	0	0

Ankete katılan banka çalışanlarının sahip olduğu çocuk sayısına bakıldığında katılım sağlayan kişilerin %38,9' unun çocuk sahibi olmadığı, %47'sinin 1-2 çocuk sahibi olduğu, %14,1' inin 3-4 çocuk sahibi olduğu ve ankete katılanlar arasında 5 ve daha fazla çocuk sahibi olmadığı anlaşılmaktadır. Ankete göre çocuk sahibi olmayanların sayısı 105, 1-2 çocuk sahibi olanların sayısı 127, 3-4 çocuk sahibi olanların sayısı ise 38 kişidir.

Tablo 4.8 Katılımcıların Bankadaki Çalışma Süreleri

KAÇINCI YIL	FREKANS	YÜZDE
0-5	48	17,8
6-10	103	38,1
11-15	62	23
16 VE ÜZERİ	57	21,1

Ankete katılan banka çalışanlarının kaç senedir sektörde yer aldığını öğrenmeye ilişkin soruya ankete katılan kişilerin %17,8'i 0-5 yıl, %38,1'i 6-10 yıl, %23'ü 11-15 yıl, %21,1'i ise 16 yıl ve üzeri seçeneğini işaretleyerek cevap vermiştir. Ankete katılan banka çalışanlarının 48'i 0-5 yıl, 103'ü 6-10 yıl, 62'si 11-15 yıl ve 57'si 16 yıl ve üzeri bankacılık sektöründe çalıştığını ifade etmiştir.

Tablo 4.9 Katılımcıların Eğitim Durumları

EĞİTİM DURUMU	FREKANS	YÜZDE
LİSE	10	3,7
ÖN LİSANS	61	22,6
LİSANS	194	71,9
YÜKSEK LİSANS	4	1,5
DOKTORA	1	0,4

Ankete katılan banka çalışanlarının eğitim durumlarına bakıldığında katılım sağlayan kişilerin %3,7' sinin lise mezunu, %22,6' sının ön lisans mezun olduğu, %71,9'unun lisans mezunu olduğu, %1,5'inin yüksek lisans mezunu olduğu %0,4'ünün doktora mezunu olduğu görülmektedir. Ankete katılan kişilerin 10' u lise, 61' i ön lisans, 194'ü lisans, 4'ü yüksek lisans ve 1'inin doktora yaptığı görülmektedir.

Tablo 4.10 Katılımcıların Görev Yerleri

GÖREV YERİ	FREKANS	YÜZDE
GİŞE GÖREVLİSİ	118	43,7
MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	76	28,1
OPERASYON GÖREVLİSİ	70	25,9
ŞUBE MÜDÜRÜ	6	2,2

Ankete katılan banka çalışanlarının şube içerisinde hangi pozisyonda çalıştığına bakıldığında katılım sağlayan kişilerin %43,7' si gişe görevlisi olarak, %28,1' i müşteri

temsilcisi, %25,9'u operasyon görevlisi, %2,2'si ise şube müdürü olarak görev yapmaktadır. 270 çalışanın 118' i gişe görevlisi, 76'sı müşteri temsilcisi, 70'i operasyon görevlisi ve 6' sı şube müdürü olarak görev yapmaktadır.

Tablo 4.11 Katılımcıların Maaş Durumları

MAAŞ	FREKANS	YÜZDE
2020-3000	4	1,5
3001-4000	80	29,6
4001-5000	182	67,4
5001 VE ÜZERİ	4	1,5

Ankete katılan banka çalışanlarının hangi aralıklarda maaş aldığı sorusuna bakıldığında katılım sağlayan kişilerin %1,5' inin 2020-3000 TL, %29,6'sının 3001-4000 TL, %67,4'ünün 4001-5000 TL, %1,5' ininse 5001 TL ve üzeri maaş aldıkları anlaşılmaktadır. Ankete göre 270 çalışanın 4'ü 2020-3000 TL, 80'i 3001-4000 TL, 182'si 4001-5000 TL ve 4'ü 5001 TL ve üzeri maaşlar almaktadır.

4.9. Korelasyon Analizi

Korelasyon iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirtir. Korelasyon katsayısı bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve büyüklüğünü gösteren katsayıdır. Bu katsayı (-1) ile (+1) arasında yer alır. Pozitif değerler direkt yönlü doğrusal ilişkiyi negatif değerler ise ters yönlü bir doğrusal ilişkiyi gösterir. Korelasyon kat sayısı 0 olduğunda ise değişkenler arasında bir doğrusal ilişki yoktur.

Araştırmanın bu bölümünde banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için bu üç değişkenin alt boyutları ile birlikte korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 4.12 ve 4.13'de gösterildiği gibidir.

Tablo 4.12 Korelasyon Analizi (Ana Başlıklar)

Correlations		Psikolojik Sermaye	Örgütsel Yaşamda Yalnızlık	Örgütsel Yabancılaşma
Psikolojik Sermaye	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed)	1		
	N	270		
Örgütsel Yaşamda Yalnızlık	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed)	-0,786**	1	
	N	270	270	
Örgütsel Yabancılaşma	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed)	-0,767**	0,794**	1
	N	270	270	270

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yukarıdaki Tablo 4.12’de görüldüğü üzere korelasyon analizi sonucu psikolojik sermaye ile örgütsel yaşamda yalnızlık arasında yüksek düzeyde negatif anlamlı ilişki (-0,786), yine psikolojik sermaye ile örgütsel yalnızlaşma arasında yüksek düzeyde negatif anlamlı ilişki bulunduğu görülmüştür.

Her bir kavramın boyutları için ayrı ayrı baktığımızda ise (Tablo 4.13) psikolojik sermaye kavramının alt boyutu olan öz yeterlilik ile örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının alt boyutu olan duygusal yoksunluk arasında orta düzeyde, negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (-0,659). Buna göre öz yeterlilik boyutu artış gösterirse duygusal yoksunluk boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan öz yeterlilik ile örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının alt boyutlarından sosyal arkadaşlık arasında orta düzeyde, pozitif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (0,631). Buna göre öz yeterlilik boyutu artış gösterirse sosyal arkadaşlık boyutu da artış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan öz yeterlilik ile örgütsel yabancılaşma kavramının alt boyutlarından güçsüzleşme arasında orta düzeyde, negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (-0,506). Buna göre öz yeterlilik boyutu artış gösterirse güçsüzleşme boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan öz yeterlilik ile örgütsel yabancılaşma kavramının alt boyutlarından anlamsızlaşma arasında orta düzeyde negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (-0,628). Buna göre öz yeterlilik boyutu artış gösterirse anlamsızlaşma boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan öz yeterlilik ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kendine yabancılaşma arasında orta düzeyde, negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (-0,636). Buna göre öz yeterlilik boyutu artış gösterirse kendine yabancılaşma boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan umut ile örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının alt boyutlarından duygusal yoksunluk arasında orta düzeyde, negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (-0,691). Buna göre umut boyutu artış gösterirse duygusal yoksunluk boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan umut ile örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının alt boyutlarından sosyal arkadaşlık arasında orta düzeyde, pozitif

anlamli iliŒki olduğu grlmŒtr (0,641). Buna göre umut boyutu artıŒ gösterirse sosyal arkadaŒlık boyutu da artıŒ gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan umut ile örgütsel yabancılaŒma kavramının alt boyutlarından gçszleŒme arasında orta düzeyde, negatif anlamli iliŒki olduğu grlmŒtr (-0,549). Buna göre umut boyutu artıŒ gösterirse gçszleŒme boyutu azalıŒ gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan umut ile örgütsel yabancılaŒma kavramının alt boyutlarından anlamsızlaŒma arasında orta düzeyde, negatif anlamli iliŒki olduğu grlmŒtr (-0,590). Buna göre umut boyutu artıŒ gösterirse anlamsızlaŒma boyutu azalıŒ gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan umut ile örgütsel yabancılaŒma kavramının alt boyutlarından kendine yabancılaŒma arasında orta düzeyde, negatif anlamli iliŒki olduğu grlmŒtr (-0,651). Buna göre umut boyutu artıŒ gösterirse kendine yabancılaŒma boyutu azalıŒ gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan dayanıklılık ile örgütsel yaŒamda yalnızlık kavramının alt boyutlarından duygusal yoksunluk arasında orta düzeyde, negatif anlamli iliŒki olduğu grlmŒtr (-0,654). Buna göre dayanıklılık boyutu artıŒ gösterirse duygusal yoksunluk boyutu azalıŒ gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan dayanıklılık ile örgütsel yaŒamda yalnızlık kavramının alt boyutlarından sosyal arkadaŒlık arasında orta düzeyde, pozitif anlamli iliŒki olduğu grlmŒtr (0,627). Buna göre dayanıklılık boyutu artıŒ gösterirse sosyal arkadaŒlık boyutu da artıŒ gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan dayanıklılık ile örgütsel yabancılaŒma kavramının alt boyutlarından gçszleŒme arasında orta düzeyde, negatif anlamli iliŒki olduğu grlmŒtr (-0,470). Buna göre dayanıklılık boyutu artıŒ gösterirse gçszleŒme boyutu azalıŒ gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan dayanıklılık ile örgütsel yabancılaŒma kavramının alt boyutlarından anlamsızlaŒma arasında orta düzeyde, negatif anlamli iliŒki olduğu grlmŒtr (-0,591). Buna göre dayanıklılık boyutu artıŒ gösterirse anlamsızlaŒma boyutu azalıŒ gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan dayanıklılık ile örgütsel yabancılaŒma kavramının alt boyutlarından kendine yabancılaŒma arasında orta

