



T.C.

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ALGISININ ÖRGÜTSEL
YABANCILAŞMAYA VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİME OLAN ETKİSİ

YAŞARE ÖZMEN ULUKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

PROF. DR. HÜSEYİN ÇİÇEK

BURDUR- 2024

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ALGISININ ÖRGÜTSEL
YABANCILAŞMAYA VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİME OLAN ETKİSİ

YAŞARE ÖZMEN ULUKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN: Prof. Dr. Hüseyin ÇİÇEK
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN
Üye: Doç. Dr. Davut KARAMAN

BURDUR-2024

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYANI

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'ne göre hazırlamış olduğum “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Yabancılaşmaya ve Örgütsel İletişime Olan Etkisi” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik ve etik kuralları ihlal etmediğimi, tezimin özgün olduğunu, başvurduğum kaynakları metin içinde, dipnotlarda ve kaynakçada eksiksiz ve bilimsel kurallara uygun olarak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Yaşare ÖZMEN ULUKAN

TEŞEKKÜR METNİ

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgileri, fikirleri ve yönlendirmeleri ile bana her zaman destek veren, motive eden, yol gösteren danışman hocam sayın Prof. Dr. Hüseyin ÇİÇEK'e saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez savunma jürimde yer alan değerli hocalarım Dr. Öğretim Üyesi Mehmet KAHRAMAN'a ve Doç. Dr. Davut KARAMAN'a teşekkürlerimi iletiyorum.

Her zaman olduğu gibi bu süreçte de benim yanımda olan, bana inanan, güvenen, gönülden destekleyen, canım babam Mustafa Özmen'e, canım annem Aynur Özmen'e, canım kardeşim Burcu Yıldız'a ve tüm aile bireylerime destekleri için teşekkür ediyorum. Araştırma sürecinde yönlendirmeleri ile yardımcı olan İsmail Ulukan'a teşekkür ediyorum. Bu stresli dönemimde anlayışla, sabırla benim yanımda olan, en büyük destekçim, hayat arkadaşım sevgili eşim Ömer Ulukan'a çok teşekkür ediyorum.

Burdur, 2024

ÖZET

İş yaşamında yalnızlık algısı, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim kavramları çalışanların iş yaşamında karşılaşılabilecekleri ve önem arz eden durumlardır. Çalıştığı örgüt içerisinde bazı sebeplerden dolayı yalnızlık yaşamaya başlayan kişi, yalnızlığın da etkisiyle zaman içerisinde örgütten yabancılaşmaya da başlayabilmektedir. Bununla birlikte kişinin iş yaşamında yaşamış olduğu yalnızlık duygusu örgütsel iletişimini de etkilemektedir. Yapılan bu çalışmada, iş yaşamında yalnızlığın otel çalışanlarının örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişimleri üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunun araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın örneklemini oluşturan 382 otel çalışanına anket yöntemi uygulanarak çalışmanın verilerine ulaşılmıştır. Çalışmanın verileri ankette yer alan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ve Örgütsel İletişim Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veriler SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında, iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutları, örgütsel yabancılaşma ile alt boyutları ve örgütsel iletişim arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilirken, iş yaşamında yalnızlığın örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu, iş yaşamında yalnızlığın alt boyutlarının da örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşamında yalnızlığın ve alt boyutlarının örgütsel iletişime olan etkisine bakıldığında ise anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Demografik değişkenlere ilişkin yapılan Anova ve T-testi sonuçlarına bakıldığında, çalışanların iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin medeni durum, eğitim durumu ve pozisyon bağlamında anlamlı farklılıkları olduğu belirlenmiştir. Örgütsel yabancılaşma düzeylerinin yaş, eğitim durumu, pozisyon ve çalışma süresi bağlamında anlamlı farklılıkları olduğu belirlenmiştir. Son olarak örgütsel iletişim düzeylerinin medeni durum, eğitim durumu ve pozisyon bağlamında anlamlı farklılıkları olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim konularının ilk defa bir arada çalışılması bakımından özgün bir nitelik taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamında Yalnızlık, Örgütsel Yabancılaşma, Örgütsel İletişim

(ÖZMEN ULUKAN, Yaşare, *The Effect of the Perception of Loneliness in Business Life on Organizational Alienation and Organizational Communication, Master's Thesis, Burdur, 2024*)

ABSTRACT

Perception of loneliness in business life, organizational alienation and organizational communication concepts are important situations that employees may encounter in business life. A person who begins to experience loneliness for some reasons within the organization he works for may also begin to alienate himself from the organization over time due to the effect of loneliness. However, the feeling of loneliness experienced by a person in his business life also affects his organizational communication. This study aimed to investigate the impact of loneliness in business life on organizational alienation and organizational communication of hotel employees. For this purpose, the data of the study was obtained by applying the survey method to 382 hotel employees, which constitute the sample of the study. The data of the study were collected using the Loneliness in Business Life Scale, Organizational Alienation Scale and Organizational Communication Scale included in the survey. Data were analyzed with SPSS 25 program. Looking at the results of the analysis, it was determined that there was a statistically significant relationship between loneliness in business life and its sub-dimensions, organizational alienation and its sub-dimensions and organizational communication, while loneliness in business life had a positive significant effect on organizational alienation, and the sub-dimensions of loneliness in business life were also sub-dimensions of organizational alienation. It was concluded that it had a positive and significant effect on the dimensions. When we look at the effect of loneliness and its sub-dimensions on organizational communication in business life, it has been determined that it has a significant and positive effect.