düzeyde, negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (-0,666). Buna göre dayanıklılık boyutu artış gösterirse kendine yabancılaşma boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan iyimserlik ile örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının alt boyutlarından duygusal yoksunluk arasında orta düzeyde, negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (-0,513). Buna göre iyimserlik boyutu artış gösterirse duygusal yoksunluk boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan iyimserlik ile örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının alt boyutlarından sosyal arkadaşlık arasında orta düzeyde, pozitif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (0,502). Buna göre iyimserlik boyutu artış gösterirse sosyal arkadaşlık boyutu da artış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan iyimserlik ile örgütsel yabancılaşma kavramının alt boyutlarından güçsüzleşme arasında orta düzeyde, negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (-0,444). Buna göre iyimserlik boyutu artış gösterirse, güçsüzleşme boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan iyimserlik ile örgütsel yabancılaşma kavramının alt boyutlarından anlamsızlaşma arasında orta düzeyde, negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (-0,442). Buna göre iyimserlik boyutu artış gösterirse, anlamsızlaşma boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan iyimserlik ile örgütsel yabancılaşma kavramının alt boyutlarından kendine yabancılaşma arasında orta düzeyde, negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (-0,505). Buna göre iyimserlik boyutu artış gösterirse, kendine yabancılaşma boyutu azalış gösterecektir.

4.10. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu kanısı oluşturan bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanmasını ifade eder. (Gürbüz ve Şahin, 2016:305) Özetle regresyon analizi değişkenlerin birbirleriyle olan neden sonuç ilişkisini araştırır.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarının örgütsel yaşamda yalnızlık üzerindeki etkilerini göstermek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.14'deki gibidir.

Tablo 4.14 Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Yaşamda Yalnızlık İlişkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

DEĞİŞKEN	B	S.H.	β
ÖZ YETERLİLİK	-0,25	0,04	-0,28*
UMUT	-0,33	0,06	-0,31*
DAYANIKLILIK	-0,16	0,04	-0,21*
İYİMSERLİK	-0,21	0,09	-0,10**
SABİT	6,36	0,21	

$R=0,788$, $R^2=0,621$; Düz. $R^2=612$; $F_{(4,265)}= 108,506$, $p< 0.001$

* $p< 0.001$, ** $p<0,05$

Tablo 4.14'e göre psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve örgütsel yaşamda yalnızlık arasında yapılan çoklu korelasyon analizi sonuçları istatistiki olarak anlamlıdır.

Yine tablo 4.14'de görüldüğü üzere değişkenler arasındaki çoklu ilişkiyi ifade eden R değeri 0,788 olarak gözükmektedir. Aynı tabloda görünen düzeltilmiş R^2 değeri ise (0,612) bağımlı değişken olan örgütsel yaşamda yalnızlık kavramındaki değişkenlerin, bağımsız değişkenler olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık tarafından açıklandığını gösterir. Düzeltilmiş R^2 değerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyindeki %61'lik varyansın bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı söylenebilir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz yeterlilikteki bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan örgütsel yaşamda yalnızlıkta -0,28'lik standart sapma oranında değişime ($\beta= -0,288$; $p< 0,001$) sebep olmaktadır.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umuttaki bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan örgütsel yaşamda yalnızlıkta -0,31'lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,313$, $p<0,001$) sebep olmaktadır.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılıktaki bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan örgütsel yaşamda yalnızlıkta -0,21'lik bir standart sapma oranında değişime ($\beta= -0,212$; $p<0.001$) sebep olmaktadır.

Son olarak psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlikteki bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan örgütsel yaşamda yalnızlıkta -0,10'luk standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,109$; $p < 0,05$) sebep olmaktadır.

Bağımlı değişkenin her bir alt boyutuyla ayrı bir regresyon analizi yaptığımızda ise karşımıza şu sonuçlar çıkmaktadır:

Tablo 4.15 Psikolojik Sermaye ve Duygusal Yoksunluk (Alt Boyut) İlişisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

DEĞİŞKEN	B	S.H.	β
ÖZ YETERLİLİK	-0,25	0,05	-0,27*
UMUT	-0,36	0,06	-0,32*
DAYANIKLILIK	-0,162	0,05	-0,19**
İYİMSERLİK	-0,19	0,10	-0,09
SABİT	6,2	0,23	

$R=0,76$; $R^2=0,58$; Düz. $R^2=,57$; $F_{(4,265)}= 92,203$, $p < 0.001$

* $p < 0.001$, ** $p < 0,05$

Tablo 4.15'de görüldüğü üzere psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz yeterlilikteki bir standart sapmalık değişim, bağımlı değişken olan örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının alt boyutu duygusal yoksunlukta -0,27'lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,272$, $p < 0,001$) sebep olmaktadır.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umuttaki bir standart sapmalık değişim ise, duygusal yoksunluk alt boyutunda -0,32'lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,324$; $p < 0,001$) sebep olmaktadır.

Yine Tablo 4.15'de görüldüğü gibi psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan dayanıklılıktaki bir standart sapmalık değişme duygusal yoksunluk alt boyutunda -0,19'luk standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,197$, $p < 0,05$) sebep olmaktadır.

Son olarak diğer bağımsız değişkenlerden iyimserliğin duygusal yoksunluk üzerinde her hangi anlamlı katkısına ($\beta = -0,97$, $p > 0,05$) rastlanılamamıştır.

Bu durumda;

Öz yeterlilik boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H1a) kabul edilmiştir.

Umut boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H1b) kabul edilmiştir.

Dayanıklılık boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H1c) kabul edilmiştir.

İyimserlik boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H1d) reddedilmiştir.

Tablo 4.16 Psikolojik Sermaye ve Sosyal Arkadaşlık (Alt Boyut) İlişisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

DEĞİŞKEN	B	S.H.	β
ÖZ YETERLİLİK	0,25	0,05	0,27*
UMUT	0,29	0,07	0,26*
DAYANIKLILIK	0,16	0,05	0,20**
İYİMSERLİK	0,22	0,10	0,11**
SABİT	-0,47	0,24	

$R=0,72$; $R^2=0,52$; Düz. $R^2=,51$; $F_{(4,265)}= 4,265$; $p< 0.001$

* $p< 0.001$, ** $p<0,05$

Tablo 4.16'ya baktığımızda şu sonuçlarla karşılaşmaktayız:

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından öz yeterlilikteki bir standart sapmalık değişimin, bağımlı değişken olan, örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının alt boyutlarından sosyal arkadaşlıkta 0,27'lik standart sapma oranında değişmeye ($\beta= 0,273$; $p<0,001$) sebep olacağı görülmüştür.

Psikolojik sermaye kavramının diğer bir alt boyutu olan umuttaki bir standart sapmalık değişimin ise sosyal arkadaşlık alt boyutunda 0,26'lık standart sapma oranında bir değişmeye ($\beta= 0,260$; $p<0,001$) sebep verdiği anlaşılmaktadır.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan dayanıklılıktaki bir standart sapmalık değişim, bağımlı değişken olan sosyal arkadaşlık üzerinde 0,20'lik standart sapma oranında bir değişmeye ($\beta= 0,205$; $p<0,05$) sebep verdiği görülmektedir.

Son olarak bağımsız değişken olan iyimserlik alt boyutundaki bir standart sapmalık değişimin, bağımlı değişken olan sosyal arkadaşlık alt boyutunda 0,11'lik değişime ($\beta=0,113$, $p<0,05$) sebep olacağı görülmüştür.

Bu durumda; Öz yeterlilik boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H1e) kabul edilmiştir.

Umut boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H1f) kabul edilmiştir.

Dayanıklılık boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H1g) kabul edilmiştir.

İyimserlik boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi(H1h) kabul edilmiştir.

Elde edilen bu verilerin daha önce psikolojik sermaye ile örgütsel yaşamda yalnızlık arasında negatif bir ilişki bulan Demirci ve arkadaşları (2013: 209), Tokmak (2014:148) ve Çalışkan ve Pekkan (2017: 8)'in çalışmalarıyla kısmen benzerlik göstermektedir. Bu çalışmaya göre iş yaşamında yalnızlık azaldıkça psikolojik sermayenin arttığı gözlemlenmiştir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkilerini göstermek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları tablo 5.14'deki gibidir:

Tablo 4.17 Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Yabancılaşma İlişisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

DEĞİŞKEN	B	S.H.	β
ÖZ YETERLİLİK	-0,29	0,05	-0,30*
UMUT	-0,33	0,07	-0,28*
DAYANIKLILIK	-0,17	0,05	-0,20**
İYİMSERLİK	-0,24	0,10	-0,11**
SABİT	6,16	0,21	

$$R=0,77; R^2=0,59; \text{Düz. } R^2=0,59; F_{(4,265)}= 97,652 p< 0.001$$

$$*p< 0.001, **p<0,05$$

Tablo 4.17'ye göre psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve örgütsel yalnızlaşma arasında yapılan çoklu korelasyon analizi sonuçları istatistikî olarak anlamlıdır.

Yine tablo 4.17’de görüldüğü üzere değişkenler arasındaki çoklu ilişkiyi ifade eden R değeri 0,772 olarak gözükmektedir. Aynı tabloda görünen düzeltilmiş R^2 değeri ise (0,596) bağımlı değişken olan örgütsel yabancılaşma kavramındaki değişkenlerin, bağımsız değişkenler olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık tarafından açıklandığını gösterir. Düzeltilmiş R^2 değerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyindeki %59’luk varyansın bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı söylenebilir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilikteki bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan örgütsel yabancılaşmada -0,30’luk standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,304$; $p < 0,001$) sebep olmaktadır.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umuttaki bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan örgütsel yabancılaşmada -0,28’lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,283$; $p < 0,001$) sebep olmaktadır.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılıktaki bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan örgütsel yabancılaşmada -0,20’lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,203$; $p < 0,005$) sebep olmaktadır.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlikteki bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan örgütsel yabancılaşmada -0,11’lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,116$; $p < 0,001$) sebep olmaktadır.

Bağımlı değişkenin her bir alt boyutuyla ayrı bir regresyon analizi yaptığımızda ise karşımıza şu sonuçlar çıkmaktadır:

Tablo 4.18 Psikolojik Sermaye ve Güçsüzleşme (Alt Boyut) İlişisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

DEĞİŞKEN	B	S.H.	β
ÖZ YETERLİLİK	-0,08	0,19	-0,14**
UMUT	-0,24	0,04	-0,34*
DAYANIKLILIK	-0,05	0,05	-0,10
İYİMSERLİK	-0,02	0,04	-0,02
SABİT	4,3	0,19	

$R=0,55$; $R^2=0,30$; Düz. $R^2=,29$; $F_{(4,265)}= 28,674$, $p< 0.001$

* $p< 0.001$, ** $p<0,05$

Tablo 4.18’de görünen sonuçlara bakıldığında güçsüzleşme alt boyutundaki %29 oranındaki varyansın öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte;

Bağımsız değişken olan öz yeterlilik alt boyutunda bir standart sapmalı değişme, bağımlı değişken olan güçsüzleşme alt boyutunda -0,14’lük standart sapma oranında bir değişmeye($\beta= -0,146$; $p<0,05$) neden olmaktadır.

Bağımsız değişken olan umut alt boyutunda bir standart sapmalı değişme, bağımlı değişken olan güçsüzleşme alt boyutunda -0,34’lük standart sapma oranında bir değişmeye($\beta= -0,342$; $p<0,001$) neden olmaktadır.

Bağımsız değişken olan dayanıklılık alt boyutunun, bağımlı değişken olan güçsüzleşme alt boyutunda anlamlı katkısına ($\beta= -0,109$; $p>0,05$) rastlanılamamıştır.

Bağımsız değişken olan iyimserlik alt boyutunun, bağımlı değişken olan güçsüzleşme alt boyutunda anlamlı katkısına ($\beta= -0,021$; $p>0,05$) rastlanılamamıştır.

Yukardaki veriler incelendikten sonra;

Öz yeterlilik alt boyutu ile güçsüzleşme alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi(H2a) kabul edilmiştir.

Umut alt boyutu ile güçsüzleşme alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi(H2b) kabul edilmiştir.

Dayanıklılık alt boyutu ile güçsüzleşme alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H2c) reddedilmiştir.

İyimserlik alt boyutu ile güçsüzleşme alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi(H2d) reddedilmiştir

Tablo 4.19 Psikolojik Sermaye ve Anlamsızlaşma (Alt Boyut) İlişkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

DEĞİŞKEN	B	S.H.	β
ÖZ YETERLİLİK	-0,38	0,07	-0,34*
UMUT	-0,25	0,09	-0,18**
DAYANIKLILIK	-0,21	0,06	-0,21**
İYİMSERLİK	-0,11	0,13	-0,04
SABİT	6,06	0,31	

$R=0,68$; $R^2=0,47$; Düz. $R^2=0,46$; $F_{(4,265)}= 59,985$, $p< 0.001$

* $p< 0.001$, ** $p<0,05$

Tablo 4.19'da gözükten sonuçlara bakıldığında anlamsızlaşma alt boyutundaki %46 oranındaki varyansın öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte;

Bağımsız değişken olan öz yeterlilik alt boyutunda bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan anlamsızlaşma alt boyutunda -0,34'lük standart sapma oranında bir değişmeye($\beta= -0,346$; $p<0,001$) neden olmaktadır.

Bağımsız değişken olan umut alt boyutunda bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan anlamsızlaşma alt boyutunda -0,18'lük standart sapma oranında bir değişmeye($\beta= -0,188$; $p<0,05$) neden olmaktadır.

Bağımsız değişken olan dayanıklılık alt boyutunda bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan anlamsızlaşma alt boyutunda -0,21'lük standart sapma oranında bir değişmeye($\beta= -0,214$; $p<0,05$) neden olmaktadır.

Bağımsız değişken olan iyimserlik alt boyutunun, bağımlı değişken olan anlamsızlaşma alt boyutunda anlamlı katkısına ($\beta= -0,111$; $p>0,05$) rastlanılamamıştır.

Yukardaki veriler incelendikten sonra;

Öz yeterlilik alt boyutu ile anlamsızlaşma alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi(H2e) kabul edilmiştir.

Umut alt boyutu ile anlamsızlaşma alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H2f) kabul edilmiştir.

Dayanıklılık alt boyutu ile anlamsızlaşma alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H2g) kabul edilmiştir.

İyimserlik alt boyutu ile anlamsızlaşma alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H2h) reddedilmiştir.

Tablo 4.20 Psikolojik Sermaye ve Kendine Yabancılaşma (Alt Boyut) İlişkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

DEĞİŞKEN	B	S.H.	β
ÖZ YETERLİLİK	-0,30	0,06	-0,25*
UMUT	-0,33	0,08	-0,23*
DAYANIKLILIK	-0,29	0,06	-0,28*
İYİMSERLİK	-0,22	0,13	-0,08
SABİT	6,6	0,30	

$$R=0,74; R^2=0,55; \text{Düz. } R^2=0,54; F_{(4,265)}= 81,500, p< 0.001$$

$$*p< 0.001, **p<0,05$$

Tablo 4.20’de görünen sonuçlara bakıldığında kendine yabancılaşma alt boyutundaki %54 oranındaki varyansın öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte;

Bağımsız değişken olan öz yeterlilik alt boyutunda bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan kendine yabancılaşma alt boyutunda -0,25’lik standart sapma oranında bir değişmeye($\beta= -0,256; p<0,001$) neden olmaktadır.

Bağımsız değişken olan umut alt boyutunda bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan kendine yabancılaşma alt boyutunda -0,23’lük standart sapma oranında bir değişmeye($\beta= -0,235; p<0,001$) neden olmaktadır.

Bağımsız değişken olan dayanıklılık alt boyutunda bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan kendine yabancılaşma alt boyutunda -0,28’lik standart sapma oranında bir değişmeye($\beta= -0,288; p<0,001$) neden olmaktadır.

Bağımsız değişken olan iyimserlik alt boyutunun, bağımlı değişken olan kendine yabancılaşma alt boyutunda anlamlı katkısına ($\beta= -0,088; p>0,05$) rastlanılamamıştır.

Yukardaki veriler incelendikten sonra;

Öz yeterlilik alt boyutu ile kendine yabancılaşma alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H2i) kabul edilmiştir.

Umut alt boyutu ile kendine yabancılaşma alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H2j) kabul edilmiştir.

Dayanıklılık alt boyutu ile kendine yabancılaşma alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H2k) kabul edilmiştir.

İyimserlik alt boyutu ile kendine yabancılaşma alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi (H2l) reddedilmiştir.

Elde edilen bu verilerin daha önce psikolojik sermaye ve örgütsel yabancılaşma yabancılaşma konusu üzerinde çalışan Pekkan, Çalışkan (2017) ile kısmen benzeşmektedir. Buna göre psikolojik sermayeleri düşük olanların; işlerine karşı isteksiz hissetmeleri, yaptıkları işlerde kendilerini kalifiye ve söz sahibi hissetmemeleri ve dolayısıyla işlerine yabancılaşma ihtimalleri daha yüksektir (Çalışkan, Pekkan, 2017: 29). Hipotezlerin kabul ve ret durumlarına göre gösterildiği tablo (Tablo: 4.21) aşağıda verilmiştir:

Tablo 4.21 Regresyon Analizine Tabi Tutulan Hipotezlerin Özet Tablosu

	Hipotezler	Kabul	Ret
H1	Banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin ve örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerinin arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.		
H1a	Öz yeterlilik boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H1b	Umut boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H1c	Dayanıklılık boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H1d	İyimserlik boyutu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.		✓
H1e	Öz yeterlilik boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H1f	Umut boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H1g	Dayanıklılık boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H1h	İyimserlik boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	

Tablo 4.21 Regresyon Analizine Tabi Tutulan Hipotezlerin Özet Tablosu

H2	Banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri ve örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.		
H2a	Öz yeterlilik boyutu ile güçsüzleşme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H2b	Umut boyutu ile güçsüzleşme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H2c	Dayanıklılık boyutu ile güçsüzleşme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.		✓
H2d	İyimserlik boyutu ile güçsüzleşme boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.		✓
H2e	Öz yeterlilik boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H2f	Umut boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H2g	Dayanıklılık boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H2h	İyimserlik boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.		✓
H2i	Öz yeterlilik boyutu ile kendine yabancılaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H2j	Umut boyutu ile kendine yabancılaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H2k	Dayanıklılık boyutu ile kendine yabancılaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	✓	
H2l	İyimserlik boyutu ile kendine yabancılaşma boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.		✓

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma Sivas şehrinde bulunan banka çalışanlarının katılımı ile çalışanların psikolojik sermayelerinin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla anket yöntemi kullanılarak oluşturulan veriseti vasıtasıyla yapılmıştır.