Looking at the Anova and T-test results regarding demographic variables, it was determined that there were significant differences in the loneliness levels of employees in business life in the context of marital status, educational status and position. It has been determined that there are significant differences in organizational alienation levels in terms of age, educational status, position and working time. Finally, it was determined that there were significant differences in organizational communication levels in the context of marital status, educational status and position. This study is unique in that the issues of loneliness in business life, organizational alienation and organizational communication are studied together for the first time.

KeyWords: Loneliness in Business Life, Organizational Alienation, Organizational Communication

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYANI	i
TEŞEKKÜR METNİ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Yalnızlık Kavramı	3
1.2. Yalnızlık Kavramı İle İlgili Değişkenler	5
1.2.1. Yalnızlık ve Kişilik Özellikleri	6
1.2.2. Yalnızlık ve Cinsiyet	7
1.2.3. Yalnızlık ve Yaş	7
1.2.4. Yalnızlık ve Aile İlişkileri	8
1.3. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramının Tanımı	10
1.4. İş Yaşamında Yalnızlığı Etkileyen Faktörler	11
1.4.1. Bireysel ve Psikolojik Faktörler	12
1.4.2. Düşük Benlik Algısı	12
1.4.3. Sosyal İlişkilerdeki Eksiklikler	13
1.4.4. Sosyal Destek Eksikliği	14
1.4.5. Zayıf Sosyal Beceriler	14
1.4.6. Bilişsel Faktörler	15
1.5. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları	15
1.5.1. Sosyal Arkadaşlık Boyutu	16
1.5.2. Duygusal Yoksunluk Boyutu	17
1.6. İş Yaşamında Yalnızlık İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	18
1.6.1. Bilişsel Yaklaşım	19
1.6.2. Psikodinamik Yaklaşım	19

1.6.3. Fenomonolojik Yaklaşım	20
1.6.4. Varoluşçu Yaklaşım	21
1.6.5. Etkileşimsel Yaklaşım	21
1.7. İş Yaşamında Yalnızlığın Sonuçları	22
1.8. İş Yaşamında Yalnızlık İle Baş Etme Yöntemleri	23
1.8.1. İş Yaşamında Arkadaşlık İlişkileri	23
1.8.2. İş Yaşamında Kişilerarası İlişkiler	24
1.8.3. İş Yaşamında Sosyal Destek	25
1.8.4. İş Yaşamındaki Sosyal İlişkiler	26

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yabancılaşma Kavramının Tanımı	28
2.2.Örgütsel Yabancılaşma Kavramının Tanımı	28
2.3.Örgütsel Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler	30
2.3.1. Örgüt İçi Faktörler	30
2.3.1.1.Örgütün Yönetim Biçimi	31
2.3.1.2. Örgüt Büyüklüğü	31
2.3.1.3.Çalışma Koşulları	32
2.3.1.4. İletişim ve Bilgi Akışı	33
2.3.1.5.Örgüt İklimi	33
2.3.1.6. İnanç ve Tutumlar	34
2.3.2. Örgüt Dışı Faktörler	34
2.3.2.1. Ekonomik Yapı	35
2.3.2.2. Toplumsal ve Kültürel Yapı	35
2.3.2.3.Teknolojik Yapı	36
2.3.2.4.Politik ve Hukuki Yapı	37
2.3.2.5.Sanayileşme ve Kentleşme	37
2.3.2.6. Kitle İletişim Araçları	38
2.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları	38
2.4.1. Güçsüzleşme Boyutu	38
2.4.2. Anlamsızlaşma Boyutu	39
2.4.3. Kurlsızlık/Normsuzluk Boyutu	40

2.4.4. Yalıtılmışlık / Topluma Yabancılaşma Boyutu	40
2.4.5. Kendine Yabancılaşma Boyutu	41
2.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları	41
2.5.1. Örgütsel Sonuçlar	42
2.5.1.1. İş Tatminsizliği	42
2.5.1.2. Çalışma Yaşamının Kalitesizliği	43
2.5.1.3. Örgütsel Bağlılığın Azalması	44
2.5.1.4. Örgütsel Sessizlik.....	44
2.5.1.5. Mesleki Tükenmişlik	45
2.5.2. Davranışsal Sonuçlar	46
2.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Önlenmesi ve Yönetimi	46
2.6.1. İş Genişletme ve İş Zenginleştirme	47
2.6.2. İş Değiştirme (Rotasyon)	48
2.6.3. İş Yaşam Kalitesi	48
2.6.4. Yönetime Katılma	49
2.6.5. Personel Güçlendirme	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3.1. İletişim Kavramının Tanımı	51
3.2. İletişim Süreci Ve Öğeleri	51
3.2.1. Kaynak	52
3.2.2. Mesaj	52
3.2.3. Kanal	52
3.2.4. Kodlama	52
3.2.5. Alıcı	53
3.2.6. Geri Bildirim	53
3.3. İletişim Şekilleri	53
3.3.1. Kişisel İletişim	53
3.3.2. Kişilerarası İletişim	54
3.3.3. Kitle İletişim	54
3.3.4. Örgütsel İletişim	55
3.4. Örgütsel İletişim Kavramının Tanımı	55

3.5. Örgütsel İletişimin Amacı ve Önemi	56
3.6. Örgütsel İletişimin Kapsamı	57
3.6.2. Örgüt İle Dış Çevresi Arasındaki İletişim	58
3.7. Örgütsel İletişim Çeşitleri	58
3.7.1. Biçimsel İletişim	58
3.7.1.1. Dikey İletişim.....	59
3.7.1.2. Yatay İletişim	60
3.7.1.3. Çapraz İletişim	60
3.7.2. Biçimsel Olmayan İletişim	60
3.8. Örgütsel İletişim Araçları	61
3.8.1. Yazılı Araçlar	62
3.8.2. Sözlü Araçlar	62
3.8.3. Sözsüz Araçlar	63
3.8.4. Görsel – İşitsel ve Elektronik Araçlar	63
3.9. Örgütsel İletişim Ağları	64
3.9.1. Merkezi Model	64
3.9.2. Çember Modeli	65
3.9.3. Y Modeli	66
3.9.4. Zincir Modeli	66
3.9.5. Serbest Model	67
3.10. Örgütsel İletişimi Etkileyen Faktörler	67
3.10.1. Kişisel Faktörler	68
3.10.2. Fiziksel ve Teknik Faktörler	68
3.10.3. Örgütsel Faktörler	68
3.11. Örgütsel İletişimi İyileştirme Yolları	69

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ALGISININ ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİME OLAN ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	70
4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	70
4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	70
4.4. Araştırmanın Modeli	71

4.5. Araştırmanın Hipotezleri	71
4.6. Araştırmanın Ölçüm Araçları	72
4.6.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	73
4.6.2. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	73
4.6.3. Örgütsel İletişim Ölçeği	74
4.7. Araştırma Verilerinin Analizi	74
4.8. Araştırmanın Bulguları	74
4.8.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular	74
4.8.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Dağılımları	76
4.8.3. Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Sonuçları.....	77
4.8.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	78
4.8.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizleri	80
4.8.5.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Faktör Analizi	80
4.8.5.2. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi	81
4.8.5.3. Örgütsel İletişim Ölçeği Faktör Analizi	83
4.8.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin T-Testi Sonuçları	83
4.8.6.1. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında T-Testi Sonuçları	83
4.8.6.2. Ölçeklerin Medeni Durumu Değişkeni Bağlamında T-Testi Sonuçları	84
4.8.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Anova Testi Sonuçları	85
4.8.7.1. Ölçeklerin Yaş Değişkeni Bağlamında Anova Testi Bulguları	85
4.8.7.2. Ölçeklerin Eğitim Durumu Değişkeni Bağlamında Anova Testi Bulguları	86
4.8.7.3. Ölçeklerin Pozisyon Değişkeni Bağlamında Anova Testi Bulguları	88
4.8.7.4. Ölçeklerin Çalışma Süresi Değişkeni Bağlamında Anova Testi Bulguları	89
4.8.8. Korelasyon Analizine Ait Bulgular	90
4.8.9. Regresyon Analizine Ait Bulgular	92
SONUÇ VE ÖNERİLER	96
KAYNAKÇA	102
EKLER	122
ÖZGEÇMİŞ	127

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Elektronik İletişim Araçları.....	63
Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri Tablosu	74
Tablo 3. Ölçeklerin Normallik Değerleri Tablosu	76
Tablo 4. Ölçeklere Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu	77
Tablo 5. Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri Tablosu.....	78
Tablo 6. Ölçeklerin KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları Tablosu.....	79
Tablo 7. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Boyutlarına Ait Faktör Analizi Tablosu ...	81
Tablo 8. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ve Boyutlarına Ait Faktör Analizi Tablosu....	82
Tablo 9. Örgütsel İletişim Ölçeği Faktör Analizi Tablosu	83
Tablo 10. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında T-Testi Tablosu	84
Tablo 11. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkeni Bağlamında T-Testi Tablosu	85
Tablo 12. Ölçeklerin Yaş Değişkeni Bağlamında Anova Testi Tablosu	86
Tablo 13. Ölçeklerin Eğitim Durumu Değişkeni Bağlamında Anova Testi Tablosu.....	87
Tablo 14. Ölçeklerin Pozisyon Değişkeni Bağlamında Anova Testi Tablosu	88
Tablo 15. Ölçeklerin Çalışma Süresi Değişkeni Bağlamında Anova Testi Tablosu.....	89
Tablo 16. Değişkenler ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Tablosu.....	91
Tablo 17. İş Yaşamında Yalnızlığın Örgütsel Yabancılaşmaya Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu	92
Tablo 18. İş Yaşamında Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Boyutunun Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutlarına Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu	92
Tablo 19. İş Yaşamında Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Boyutunun Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutlarına Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu	93
Tablo 20. İş Yaşamında Yalnızlığın Örgütsel İletişime Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu	94
Tablo 21. İş Yaşamında Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Boyutunun Örgütsel İletişime Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu	94
Tablo 22. İş Yaşamında Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Boyutunun Örgütsel İletişime Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu	95
Tablo 23. Hipotez Sonuç Tablosu	95

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Yalnızlık Deneyimi Modeli	4
Şekil 2. Merkezi Model.....	65
Şekil 3. Çember Model	65
Şekil 4. Y Model.....	66
Şekil 5. Zincir Model	67
Şekil 6. Serbest Model	67
Şekil 7. Araştırma Modeli.....	71



KISALTMALAR VE SİMGELER

Akt. : Aktaran

KFA : Keşfedici Faktör Analiz

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin

Ort. : Ortalama

p : Anlamlılık Değeri

R : Korelasyon Katsayısı

S.S. : Standart Sapma

SPSS. : Statistical Package of the Sciences for Windows

Vb. : Ve Benzeri

Vd. : Ve Diğerleri

α : Alpha

β . : Beta

GİRİŞ

Bireyin çalıştığı örgüt içerisinde kişisel veya örgütsel faktörlerin etkisiyle diğer çalışma arkadaşları ile sağlıklı ilişkiler kuramaması, kendisini ifade edememesi ve iletişim konusunda başarısız olmasının sonucunda ortaya çıkan olgu iş yaşamında yalnızlık olarak belirtilmektedir (Akduru ve Semerciöz, 2017: 6).