Bankacılık sektörünün sürekli yenilenen, stres seviyesi yüksek, çalışma saatleri esnek, rekabetçi bir yapıda oluşu bu sektörde çalışanların psikolojik yapılarının iyi durumda, psikolojik sermayelerinin yüksek olması gerektirmektedir. Bankacılık sektörü sosyal iletişim becerileri yüksek, iletişim kanallarını sürekli açık tutabilen, kendini kontrol edebilen, müşteriler ve diğer çalışanlar gibi paydaşlardan gelebilecek olumsuz tepkilere hazırlıklı çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Aksi halde iş tatmininde düşüklük, örgütsel sinisizm, örgütsel sessizlik, tükenmişlik sendromu gibi istenmeyen durumlarla karşılaşılma olasılıkları artmaktadır. Çalışanların karşılaşabileceği diğer olumsuz durumlar ise örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yaşamda yabancılaşmadır.

Örgütsel yaşamda yalnızlık çağımızda giderek artan ve örgütler için önlem almaları gereken bir problem olarak görülmektedir. İletişimin çok önemli olduğu bankacılık gibi bir sektörde ise bu yalnızlığın beraberinde getirdiği iletişimsizlik ise bankacılık sektörünün kaldıramayacağı bir durum olarak karşımıza çıkabilmektedir. Yine yalnızlığın beraberinde getirdiği stres çalışanların diğer bireylere karşı tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemekte, daha sinirli ve agresif insanlar bankacılık sektörünün imajını olumsuz etkileyebilmektedir.

Örgütsel yabancılaşma ise çalışanın iş süreçlerine yabancılaşması, mesai saatinin bitmesini bekleyen işinden zevk alamayan bir bireye dönüşmesini sağlayan, çalışanın kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesine engel olan, iş arkadaşları ve yöneticileriyle arasına mesafe koyan ve sonunda örgüt çalışanın kendini etrafındaki dünyadan soyutlanmış olarak bulmasını sağlayan olumsuz bir durumdur. Bu durum çalışanların gününün büyük kısmını geçirdiği örgüt yaşamı için istenmeyen bir durumdur.

Psikolojik sermaye diğer sermaye türlerinin yetersiz kaldığı günümüzde çalışanların gittikçe zorlaşan örgütsel yaşamda daha reaksiyoner davranmaları adına üstünde önemle durulan bir kavramdır. Psikolojik sermayeyi oluşturan alt boyutlardan iyimserlik, çalışanın gerçekçilikten sapmadan şu andaki ve önündeki fırsatları

yakalayabileceğine olan inancı, dayanıklılık zor durumlarda ayakta kalabilmeyi ve mücadeleciliği, umut çalışanın amaca ulaşmak için farklı yolları bulmaktan ve denemekten yorulmamasını, öz yeterlilik ise kendilerinde bulunan yetenek ve kapasiteye olan inanç ve motivasyonu tanımlar. Psikolojik sermayenin yokluğunda örgütsel bağlılığı, iş tatminini, örgütsel vatandaşlığı olumsuz etkilediği bilinmektedir.

Bu çalışmada ise psikolojik sermayenin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki etkileri araştırılmıştır. Bu ilişkiyi bulmak için yapılan anketlerin güvenilirlik katsayıları (cronbach alpha) şu şekildedir:

Psikolojik sermaye boyutu:0,887. Psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik: 0,772; umut: 0,751; dayanıklılık: 0,759; iyimserlik: 0,846.

Örgütsel yaşamda yalnızlık boyutu: 0,910. Örgütsel yaşamda yalnızlık alt boyutlarından duygusal yoksunluk: 0,868; sosyal arkadaşlık: 0,889.

Örgütsel yabancılaşma boyutu: 0,943. Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından güçsüzleşme: 0,883; anlamsızlaşma: 0,891; kendine yabancılaşma: 0,906 olarak ölçülmüştür. Görüldüğü üzere araştırma için kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini belirleyen cronbachalpha katsayıları çalışmanın yapılmasına her hangi bir engel teşkil etmemektedir.

Bağımsız değişkenler olan psikolojik sermayenin alt boyutlarının, bağımlı değişkenler olan örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma kavramlarının alt boyutları ile olan korelasyon sonuçları anlamlı çıkmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutları; güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma (örgütsel yabancılaşma)ve duygusal yoksunluk (örgütsel yaşamda yalnızlık) ile negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahipken sadece sosyal arkadaşlık alt boyutuyla (örgütsel yaşamda yalnızlık) pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının psikolojik sermayelerinin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkilerini ölçmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizlerde bağımsız değişkenleri psikolojik sermaye kavramının alt boyutları öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik oluşturmaktadır. Bağımlı değişkenler ise örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık, örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının alt

boyutlarından olan güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşmadan oluşmaktadır.

Çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre; psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık ile duygusal yoksunluk arasında negatif ve anlamlı bir ilişkiye rastlanırken, iyimserlik alt boyutu ile duygusal yoksunluk arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılamamıştır.

Sosyal arkadaşlık boyutuna bakıldığında ise; öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının tamamıyla sosyal arkadaşlık boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır.

Elde edilen bu verilerin daha önce psikolojik sermaye ile örgütsel yaşamda yalnızlık arasında negatif bir ilişki bulan bilim insanlarının çalışmalarıyla kısmen benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır. . Bu çalışmalara göre göre örgütsel yaşamında yalnızlık azaldıkça psikolojik sermayenin arttığı gözlemlenmiştir.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan öz yeterlilik ve umut ile örgütsel yabancılaşma kavramının alt boyutlarından güçsüzleşme arasında negatif ve anlamlı bir ilişkiye rastlanırken; dayanıklılık ve iyimserlik ile güçsüzleşme arasında bir ilişkiye rastlanılamamıştır.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan öz yeterlilik ve umut ile örgütsel yabancılaşma kavramının alt boyutlarından güçsüzleşme arasında negatif ve anlamlı bir ilişkiye rastlanırken; dayanıklılık ve iyimserlik ile güçsüzleşme arasında bir ilişkiye rastlanılamamıştır.

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşma kavramının alt boyutlarından olan anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları arasında negatif ve anlamlı bir ilişkiye rastlanırken iyimserlik alt boyutu ile anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutu arasında bir ilişkiye rastlanılamamıştır.

Elde edilen bu verilerin daha önce psikolojik sermaye ve örgütsel yabancılaşma konusu üzerinde çalışan diğer bilim insanları ile kısmen benzeşmektedir. Buna göre psikolojik sermayeleri düşük olanların; işlerine karşı isteksiz hissetmeleri, yaptıkları işlerde kendilerini kalifiye ve söz sahibi hissetmemeleri ve dolayısıyla işlerine yabancılaşma ihtimalleri daha yüksektir.

Görüldüğü üzere psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma üzerinde önemli etkileri olduğu regresyon sonuçlarından anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre psikolojik sermayeleri yüksek olan çalışanların örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma seviyeleri düşmektedir.

Örgütsel yaşamda yalnızlık, banka gibi personel etkileşimi yüksek, sosyalleşme ihtiyacının fazla olduğu çalışma ortamlarında sosyal iletişimi düşürerek çalışma verimliliğinin azalmasına neden olur. Duygusal yoksunluk yaşayan personel iş yerinde huzursuzluğa sebep olmakta ve çalışma arkadaşlarıyla bağ kuramamaktadır.

Sosyal arkadaşlık boyutundaki eksiklik ile çalışan yaptığı işle ilgili fikir ve sorunlarını söylemekte zorlanmakta ve kendisini arkadaş ortamına ait hissedememektedir. İş yerindeki yalnızlaşmanın çok büyük önem arz ettiği örgütlerde kişilerin birbirleriyle etkileşim kurması sosyal arkadaşlık düzeyiyle ilişkilendirilmiştir.

Örgütsel bütünleşmenin elzem olduğu bankacılık gibi sektörlerde örgütsel yaşamda yalnızlık kavramının tahribata yol açacağı görülmektedir.

Örgütsel yabancılaşma insan sermayesinin öneminin yüksek düzeylere çıktığı günümüzde, bu sermayenin kullanılmasının önündeki engellerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel yabancılaşma örgütlerde ciddi problemlere sebebiyet verebilmektedir. Kimi zaman örgütün hedeflerine ulaşmasına engel olan bu problemler örgütün yaşamsal değerlerine zarar vermekte ve örgütün varlığını tehdit etmektedir.

Örgütsel yabancılaşmanın sebep olduğu; örgütsel sinizm, mesleki tükenmişlik, iş tatmininin azalması, örgüte olan bağlılığın azalması, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, gibi sorunlar örgütleri hedeflerinden alıkoyabilmektedir.

Çağımızda ekonomik, beşeri ve sosyal sermayelerin yalnız başlarına bir fayda sağlamadığı, bu temeller üzerinde yükselen psikolojik sermayenin; çalışanların güçlü yönlerini öne çıkardığı, bunun da örgütler için önemli avantajlar yarattığı açık ve nettir.