Örgütsel yabancılaşma kavramı, kişilerin örgütteki belirli sorun ve sıkıntılar nedeniyle çalıştıkları örgütün sahip olduğu özelliklere, kurallara, çalışma koşullarına uymayan davranışlar sergileyip, kendilerinin örgüt içerisinde yerine getirmek ile sorumlu oldukları görevlerini yeterince yapmamaları, örgüt düzenine uyum sağlayamamaları ve zamanla kendilerini çalıştıkları kurumdan ve yaptıkları işten uzaklaştırmaya başlamaları şeklinde ifade edilmektedir (Güler, 2019: 213).

Örgütsel iletişim ise örgütü oluşturan unsurlar ve departmanlar ile olan ilişkisinin yanında, örgütün çevresi ve kurum ile sürekli olarak bilgi ve fikir alışverişi olanağı sağlayan sosyal bir süreçtir. Örgütün işleyişini devamlı şekilde sağlamak ve hedeflere ulaşmak için örgütü oluşturan öğeler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasıdır. Örgütün başarıya ulaşabilmesinde örgütsel iletişim önemli bir unsurdur (Güçlü, 2017: 861-862).

Kişilerin içinde bulundukları örgütün çalışma koşulları, iş ortamının fiziki özellikleri, örgütsel yapı içerisindeki işleyiş, çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin yanında kişinin sahip olduğu düşünce yapısı, tutum ve davranışları gibi birçok unsur çalışanın iş yaşamında yalnızlık yaşamasında etkili olabilmektedir.

Kişinin iş yaşamında yalnızlık yaşamaya devam etmesi sonucunda kişide tatminsizlik, çaresizlik, yorgunluk, umutsuzluk gibi duyguların ortaya çıktığı ve kişinin çalıştığı örgüte karşı yabancılaşma hissettiği belirtilmektedir (Akşit Aşık, 2016: 370). Yalnızlık duygusu yaşayan çalışan, işine karşı isteksiz olmaya, iş arkadaşları ile anlaşamamaya, memnuniyetsiz olmaya başlamakta ve zaman geçtikçe kendisini örgütten uzaklaştırarak kendisini yabancı biri gibi hissetmekte ve örgütsel yabancılaşma yaşayabilmektedir. Kişinin iş yaşamında yalnızlık ve yabancılaşma yaşaması durumunda örgütsel iletişiminin de olumsuz yönde etkilenebileceği düşünülmektedir.

İş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim konularında yapılmış olan çalışmalara bakıldığında, üç değişkenin birlikte ele alındığı çalışmalar bulunmadığı ve bu değişkenlerin birçok farklı değişken ile birlikte araştırma konusu

yapıldığı görülmektedir. Bu anlamda çalışmada iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim konularının birlikte işlenmiş olması, çalışmanın özgün niteliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde iş yaşamında yalnızlık kavramı ile ilgili detaylı bir literatür taraması yapılarak, yalnızlık kavramının tanımı, yalnızlık ile ilgili değişkenler, iş yaşamında yalnızlık kavramının tanımı, boyutları, kuramsal yaklaşımları, iş yaşamında yalnızlığı etkileyen faktörler, sonuçları ve baş etme yöntemleri gibi konulara değinilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde de örgütsel yabancılaşma kavramı ile ilgili detaylı bir literatür taraması yapılarak, yabancılaşma kavramının tanımı, örgütsel yabancılaşma kavramının tanımı, boyutları, örgütsel yabancılaşma yaşanmasına neden olan faktörler, sonuçları, örgütsel yabancılaşmanın önlenmesi ve yönetimi konuları ele alınacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise örgütsel iletişim kavramı ile ilgili detaylı bir literatür taraması yapılarak, iletişim kavramının tanımı, iletişim süreci ve öğeleri, iletişim şekilleri, örgütsel iletişim kavramının tanımı, amacı ve önemi, kapsamı, etkileyen faktörler, örgütsel iletişim araçları, iletişim ağları ve örgütsel iletişimi iyileştirme yolları konuları üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise araştırmanın konusu, amacı, önemi, araştırma modeli, araştırma hipotezleri, araştırmanın evreni ve örnekleme, ölçüm araçları, verilerin analiz aşamaları ve ulaşılan bulgulara yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

1.1.Yalnızlık Kavramı

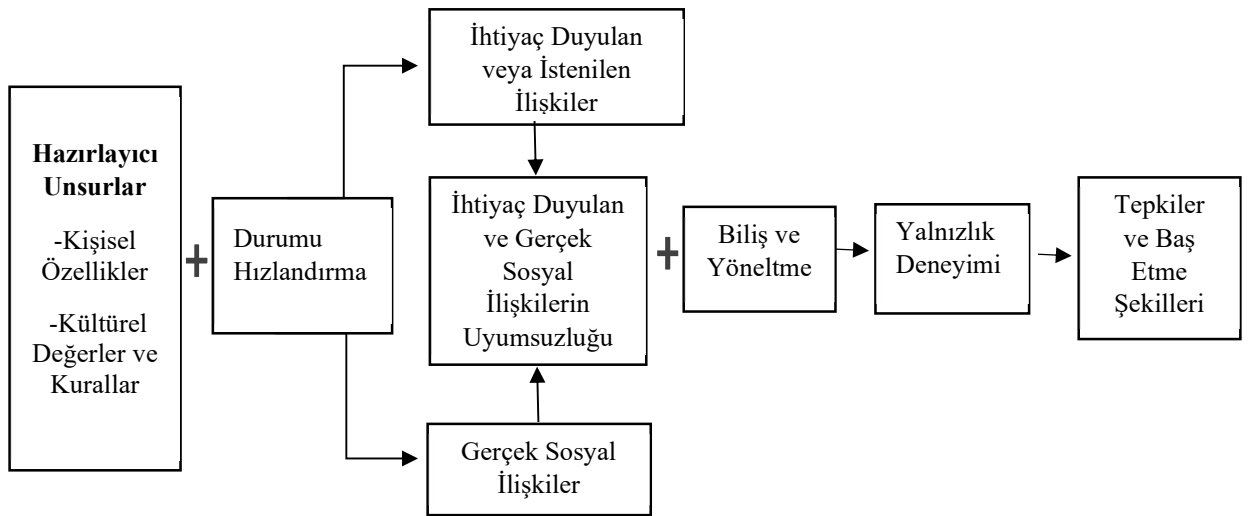
Yalnızlık, edebi ve felsefi alanlardaki çalışmalarda uzun zamandır ele alınmış olan ve insanlık tarihi ortaya çıktığı dönemden günümüze kadar varlığını sürdüren önem arz eden bir olgudur. Edebiyat ve felsefe alanlarında uzun süredir yer verilmiş olan yalnızlık olgusunun, ancak 1900’lü yıllarda psikoloji biliminin ilgi alanına girdiği ve 20.yy’ın ikinci yarısından itibaren de sistematik çalışmaların ele almaya başladığı bir olgu olduğu görülmektedir (Duy, 2003: 15). Her kültürden insanın yaşamlarının belli zamanlarında deneyimledikleri, evrensel bir nitelik taşıyan yalnızlık duygusu, eski çağlardan itibaren insanları ilgi alanına girmiş ve son zamanlarda sosyal bilim alanındaki araştırmalarda herkes tarafından tanınan güncel bir konu olmaya başlamıştır (Çetin ve Alacalar, 2016: 194).

Yalnızlık, günlük hayatın çoğu döneminde insanların karşılaşılabileceği, yaşamlarını olumsuz yönde etkileyebilen önemli sorunlardan birisidir. Kişinin yaşadığı anda ve ilerleyen zamanlarda çevresinde iletişim kurabileceği birilerinin olmaması endişesi ile kendisini kimsesiz hissetmeye başlaması yalnızlık duygusunu ortaya çıkarmaktadır. Ancak bunun yanında modernleşmenin beraberinde gelen yeni yaşam biçimi, iletişim alanındaki teknolojinin gelişmesi, nüfus sayısındaki artış ve teknolojik araçların insanlar tarafından yaygın şekilde kullanılmaya başlaması yalnızlığı ve boyutlarını doğrudan etkileyerek sevmeye, sevilme, güven duyma, yardımlaşma, bağlılık, anlayış, aidiyet, anlaşılma, değer görme gibi temel insani ihtiyaçların karşılanması güçleşebilmektedir (Koçak, 2003: 71). İnsanlar hayatlarını devam ettirdikleri sürece aile içerisinde, arkadaş ortamında, çalıştıkları işyerinde ve etraflarındaki diğer kişilerle olan ilişkilerinde kendilerini ifade edebilmek, bağlarını güçlendirmek, etkileşim içinde olabilmek için iyi bir iletişim halinde olmalıdırlar. Kişilerin iletişim kuracakları biriyle karşılaşmaması ve ilişki kuramadıkları hallerde ortaya çıkan boşluk duygusu yalnızlık şeklinde ifade edilebilmektedir. Yalnızlık bireysel, ruhsal ve sosyal ilişkilerin eksikliği gibi çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda yalnızlık duygusu kişilerin beklentilerine göre de farklılık gösterebilir. Kimi insan sevilmediğini ve değersiz

olduğunu hissettiğinde yalnızlık duygusu içine girer, kimi insan da yanında kimse olmadığında tek başınayken yalnız hissetmeye başlar. Bu durum genel olarak kişinin istemediği, hoşuna gitmeyen bir duygu halidir (Yaşar, 2021: 31-32).

İnsanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri, kendilerini sürekli olarak geliştirebilmeleri, sahip oldukları kendilerine özgü çoğu özellikleri kazanmaları ve toplum içinde benliklerinin farkında olmaları için etraflarındaki insanlarla birlikte ve iletişim halinde olmaları gerekmektedir. Bu şekilde olması aynı zamanda her birey için bir ihtiyaçtır. İnsanın diğer canlılara göre ayırt edici en önemli özelliğinin onun sosyal bir varlık olduğu düşünüldüğünde, bahsedilen ihtiyacın yeteri kadar karşılanmaması durumunda kişide yalnızlık duygusu meydana gelmektedir (Akgül, 2017: 270).

Perlman ve Peplau (1998: 571-572) yalnızlığı; kişinin çevresi ile olan sosyal ilişkisinin niteliksel ve niceliksel özellikler bakımından büyük ölçüde yetersiz kaldığını, eksiklikler olduğunu anlamaya başladığı durumlarda ortaya çıkan ve kişinin istemediği, hoşnutluk duymadığı tatsız bir deneyim olmasının yanında kişisel bir rahatsızlık olarak ifade etmektedirler. Kişinin yaşadığı yalnızlık duygusunun birbirinden farklı birçok nedenlerinin olabileceğini ama bu nedenlerin benzer sorunlardan kaynaklanıp ortaya çıkabileceğini ve bu benzer sorunların ortaya çıkmasında da kişinin arzu ettiği sosyal ilişkisi ile gerçekte olan sosyal ilişkisi arasında bir uyum olmaması halinde yalnızlık hissetmeye başladıklarını ileri sürmüşlerdir. Bu düşüncelerini Şekil 1’de yer alan modelleştirilmiş haliyle ifade etmektedirler.