Çalışanların psikolojik yapısının örgüte katkı sağlayabileceği düşüncesiyle ortaya çıkan psikolojik sermaye kavramı zaman içinde öneminin fark edilmesi ile birlikte; insanın örgüt için en önemli sermaye olarak kabul edileceği ve psikolojik sermayenin yükseltilmesi için çalışmalar yapılacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ADLER, P. S., KWON, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*. 27(1): 17-40.
- AIKEN, M., HAGE J. (1966). Organization alienation: a comparative analysis. *American Sociological Review*. 31: 497–507.
- AKMAN, Y., KORKUT F. (1993). Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9: 193-202.
- AKYILDIZ, H. (1998). Bireysel Ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Fakültesi Dergisi*. 3: 163-176.
- AKYILDIZ, H., DULUPÇU, M. (2003). Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(3): 27-42.
- ALLEN, B. H., W. R. LA FOLLETTE (1977). Perceived organizational structure and alienation among management trainees. *Academy of Management Journal*. 20(2): 334–341.
- ANKONY, R. C., KELLY T. M.. (1999). The Impact of Perceived Alienation on Police Officer's Sense of Mastery and Subsequent Motivation for Proactive Enforcement. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. 2 (22): 120-132.
- ARDIÇ, K., POLATCI, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10(2): 69-96.
- ATEŞOĞLU, G. (2013) *Alman İdealizmi II: Hegel*. Ankara: Doğu Batı Yayınevi.
- AVEY J. B., PATERA J. L, WEST B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 13: 42–60.
- AVEY, J. B., PATERA J.L. and WEST B.J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organization Studies*. 13 (2): 42-60.

- AWAMLEH, N.A.H.K. (1996). Organizational Commitment of Civil Service Managers in Jordan: a Field Study. *Journal of Management Development*. 15(5): 65-74.
- AYBAR, Ş. (1995). *Yabancılaşma ve yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkileri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYDOĞAN, E. (2015). Marx Ve Öncülerinde Yabancılaşma Kavramı. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi Journal of Social Sciences*. 54: 273-282.
- BABÜR, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BADRAN, M.A. and C.M. YOUSSEF-MORGAN. (2015). Psychological Capital and Job Satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*. 30 (3) 354 - 370.
- BAĞCI, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 9(19): 163-184.
- BAHR, H. M. (2003). Loneliness. Encyclopedia of Community: From the Village to the Virtual World. In Karen Christensen and David Levinson (Eds.), p. 872-878. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- BANDURA, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), Self-efficacy in changing societies (pp. 1-45). New York: Cambridge University Press.
- BARNEY, J. (1991) Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*. 17: 99-120.
- BARON R.A., Franklin R.J., Hmieleski K.M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and Psychological Capital. *Journal of Management*. 42: 742-768.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer

- BASIM, H. N., Çetin, F. (2011), Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, "İŞ, GÜÇ". *Industrial Relations and Human Resources Journal*. 13 (3): 74-94.
- BECKER G., (1993). Human Capital: A theoretical and empirical approach with special references to education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- BELL, R.A., ROLOFF, M.E., Van Camp, K., Karol, S.H. (1990). Is it lonely at the top? Career success and personal relationships. *Journal of Communication*. 40(1), 9-23.
- BERNERTH, J. B., ARMENAKİS, A. A., FEİLD, H. S., WALKER, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 43(3): 303-326.
- BETZ, N. E., HACKETT, G. (1986). Applications of Self-Efficacy Theory to Understanding Career Choice Behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 4 (3): 279–289.
- BİLGİN, S. (1989). *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ve bazı değişkenlerin uyum düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BİTMİŞ, G.M., SÖKMEN, A., TURGUT, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15(2): 27-40
- BLAUNER, R. (1964). Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry, Chicago: University of Chicago Press.
- BOURDİEU, P. (1986). The forms of capital. In John G. Richardson (Ed.), Handbook of theory and research for the sociology of education. (pp. 241-258). New York: Greenwood.
- BOZKURT, Ö., BOZKURT, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9(1): 1-18.

- BULUŞ, M. (1997). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3: 82-90.
- BUMİN, B. (2003). *Çağdaş İşletme Teknikleri*, Ankara: Genç Kitabevi.
- CAMERON, K. S., DUTTON, J. E., QUINN, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. *Positive organizational scholarship*. 1-21.
- CARVER C.S., SCHEIER M.S. Optimism. (Edt: SNYDER C.R., LOPEZ S. J.). *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, Oxford, United Kingdom. 2002; 231–243.
- CEVİZCİ, A. (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- CHADSEY-RUSCH, J., DE STEFANO, M., GONZALEZ, P. COLLETTI, L. (1992). Assessing the loneliness of workers with mental retardation. *Mental Retardation*. 30 (2): 85-92.
- CHAN, S. H., QIU, H. H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*. 22: 1109- 1127.
- CHEN, H.F., CHEN, Y.C. (2008). The Impact of Work Redesign and Psychological Empowerment on Organizational Commitment in a Changing Environment: An Example from Taiwan's State-Owned Enterprises. *Public Personnel Management*. 37(3): 279-302.
- CHERIAN J., JACOB J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. 8 (14): 80-88.
- CLINTON, M., ANDERSON, L. R. (1999). Social and emotional loneliness: Gender differences and relationships with self-monitoring and perceived control. *Journal of Black Psychology*. 25: 61-77.
- COLEMAN, H. J. (1996). Why Employee Empowerment is not just a fad. *Leadership & Organization Development Journal*. 17(4): 29–36.
- COOPER, C. (1981). *The stress check*. Englewood Cliffs, CA: Prentice-Hall.
- COUTU, D. L. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*. 80: 46-55.

- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: Harper Perennial.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1997). *The masterminds series. Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York, NY, US: Basic Books.
- CÜCELOĞLU, D. (1994). *İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- CÜCELOĞLU, D. (1998). *Yeniden İnsan İnsana*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ÇALIŞKAN, A., PEKKAN, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*. 4(1): 17-33.
- ÇETİN, A., ALACALAR, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 12(27): 193-216.
- ÇETİN, F., VAROĞLU, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*. 2(2): 105–113.
- ÇİLESİZ, E. (2014). *İşgören yabancılaşması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Ankara'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇOLAK, H. E. "Örgütsel Sessizlik", *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Özler N. E. (Ed.), Ekin Yayınları, Bursa 2015, 363-393.
- ÇORAPÇIOĞLU, A.Ö. (1998). Cezaevinde Yalnızlık Ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi. *Kriz Dergisi*. 6 (1): 21-31.
- DANIŞ, M.Z., YILDIZ R., TEKİN H.E., ALKAN, P., (2017). Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ve Bunu Etkileyen Faktörler: Sakarya Örneği. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*. 14: 9-22.
- DE JONG, J. P. J., KEMP, R. (2003). Determinants of Coworkers' Innovative Behaviour: An Investigation Into Knowledge Intensive Services. *International Journal of Innovation Management*. 7: 189–212.

- DE JONG-GIERVELD, J., RAADSCHELDERS, J. (1982). Types of loneliness. In L. A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (p. 105-122). New York: Wiley.
- DE TERTE, I., STEPHENS, C. (2014). "Psychological Resilience of Workers in High-Risk Occupations". *Stress and Health*. 30 (5): 353–355.
- DEAN, G. D. (1961). Alienation: Its Meaning and Measurement. *American Sociological Review*. 26 (5): 753-758.
- DEMİR N. (2005). *Örgüt Kültürü – İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DEMİR, M., AYAS, S., YILDIZ, B. (2018). Örgütsel Sinizm Ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi /Journal of Administrative Sciences*. (16) 32: 231-254.
- depressive symptoms among Chinese male correctional officers: perceived organizational support and psychological capital. *Boston Medical Center Psychiatry*. 13(89): 1-9.
- DOĞAN T., ÇETİN B., SUNGUR, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 10: 271-277.
- DOĞAN, S., KILIÇ, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İkt. ve İdari Bil. Fakültesi Dergisi*. 29: 37-61.
- DUY, B. (2003). *Bilişsel-davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın yalnızlık ve fonksiyonel olmayan tutumlar üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ELMA, C. (2003). İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği). (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- ENVICK, B. R. (2005). Beyond Humand and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*. 10: 41-52.
- EREN, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- ERGİL, D. (1980). *Yabancılaşma Ve Siyasal Katılma*, Olgaç Yayınevi: Ankara.
- ERIKSON, K. (1986). On work and alienation. *American Sociological Review*. 51(1): 1-9.
- ERKMEN, T., ESEN, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(19): 89-103.
- ERKUŞ, A., AFACAN-FINDIKLI, K. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 42(2): 302-318.
- ERTÜRK, E., ERDİRENÇELEBİ, M. (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*. 17(2): 603-618.
- FERGUSON I., M. LA VALETTE, (2004). Beyond Power Discourse: Alienation and Social Work. *British Journal of Social Work*. 34 (3): 297–312.
- FOREHAND, G.A., GİLMER, B. V. H. (1972), "Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior", *Readings in Industrial and Organizational Psychology* Deci, Gilmer, Karn (der) New York: McGraw-Hill
- FROMM, E. (1991). *Freud Düşüncesinin Büyüklüğü ve Sınırlılığı*. Çev. Aydın Arıtan. İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- FROMM-REİCHMANN, F. (1980). Loneliness. In J. Hartog, J. R. Audy & Y. A. Cohen (Eds.), *The anatomy of loneliness* (338-361). New York: International Universities Press.
- GAZIEL, H. H. and WEISS I. (1990). School bureaucratic structure, locus of control and alienation among primaryschoolteachers. *Research in Education*. 44: 55–66.