Şekil 1. Yalnızlık Deneyimi Modeli

Kaynak: (Perlman ve Peplau, 1998: 572)

Geçtan'a (1994) göre ise yalnızlık, kişiye acı veren, hoşnutsuzluk yaratan, rahatsızlık verici düzeyde hisler yaşatan olumsuz bir duygudur. Bu nedenle kişiler yalnızlık duygusu içine girmemek için ellerinden gelen bütün çabayı gösterirler. Öyle ki psikiyatristlerin dahi bu konu hakkında tam olarak doğru sonuçlara ulaştıkları söylenememekte. Kişinin yalnız şekilde yaşamasının sonucu olarak meydana gelen somut yalnızlık, etrafındaki insanlar tarafından dışlanmışlık hissedip yaşadığı yalnızlık, ait olduğu kendi sosyal grubundan yabancılaşıp uzaklaşması ile yaşadığı yalnızlık, kendi özgür iradesi ile çevresindeki insanlar veya gruplarla olan ilişkisini kısıtlayıp azaltarak kendisini kenara çekip yaşadığı yalnızlık ve kişinin kendisini kimsesi yokmuş, değersizmiş gibi görüp tek başına hissetmesi ile yaşadığı yalnızlık gibi farklı şekillerde deneyimlediği durumlar “yalnızlık” kelimesi ile ifade edilmektedir (Geçtan, 1994: 109).

Kişinin diğer insanlarla olan iletişiminin, nitelik olarak etkileşiminin ve ilişki durumunun zayıf olduğu, etrafındaki kişiler ile uyum sağlayamamaya başladığı, kendisini kimsenin anlamadığını ve yalnız hissetmesi ile mutsuzluk içine girdiği ruhsal hali yalnızlık durumunu anlatmaktadır. Buna bağlı olarak kişinin çevresindeki diğer insanlar ile iletişim eksikliği ve bazı olumsuzluklar yaşaması nedeniyle, içinde bulunduğu sosyal grubundaki diğer kişileri tehdit faktörü gibi görüp, endişelenip insanlardan uzaklaşmaya başlaması sonucunda da yalnızlık duygusu yaşayabilmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013: 60). Toplum içerisinde kendisini değersiz önemsiz hisseden, çevresindeki kişiler tarafından hoşgörü ile karşılanma, saygı duyulma, sevilme, sahiplenilme konularında olumsuz düşüncelere kapılan, sosyal ilişkileri zayıf olan kişilerin yalnızlık duygusunu daha yoğun şekilde yaşadıkları belirtilmektedir. Kişinin yalnızlık duygusu yaşaması ruhsal, bedensel ve sosyal yaşantısının yapısı ile bağlantılı olup stres içinde olması da bu duygu durumunu tetiklemektedir (Rokach,1989: 384).

1.2. Yalnızlık Kavramı İle İlgili Değişkenler

Yalnızlık duygusu geçmişten günümüze hayatın içinde insanlar arasında büyük ölçüde yaygınlaşarak kişilerin yaşam tarzlarını, bakış açılarını, beklentilerini, sosyal çevreleri ile olan ilişkilerini ve psikolojik durumlarını etkileyebilen oldukça önemli ve dikkate alınması gereken bir olgu olmakla birlikte çalışmalara bakıldığında yalnızlığın ortaya çıkmasında aşağıda maddeler halinde belirtilmiş olan unsurlar etkili olabilmektedir. Bu unsurlar aşağıda belirtilen başlıklar altında ele alınacaktır.

- Yalnızlık ve Kişilik Özellikleri
- Yalnızlık ve Cinsiyet
- Yalnızlık ve Yaş
- Yalnızlık ve Aile İlişkileri

1.2.1. Yalnızlık ve Kişilik Özellikleri

Kişiden kişiye göre farklılık gösterebilen, kişinin kendisine özgü sahip olduğu ve etrafındaki diğer insanlardan farklı olabilen kişisel özellikleri, bireylerin yalnızlık duygusu yaşamalarında etkili olan değişkenlerin ilkidir (Karaduman, 2013: 8).

Yalnızlık duygusu; sosyal becerilerin zayıflığı, bireyin kendisine karşı eleştirel bakış açısında olması, sosyal davranışlarda farklılık gösterme, depresyon hali, utangaç tavır sergileme gibi bireye ait olumsuz kişilik özellikleri ile ilişkilendirilen bir kavram olup yalnızlığı tetikleyen durumlardır. Zayıf sosyal becerilere sahip kişilerin, tanıdık olmayan yabancı ortamlarda rahat edemedikleri kendilerini huzursuz hissettiklerinde yaşadıkları duygu utangaçlıktır. Utangaç özelliğe sahip kişilerin ortak özellikleri; sosyal ilişkilerinin yeterince etkili olmaması nedeniyle duygularına, tutum ve davranışlarına karşı koyamamaları, etrafındaki diğer kişiler ile konuşurken zorluk çekmeleri ve kendilerini doğru şekilde ifade etmede sıkıntılar yaşamalarıdır. Bunun yanında utangaçlık duygusu yaşayan kişiler aynı zamanda sosyal becerilerinin eksikliğinin de tamamen farkındadırlar (Ayan, 2017: 88- 89).

Bireyin yalnızlık durumu yaşaması ile ilişkilendirilen yetersizlik duygusu da oldukça önemlidir ve birçok kuramcı tarafından ele alınıp tartışılmıştır. Yetersizlik, bireyin çocukluk çağından itibaren kendisini geliştirmesi, daha iyi bir konumda olabilmesi için motive etmeye yarayan duygu halidir. Ancak bu duygu, bazı faktörlerin etkisiyle kişide rahatsız edici bir durum olarak da ortaya çıkabilmektedir. Yetersizlik duygusu içinde olan kişiler, sosyal yaşamlarında değer görebileceklerine, saygı duyulacaklarına, seviceceklerine inanmakta zorlandıklarından dolayı etraflarındaki diğer kişiler ile sorunlar yaşarlar. Bunun sonucunda da yetersizlik duygusu içinde olan kişiler sadece sosyal çevrelerinden şikâyet etmekle kalmaz, aynı zamanda kendilerini geri çekerler ve yalnızlık hissetmeye başlarlar (Çimşir ve Akdoğan, 2019: 113).

1.2.2. Yalnızlık ve Cinsiyet

Yalnızlık ile ilişkili olarak ele alınan değişkenler arasında yer alan cinsiyet konusunda yapılan bazı araştırmalara bakıldığında, kadınlarda yalnızlık durumunun erkeklere göre daha yaygın şekilde görüldüğüne dair bulgulara ulaşıldığı bilinmektedir (Çorapçıoğlu, 1998: 22).

Erkeklerin ve kadınların yalnızlık duygusunu hissetmelerinde yaşadıkları şehir hayatının önemli bir unsur olduğu öne sürülmektedir. Nüfusun daha kalabalık olduğu şehirlerde yaşayan kadınların, erkeklere göre kendilerini daha çok yalnız hissettikleri ifade edilmektedir. Özellikle yeni roller üstlenmeye çalışan kadınlar, geleneksel cinsiyet rollerinin varlığını hala devam ettirdiği ortamlarda, ek bir rol üstlenip yükleri çoğaldığı için daha da fazla yalnızlık yaşamaktadırlar (Ersoy, 2009: 225- 228).

Cinsiyet değişkeninin yalnızlık üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan çalışmalardan birisi de yetiştirme yurdunda kalmakta olan lise eğitimlerini devam ettiren öğrenciler üzerinde yapılmış olan araştırmadır. Araştırmanın sonuçlarına göre erkek öğrencilerin hissettikleri yalnızlık duygusu, kız öğrencilerin hissettikleri yalnızlık duygusu ile karşılaştırıldığında daha düşük seviyelerdedir. Kız öğrenciler kendilerini erkek öğrencilerden daha fazla yalnız hissetmektedirler (Kutlu, 2005: 92).

1.2.3. Yalnızlık ve Yaş

Yalnızlık ile yaş arasındaki nasıl bir ilişki olduğunu araştırmak amacıyla öğretmenlik mesleğini yapan kişiler üzerinde yapılan çalışmaya göre öğretmenlerin yalnızlık düzeylerinin yaş ilerledikçe yükseldiği belirtilmiştir. Bu belirlemede, aynı işi uzun seneler yapmanın getirdiği monotonluk duygusu, gelecekle alakalı duyulan endişenin artması, zamanla meslekteki heyecanın azalmaya başlaması, yaşı ilerlemesi ile birlikte bedenen ve zihnen yaşanan yorgunluğa bağlı olarak performansın azalması, mesleğe olan bağlılıklarının azalması, günümüzün değişen bilgi ve teknolojisine uyum sağlayamama, öğretmenlerin kendilerini geliştirip yeniliğe açık olma konusunda sıkıntılar yaşamaları ile birlikte verimlilik durumunda azalma olması gibi yaşı ilerlemesine bağlı olarak ortaya çıkan faktörlerin yalnızlık duygusu yaşanmasını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Yakut ve Certel, 2016: 84-86).

Yalnızlık duygusu herkes tarafından farklı şekillerde deneyimlenebileceği, farklı seviyelerde yaşanabileceği gibi her yaş grubuna göre de değişkenlik gösterebilmektedir. Genç yaşlardaki kişilerin gelecek endişesi, arkadaşları tarafından kabullenmeme korkusu, maddi açıdan kayıp yaşama korkusu gibi faktörler yalnızlık yaşamalarına neden olurken, yaşlı kişilerde ise emeklilik, yakınlarının ölümü, başka kişilere bağımlı olma, sağlıksal sorunlar yaşamalarının yanında çocuklarının eğitim, evlenme, iş durumlarından kaynaklı olarak ev değiştirmeleri gibi faktörler yaşlı kişilerin kendilerini daha değersiz, kimsesiz, sevilmemiş hissederek yalnızlık içine girmektedirler (Ceyhan, 2005: 14).

Farklı durumlarda farklı zamanlarda kişiden kişiye göre farklı şekillerde yaşanabilen yalnızlık duygusunun her yaştaki insanların karşılaşılabileceği bir sorun olduğu öne sürülmektedir. Fakat genç yaştaki yetişkinlerin ve ergenlik dönemindeki bireylerin yalnızlık duygusunu yaşamaya daha eğilimli yapıda oldukları belirtilmektedir. Üniversite eğitimi alan öğrenciler üzerinde yapılan araştırmada genel olarak çekingenlik, durgunluk, sabırsızlık, dikkatsizlik, güvensizlik gibi sahip oldukları olumsuz özelliklerinden dolayı etrafındaki kişiler ile sağlıklı ilişkiler kurmakta zorlandıkları ve bu ilişkileri devam ettirmekte sıkıntılar yaşayabildikleri görülmektedir (Ponzetti, 1990: 338).

Bu konuda yapılan bir çalışmaya bakıldığında, yaş aralıkları 13 ila 18 arasında değişkenlik gösteren belli bir grup kadının yalnızlık düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda ise küçük yerleşim yerlerinde yaşayan kadınların, büyük şehirlerde ve metropollerde yaşayanlara göre daha bariz şekilde yalnızlık yaşadıkları görülmekle birlikte, yaşları ilerledikçe yalnızlık düzeylerinin de artış gösterdiği belirtilmektedir (Ammaniti vd., 1989: 321).