- GEÇGİL T., KOÇYİĞİT N. (2017). Örgütsel Demokrasi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Social Sciences Research Journal*. 6 (4): 331-346.
- GERRIG R.J., ZIMBARDO P.G. (2013). *Psikoloji Ve Yaşam - Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Nobel Yayınevi
- GERRIG R.J., ZIMBARDO, P.G. (2003). *Psikoloji Ve Yaşam - Psikolojiye Giriş*, İstanbul: Nobel Yayınevi.
- GERSICK, C., DUTTON, J., BARTUNEK, J. (2000). Learning from academia: The importance of relationships in Professional life. *Academy of Management Journal*. 43: 1026-1044.
- GEYER, R. F., SCHWEITZER D. (eds) (1981). *Alienation: Problems of meaning, theory and method*. Routledge & Kegan Paul, London.
- GIDDENS, A. (2000). *Sosyoloji*. Çev. Hüseyin Özel, Cemal Güzel. Ankara: Ayraç Yayınları.
- GILLHAM, J., REIVICH, K. (2004). Cultivating Optimism in Childhood and Adolescence. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 591: 146-163.
- GUMBERT, D., BOYD, D. (1984). The loneliness of the small business owner. *Harvard Business Review*. 62 (6): 33-38.
- GÜLOĞLU B., KARAIRMAK Ö. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi*. (11) 2: 73-88
- GÜRBÜZ S., ŞAHİN F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem- Analiz*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- HARMS, P. D., LUTHANS, F. (2012). Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using *Psychological Capital*. *Journal of Organizational Behavior*. 33(4): 589-594.
- HAYTA, A. (2007). Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1: 21-41.

- HERZBERG, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. 48: 53-62.
- HOBFOLL, S.E. (2002) Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*. 6: 307–324.
- HOBİKOĞLU, E.H. (2011). Entelektüel sermayenin önemi, sınıflandırılması ve ölçme yöntemleri: Kuramsal bir çerçeve. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 1: 86-99.
- HORTON, J. (1964). The dehumanization of anomie and alienation: A problem in the ideology of sociology. *The British Journal of Sociolog*. 15 (4): 283–300.
- İMAMOĞLU, S. (2008). *Genç Yetişkinlikte Kişilerarası İlişkilerin Cinsiyet, Cinsiyet Roller ve Yalnızlık Algısı Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İNCE, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İŞÇİ, E., Bal Taştan, S., Akyol, Ç. (2013). Örgütsel Güvenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Yöneticinin İletişim Becerisinin Rolü: Özel Hastane Çalışanları Örneği. *Uluslararası Hakemli Beşeri Ve Akademik Bilimler Dergisi*. 2 (3): 95-113.
- JONES, W. H. (1987). Research and theory on loneliness. In. M. Hojat & R. Crandall (Eds.), *Loneliness: Theory, research and applications* (p.27-30). San Rafael, CA: Select Press
- Beck, A. T. & Young, J. E. (1978). College blues. *Psychology Today*, 80-93.
- KAĞITÇIBAŞI, Ç. (2006). *Yeni İnsan Ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınları.
- KAHYA, C. (2018). Örgütsel Sessizliğin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 11 (59): 984-993.
- KALAĞAN, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KANUNGO, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Someethical imperatives in business, *Journal of Business Ethics*. 11: 413–422.

- KAPLAN, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KARACA, S. (2010). Hemşireler İçin Vazgeçilmez Bir Kavram: Kendini Tanıma. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*. 3 (1): 79-84.
- KARADUMAN, M. (2013). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KARAGÜL, M., MASCA, M. (2005). Sosyal sermaye üzerine bir inceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1: 37-52.
- KARNICK, P. M. (2005). Feeling lonely: Theoretical perspectives. *Nursing Science Quarterly* 18(1): 7-12.
- KAYA, A., BALAY, R., DEMİRCİ, Z. (2014). Orta Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 13(48): 47-68.
- KELEŞ, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3 (2): 343-350.
- KILLEEN, C. (1998). Loneliness: An epidemic in modern society. *Journal of Advanced Nursing*. 28 (4): 762-770.
- KIRICI, E., ÖZKOÇ, A. G. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*. 14 (1), 20-32.
- KIZILDAĞ, S. (2009). *Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Yalnızlık, Boyun Eğici Davranışlar Ve Sosyal Destek*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- KİRAZ, S. (2011). Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*. 12: 147-169.

- KLEIN, M. (1980). On the sense of loneliness. In J. Hartog, J. R Audy & Y. A. Cohen (Eds.), *The anatomy of loneliness* (362-376). New York: International Universities Press.
- KNACK, S., KEEFER, P. (1997). Does social capital have an economic pay off? *Quarterly Journal of Economics*. 112 (4): 1251-1288.
- KOÇAK, R. (2003). *Duygusal İfade Eğitimi Programının Üniversite Öğrencilerinin Aleksitimi Ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KOHN, M. L. (1976). Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology*. 82(1): 111–130.
- KONGAR, E. (1979). *Toplumsal Değişim Kuramları ve Türkiye Gerçeği*. Ankara: Bilgi Yayınları.
- KORMAN, A. (1977). *Organization Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- KOZAKLI, H. (2006). *Üniversite öğrencilerinde yalnızlık ve sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KÖRLER, Y. (2011). Loneliness Levels of Middle School Students in Terms Of Various Variables And The Relationship Between Loneliness And Social Emotional Learning Skills. (Unpublished Master Thesis). Eskişehir: Anadolu University Institute of Social Science).
- KURTULMUŞ, M., KARABIYIK, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*. 5 (2): 459-477.
- KURU, F. K. (2009). *Küresel Mali Kriz Kapsamında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KUTANİS, R. Ö., ÇETİNEL, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1: (26): 186-195.

- LAM, L. V., LAU, D. C. (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*. 23(20): 4265-4282.
- LARSON M., LUTHANS F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 13: 75-92.
- LIU, L., HU S., WANG, L., SUI, G., MA, L. (2013). Positive resources for combating
- LORENZ, E. (1992). Trust, community, and co-operation: Toward a theory of industrial districts, in: M. Storper and A. Scott (Eds.) *Pathways to Industrialization and Regional Development*: (pp.195-204). London: Routledge.
- LUSZCZYNSKA A., SCHWARZER R. (2005). Social cognitive theory. In: M. Conner, P. Norman (eds.). *Predicting Health Behavior*, 2nd edn. Revised. Buckingham, England: Open University Press: 127-169.
- LUTHANS, F. (2002), The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*. 23(6): 695-706.
- LUTHANS, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*. 15 (1): 57-72.
- LUTHANS, F., JENSEN, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*. 1(3): 304-322.
- LUTHANS, F., YOUSSEF, C.M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*. 33 (2): 143-160.
- LUTHANS, F., LUTHANS K.W., LUTHANS B.C. (2004) Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*. 47 (1): 45-50.
- LUTHANS, F., AVOLIO, B. J., WALUMBWA, F. O., LI, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*. 1: 247-269.

- LUTHANS, K.W., JENSEN, S. (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses. *The Journal of Nursing Administration*. 35: (6) 304-310.
- LUTHANS, F., VOGELGESANG, G. R., LESTER, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*. 5(1): 25-44.
- LUTHANS, F., AVOLIO B. J., AVEY J. B., NORMAN S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance and Satisfaction. *Personel Psychology*. 60: 541-572.
- LUTHANS, F., Youssef C.M., Avolio B.J. (2007). Psychological Capital, Oxford University Press, New York.
- LUTHANS, F., YOUSSEF, C. M., AVOLIO, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, 1st Edition, New York, NY: Oxford University Press, Inc.
- LUTHANS F., NORMAN S.M., AVOLÍO B.J., AVEY J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportiveorganizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behaviour*. 29: 219–238.
- LUTHANS, F., AVEY J. B., PATERA J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning and Education*. 7 (2): 209-221.
- LUTHANS, F., AVEY, J. B., AVOLIO, B. J., PETERSON, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*. 21(1): 41-67.
- MARANGONI, C., ICKES, W. (1989). Loneliness: A theoretical review with implications for measurement. *Journal of Social & Personal Relationships*. 6(1): 93-128.
- MARX, K. (1986). *1844 Felsefe Yazıları*. Çev. Murat Belge, Ankara: V Yayınları.

- MASTEN A., REED M. (2002). Resilience in development. In: Snyder CR, López SJ, editors. Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press. 74–88.
- MAU, R. Y. (1992). The validity and devolution of a concept: Student alienation. *Adolescence*. 27: 721-741.
- McCROSKEY, S.D. (2007). The Relationship Between Leadership Practices and The Three Component Model of Organizational Commitment: An Empirical Analysis, Ph.D. Thesis, Capella University.
- McWHIRTER, B. T. (1990). Loneliness: A review of current literature, with implications for counseling and research. *Journal of Counseling & Development*. 68: 417-422
- MERCAN, N., OYUR, E., ALAMUR, B., GÜL, S., BENGÜL, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı Ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4 (1): 213-226.
- MERCAN, N. (2015) "Örgütsel Yaşamda Yalnızlık", *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, N. Derya Ergun Özler (Ed.), Ekin Basım Yayın Dağıtım, 429-447.
- MEYER, J. P., ALLEN N.J. (1996). Affective, Continuance And Normative Commitment To The The Organization: An Examination Of Construct Validity. *Journal Of Vocational Behavior*. 49: 252-276.
- MICHELA, J. L., PEPLAU, L. A., WEEKS, D. G. (1982). Perceived dimensions of attributions for loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 43(5): 929-936
- MIKULINCER, M., SEGAL, J. (1990). Loneliness and the desire for intimacy: The intervening role of locus of control. *Personality and Individual Differences*. 12 (8): 801-809.
- MILLER J. F. (1985). Hope Doesn't Necessary Spring Eternal Sometimes It Has To Be Carefully Minedand Channeled. *American Journal of Nursing*. 85: 22-25.

- MİNİBAŞ, J. (1993). Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi Ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MOTTAZ, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*. 22(4): 515–529.
- MURPHY, P., KUPSHIK, G. (1992). Loneliness, stress and wellbeing: A helper's guide. New York: Tavistock/Routledge.
- NEAL, A.G., COLLAS S.F.. (2000). Intimacy and Alienation. New York: Garland Publishing.
- NELSON, D., COOPER C.L. (2007). Positive Organizational Behavior. Sage Publication, London.
- NEWMAN A., UCBASARAN D., ZHU F., HIRST G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behaviour*. 35: 120–138.
- NURMI, J., SALMELA-ARO, K. (1997). Social strategies and loneliness: A prospective study. *Personality and Individual Differences*. 23 (2): 205-215.
- OSMANOĞLU, O. (2016). Hegel'den Marcuse'ye Yabancılaşma Olgusu. *Üsküdar University Journal of Social Sciences*. 2 (3): 65-92
- ÖZERKAN, E. (2007). Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Algıları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZGENER, Ş., ÖĞÜT, A., KAPLAN, M. 2008 “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H.,(Ed.), İlke Yayınevi, Ankara, 53-72.
- ÖZKALP E. 2009 “Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları”, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 491-497.

- ÖZLER, N. D., DİRİCAN, M. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 39: 291-309
- ÖZTURAN, M. (2018). *Yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin, yönetim tarzları ve örgütsel yabancılaşma duyguları üzerindeki etkisinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PAGE, R., COLE, G. (1991). Demographic Predictors of Self-Reported Loneliness in Adults. *Psychological Reports*. 68: 939-945.
- PAJARES, F. (1996). Self-Efficacy Beliefs in Academic Settings. *Review of Educational Research*. 66 (4): 543-578.
- PEPLAU, L. A., MICELI, M., MORASCH, B. (1982). Loneliness and self evaluation. In L. A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (p. 135-151). New York: Wiley
- PEPLAU, L.A., PERLMAN, D. (1982). Perspectives on loneliness. In L.A. Peplau and D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*. New York: Wiley-Inter Science.
- PETERSON, S. J., LUTHANS, F. (2003). The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders. *Leadership & Organization Development Journal*. 24(1): 26-31.
- PETERSON, S., LUTHANS, F. AVOLIO, B., WALUMBWA, F., ZHANG, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personel Psychology*. 64: 427-450.
- POLATCI, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı Ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PORTER, L., BIGLEY G. A., STEERS, R. M. (2003). *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill.

- PORTES, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*. 24(1): 1–24.
- POWELL, W.E. (1994). The relationship between feelings of alienation and burnout in social work. *Families in Society*. 75: 229-235.
- PUTNAM, R. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*. 6: 65-78.
- QUALTER, P. (2003). Loneliness in children and adolescents: What do schools and teachers need to know and how can they help? *Pastoral Care In Education*. 21 (2): 10-18.
- REİMER, B. (2004). Social capital as social relations: Implications for community development. *Journal of the Community Development Society*. 1-21
- REİNKİNG, K., BELL, R. (1991). Relationships among loneliness, communication competence, and career success in a state bureaucracy: A field study of the 'lonely at the top'. *Communication Quarterly*. 39 (4): 358-373.
- RICHARDSON, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*. 58 (3): 307–321.
- ROBERT B. D. (1972). Yabancılaşma ve Katılma Sorunu. Çev: Emine Örs. *Amme İdaresi Dergisi*. 5 (4)
- ROBERTSON, I. T., COOPER, C L., SARKAR, M., CURRAN, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 88 (3): 533–562.
- ROKACH, A. (1985). Theoretical approaches to loneliness: From a univariate to a multidimensional experience. *Review of existential psychology and psychiatry*. 19 (2/3): 225-254.
- ROKACH, A., BROCK, H. (1998). Coping with loneliness. *The Journal of Psychology*. 132 (1): 107-121.
- ROOK, K. (1984). Promoting social bonding: Strategies for helping the lonely and social isolated. *American Psychologist*. 39 (2): 1389-1407.

- ROOK, K. (1988). Toward a more differentiated view of loneliness. In S. Duck (Ed).
Handbook of personal relationships: Theory, research and interventions. New
York: Wiley.
- ROOK, K., PEPLAU, L. (1982). Perspectives on helping the lonely. In L. Peplau & D.
Perlman (Eds.), Loneliness: A source book of current theory, research and
therapy (pp. 351-378). New York: John Wiley & Sons.
- RUSSELL, D., CUTRONA, C., ROSE, J., YURKO, K. (1984). Social and emotional
loneliness: An exploration of Weiss's typology of loneliness. *Journal of
Personality and Social Psychology*. 46: 1313-1321.
- SADLER, W.A., JOHNSON, T.B. (1980). From loneliness to anomia. In J. Hartog, J.R.
Audy, & Y.A. Cohen (Eds.), The anatomy of loneliness (34-64). New York:
International Universities Press.
- SALIHOĞLU, G.H. (2014). Örgütsel Yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim
Bilimleri Dergisi*. 6 (2): 1-11
- SANTORA, J.C., TANEWSKI, G.A. (2003). Work Alienation and Organizational
Leadership. *British Journal of Management*. 13: 285–304.
- SCHACHT, R. (1970). Alienation: With an Introductory Essay by Walter Kaufmann.
Garden City, Douleday, N.Y.
- SCHEIER M. F., Carver C. S., Bridges M. W. (2001). Optimism, pessimism, and
psychological well-being. In: Chang EC, editor. Optimism & pessimism:
Implications for theory, research, and practice. Washington, DC, US: American
Psychological Association; p. 189–216.
- SCHNEIDER, S. L. (2001) In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge and
Warm Fuzziness. *American Psychologist*. 56 (3): 250-263.
- SCHULTZ D.P. , SCHULTZ S.E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. İstanbul: Kaknüs
Yayınevi
- SEDEFHAN O. (1996). Dünden Bugüne Yönetime Katılım. İstanbul Tekstil Ve
Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri Aylık Dergisi. 34: 220- 230.

- SEEMAN M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*. 46(3): 171-184.
- SEEMAN, M. (1959). 'On the meaning of alienation', *American Sociological Review*. 24: 783-791.
- SEEMAN, M. (1971). The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse. *Journal of Applied Psychology*. 63: 213-218.
- SELIGMAN M. E. P. (2002) Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy. C. R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed). Handbook of Positive Psychology, in (p. 3-9). Oxford University Press, New York.
- SELIGMAN, M. E. P. (1972). Learned Helplessness. *Annual Review of Medicine*. 23: 407-412.
- SELIGMAN, M. E. P. (1998). Learned Optimism, Pocket Books, New York.
- SELIGMAN, M. E. P. Csikszentmihalyi M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*. 55 (1): 5-14.
- SELIGMAN, M. E. P., Steen T. A., Park N., Peterson C. (2005). Positive Psychology Progress. *American Psychologist*. 60: 410-421.
- SHANE, S., CABLE D. (2002). Network ties, reputation and the financing of new ventures. *Management Science*. 48: 364-381
- SHANTZ, A., ALFES, K., BAILEY, C., SOANE, E. (2015). Drivers and Outcomes of Work Alienation: Reviving a Concept. *Journal of Management Inquiry*. 24(4): 382-393.
- SHAVER, P., BRENNAN, K. (1991). Measures of depression and loneliness. In J. Robinson & P. Shaver (Eds.). Measures of personality and social psychological attitudes. San Diego: Academic Press.
- SHAVER, P., FURMAN, W., BUHRMESTER, D. (1985). Transition to college: Network changes, social skills, and loneliness. In S. Duck & D. Perlman (Eds.), Understanding personal relationships: An interdisciplinary approach (pp. 193-219). London: Sage.

- SKAALVIK, E. M., SKAALVIK, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*. 26(4): 1059-1069.
- SLATER, P. (1976). *The Pursuit of Loneliness: American Culture at the Breaking Point*. Boston, MA: Beacon.
- SNYDER, C. R. (1995). Conceptualizing, Measuring, and Nurturing Hope. *Journal of Counseling and Development*. 73 (3): 355-360.
- SNYDER, C. R., HARRIS, C., ANDERSON, J. R., HOLLERAN, S. A., IRVING, L. M., SIGMON, S. T., HARNEY, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*. 60(4): 570-585.
- SNYDER, R. C. (2000). *Handbook of Hope*, San Diego, Academic Press, CA.
- SONDERBY, L. C. (2013). Loneliness: an integrative approach. *Journal of Integrated Social Sciences*. 3(1): 1-29.
- SOYSAL, A. (1997). *Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SROLE, L. (1956). Social integration and certain corollaries: An exploratory study. *American Sociological Review*. 21(6): 709-716.
- STAJKOVIC A.D., Luthans F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychol Bull*. 124: 240–261.
- STAJKOVIC, A. D. & Fred Luthans. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approach. *Organizational Dynamics*. 26(4): 62-74.
- STORPER, M. (1993). Regional 'worlds' of production: Learning and innovation in the technology districts of France, Italy, and the USA. *Regional Studies*. 27: 433-455.
- SULLIVAN, H. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.
- SWAILES, S. (2002), Organizational Commitment: A Critique of The Construct and Measures. *International Journal of Management Reviews*. 2 (4): 155–178.

- ŞAHİN, H. (2005). Örgütsel Stres. *Maden Mühendisleri Odası Madencilik Dergisi*. 44(1): 54-56.
- ŞİMŞEK, M. Ş., AKGEMCİ T., ÇELİK A., FETTAHLIOĞLU T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15: 569-587.
- ŞİŞMAN, M., TURAN, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri (meb şube müdür adayları üzerinde bir araştırma. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5 (1): 117-128.
- TAYLER, S. E., BROWN, J. D. (1994). Positive Illusions and Well-being revisited: Separating Fact from Fiction. *Psychological Bulletin*. 116: 21-27
- TEKİN, O. (2018). *Duygusal Emek İle İş Doyumu Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Finans Sektörü Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TEMPLE J., JOHNSON P. (1998). *The Quarterly Journal of Economics*. 113 (3): 965-990
- TOKGÖZ, N., YILMAZ, H. (2008). Örgütsel Sinizim: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(2): 283-305
- TOLAN, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları.
- TOPALOĞLU, T. (2013), Psikolojik Sermaye Geliştirilmesi Üzerine Bir Uygulama ve Performans Üzerindeki Etkileri, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 476-480.
- TUGADE M. M., FREDRICKSON B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. 86: 320-333.
- TURGUT, T., KALAFATOĞLU, Y. (2016). İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Adalet, "İŞ, GÜÇ". *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 18(1): 23-46

- UYARGİL, C., ULUHAN R. (2000). 2. Bölüm İş Analizi Ve İş Dizaynı. İnsan Kaynakları Yönetimi, 2.B., Dönence Basım Ve Yayın Hizmetleri, İstanbul, ss. 51-82.
- UYSALER, A. L. (2010). Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı Ve Yabancılaşma Yönetim. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze: Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- VALLAS, S. P. (1987). 'White-collar proletarians? The structure of clerical work and levels of class consciousness. *Sociological Quarterly*. 28(4): 523–540.
- VINCENZI, H., GRABOSKY, F. (1987). Measuring the emotional/social aspects of loneliness and isolation. *Journal of Social Behavior and Personality*. 2(2): 257-270.
- WANG, Y., LIU, L., WANG, J., WANG, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*. 54: 232-240.
- WHITELEY, P. F. (2000). Economic Growth and Social Capital. *Political Studies*. 48: 443-466.
- WILKINSON, R. (1996). *Unhealthy Societies: The Afflictions of Inequality*, London: Routledge.
- WOOD, R. E., BANDURA, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*. 56: 407-415.
- WRIGHT, S.L. (2005). Loneliness in the workplace. Unpublished doctoral dissertation, Christchurch (New Zealand) University of Canterbury.
- WRIGHT, T. A., CROPANZANO, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*. 83(3): 486-493.

- YALÇIN, İ., KOYUNCU, S. C. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 16 (26): 86-94
- YALOM, I. (1998). It's lonely at the top: Isolation as a problem for CEOs. *Inc.* 20 (5): 39-41.
- YENİÇERİ, Ö. (2007). *Yozlaşma ve yabancılaşmaya karşı itirazlar*. İstanbul: İQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- YILDIRIM, H. B. , "Örgütsel Yabancılaşma", *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, N. Derya Ergun Özler (Ed.), Ekin Basım Yayın Dağıtım 2015, 429-447.
- YILDIZ, H., ÖRÜCÜ E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 14 (1): 269-285.
- YILMAZ, E., ALTINOK, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 15(3): 451-470.
- YILMAZ, E., YILMAZ, E., KARACA, F. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek ve yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Genel Tıp Dergisi*. 18(2): 71-79.
- YOUSSEF, C. M., LUTHANS, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*. 33: 774-800.
- YÜKSEL, İ. (2005). İletişimin İş tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (2): 291-306.
- ZACHARAKIS, A.L., MEYER G.D. (2000). The potential of actuarial decision models. *Journal of Business Venturing*. 15 (4): 323-346
- ZOHAR D. (1997). Predicting Burnout with the Hassle-Based Measure of Role Demands. *Journal of Organizational Behavior*. 18: 101-115.

İNTERNET KAYNAKLARI

- GÜNDOĞAN, A. O. (2017). “Yalnızlık Ve Dayanışma”,
<http://www.aliosmangundogan.com/pdf/makale/> (09.06.2019)
- HOPF, S.M. (30 Mayıs 2010). "Risk and Resilience in Children Coping with Parental Divorce". <https://sites.dartmouth.edu/dujs/2010/05/30/risk-and-resilience-in-children-coping-with-parental-divorce/>
- SHELDON, K., FREDERİCKSON, B., RATHUNDE, K. and CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). Positive Psychology Manifesto,
<https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/Positive%20Psychology%20Manifesto.docx>08.06.2019.
- The Road to Resilience, <https://www.apa.org/helpcenter/road-resilience> , 09.06.2019

EKLER

Ek-1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket; Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında yapılmakta olan yüksek lisans tez çalışması için uygulanmaktadır. Elde edilen bilgiler bilimsel bir çalışma için toplanmaktadır ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Lütfen her soruyu mümkün olduğu kadar açık ve samimi bir şekilde cevaplandırınız. Ankete ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim. Herhangi bir soru durumunda aşağıdaki iletişim adresinden lütfen ulaşınız.

Ufuk ALTUN iletişim: ufukaltun@outlook.com

I. Bölüm:

1. Cinsiyetiniz: () Bay () Bayan

2. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr

3. Yaşınız:

() 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36 ve üzeri

4. Çocuk Sayısı:

() Yok () 1-2 () 3-4 () 5 ve üzeri

5. Kaç yıldır bankacılık sektöründe çalışmaktasınız?

() 0 – 5 yıl () 6- 10 yıl () 11-15 yıl () 16 ve üzeri

6. Eğitim durumunuz?

() Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

7. Bankadaki statünüz?

() Gişe Görevlisi () Müşteri Temsilcisi () Operasyon Görevlisi () Şube Yöneticisi

8. Aylık kazancınız nedir?

() 2020-3000 () 3001-4000 () 4001-5000

() 5001-6000

9. Çalışma saatleri dışında, sosyal etkinliklerinizi gerçekleştirmeye zaman bulabiliyor musunuz?

() Evet () Hayır

10. Bu mesleği tercih etmeniz kendi isteğinizle mi oldu?

() Evet () Hayır

11. Kurum değiştirme fırsatınız olsa kurumunuzu değiştirmek ister misiniz?

() Evet () Hayır

II. Bölüm: Lütfen Aşağıda Belirtilen Önermelere Ne Derece Katıldığınızı Aşağıdaki Ölçeği Kullanarak Belirtiniz.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Uzun dönemli bir problemi, çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir.					
2	Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim.					
3	Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir.					
4	Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim.					
5	Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.					
6	Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir.					
7	İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.					
8	Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımla peşinden gitmekteyim.					
9	Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.					
10	Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim.					
11	İşimle ilgili mevcut amaçlarımla gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir.					
12	Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.					
13	İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.					
14	Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim.					
15	Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
16	Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.					
17	İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım.					
18	İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.					
19	İşimde işler belirsiz hâl aldığı anda, benim açımdan en iyinin olmasını beklerim					
20	İşimde işler ters gitmeye başlarsa, sonu kötü olmaktadır					

21	İşimde daha çok bardağın dolu tarafından bakmayı yeğlerim					
22	Gelecekte işimle alakalı olacaklar konusunda pozitif düşünmekteyim					
23	İşimde işler istediğim gibi gitmemektedir					
24	İşimde “her şeye pozitif yaklaşmak ” felsefesine sahibimdir.					
III. Bölüm: Lütfen Aşağıda Belirtilen Önermelere Ne Derece Katıldığınızı Aşağıdaki Ölçeği Kullanarak Belirtiniz.						
1	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.					
2	Çoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hissediyorum.					
3	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.					
4	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
5	İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.					
6	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.					
7	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
8	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.					
9	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.					
10	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
11	İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.					
12	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.					
13	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
14	İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.					
15	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.					
16	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					
IV. Bölüm: Lütfen Aşağıda Belirtilen Önermelere Ne Derece Katıldığınızı Aşağıdaki Ölçeği Kullanarak Belirtiniz.						
1	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.					
2	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.					
3	Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.					
4	İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.					

5	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.					
6	İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.					
7	Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.					
8	Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.					
9	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.					
10	Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.					
11	Benim yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum.					
12	Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır.					
13	Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.					
14	Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.					
15	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.					
16	Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.					
17	İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.					
18	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.					
19	İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.					
20	İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.					
21	İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Ufuk Altun
Doğum Yılı ve Yeri : 1986 / Sivas
Eğitim Durumu
Lisans Öğrenimi : Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi/İşletme (2006- 2012)
Yüksek Lisans Öğrenimi : Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı/Yönetim ve Organizasyon
Bilim Dalı
Yabancı Dili : İngilizce
İş Deneyimi : Ziraat Bankası, Operasyon Asistanı (2013- 2017)
İletişim
E-Posta Adresi : altunufuk@outlook.com