1.2.4. Yalnızlık ve Aile İlişkileri

Toplum içinde en önemli sosyal yapı olan aile kurumu, insanların hayatlarını devam ettirdikleri süre boyunca onları birbirlerine bağlayan, duygusal anlamda bir bağlılık duygusu oluşturan temellerimizden biridir. Aile sahip olduğu duygusal bağlar sayesinde kişinin güven içinde olduğunu hissetmesini ve mutlu huzurlu olmasını sağlar. Bu bağlılık duygusu ve huzur içinde olduğunu anlaması kişinin değerlerinin ve kişilik yapısının şekillenmesinde fazlasıyla önemlidir. Aile kişinin, kişilik yapısının şekillenmesinin yanında iletişim kurma açısından becerilerinin de artmasını ve bu şekilde kişinin kendisini yalnız hissetmemesini sağlar. Fakat kişinin kendisini aile ortamındaki

huzurdan yoksun olarak görmesi, onun mutsuz olmasına ve yalnızlık duygusu içine girmesine neden olabilmektedir. Aile içinde meydana gelen olumsuz durumlar kişinin iletişim becerisini geliştirmemekle birlikte sosyal çevre sahibi olmasını da güçleştirmekte ve bunun sonucu olarak kişi tekrardan yalnızlık duygusu yaşamaya başlamaktadır (Karaduman, 2013: 9).

Yalnızlık ile bağlantılı olarak ele alınan önemli değişkenlerden birisi de aile ile olan ilişkilerdir. Aile, kişiye basit ama yaşam boyunca içinde bulunacağı sosyal gruplar ve arkadaş çevresi ile değiştirilemeyecek temel işlevleri sağlamakta en önemlisi de içinde barındırdığı duygusal bağlılık ile kişiye aitlik, bütünlük hissiyatı vermektedir. Bu duygusal bütünlük veya bağlılık, kişinin çevresindeki birincil gruplarla zihinsel, duygusal ve fiziksel anlamda yakınlık sağlama kapasitesini artırır ve grup kimliği kazanma için gereken koşulları yaratır. Aile ile olan ilişkilerini iyi bir şekilde gözlemleyerek ve anlamaya çalışarak kişi, ilişkilerin nasıl organize edildiğini ve yürütüldüğünü, ilişki kurallarının ne şekilde meydana geldiğini ve gücün nasıl çalıştığını öğrenmektedirler. Aynı zamanda aile bir model olmakla beraber oluşabilecek modelleri de sunar (İmamoğlu, 2008: 103-104).

Aileleri ile olan ilişkilerinin kalitesine yönelik algılarının ve bağlılıklarının niteliğinin yalnızlık ile ilgili olan ilişkisini incelemek amacıyla üniversiteye yeni başlayan öğrenciler üzerinde yapılan çalışmaya göre, üniversite öğrencilerinin aileleri ile güven duygusunun var olduğu bir ilişki içinde olmaları ve aileye bağlılıklarının iyi olması yalnızlık durumu yaşama düzeylerini negatif yönde etkilediği ifade edilmektedir (Wiseman vd., 2005: 242).

Üniversite öğrencilerinin aileleri ile olan ilişkileri ve yalnızlık yaşama durumları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka çalışmaya bakıldığında; çocuklarına aile içinde söz hakkı veren, baskıcı tavırlar sergilemeyen, çocuklarının fikirlerine saygı duyan, demokratik bir aile ortamında büyütülen çocukların özgüvene sahip kendilerini rahatlıkla ifade edebildikleri, duygu ve düşüncelerini anlaşılır açık şekilde anlatabildikleri, çevrelerindeki insanlar ile güvene dayalı düzgün ilişkiler kurabildikleri ve sosyal çevreleri ile sağlıklı bir etkileşim içinde olabildikleri görülmektedir. Aileleri tarafından bu şekilde yetiştirilen kişiler yalnızlık algısını daha az yaşamaktadırlar. Tam tersi çocuklarının duygu ve düşüncelerine önem vermeyen, kendilerini ifade etmelerine fırsat

tanınmayan, katı kuralların söz konusu olduğu baskıcı daha otoriter bir aile yapısı içinde yetiştirilen çocukların kendilerini ifade etmede sıkıntılar yaşayabildiği, güvensizlik duygusu içinde oldukları, sosyal alanlarda yeteneklere sahip olamadıkları, arkadaşları ile olan ilişkilerinin zayıf olduğu görölmektedir. Aynı zamanda otoriter yapıdaki aileler çocuklarının sosyal yönden gelişmelerini pek önemsememekte, çevreleri ile olan ilişkilerini kısıtlamakta, sosyalleşmelerine engel olmaktadırlar. Böyle yapıdaki bir ailede yetişen kişiler kendilerini birey olarak görememekte ve daha fazla yalnız hissetmektedirler. Bu ifadelerden sonra eşitliğin olduğu demokrat bir aile ortamında yetiştirilen öğrencilerin otoriter yapıdaki aile içinde yetişen öğrencilere göre daha düşük düzeylerde yalnızlık yaşadıkları sonucuna varılmıştır (Çeçen, 2008: 424-425).

1.3. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramının Tanımı

İş yaşamında yalnızlık kavramı; kişinin çalıştığı iş yerinde çevresiyle olan sosyal ilişkilerinde bazı sorunlar yaşayarak kendini iş ortamında değersiz, dışlanmış hissetmeye başlaması şeklinde ifade edilebilmektedir. Günlük hayatında çevresindeki insanlar ile sağlıklı ilişkileri olan, kendisini kimsesizmiş gibi hissetmeyen, yalnızlık yaşamayan kişi, işyerinde çalışma arkadaşları ile etkili iletişim kurmada ve bu konuda yardım almakta zorluk çekebilir. Bu da kişinin özel hayatından bağımsız olarak bazı faktörlerin etkisiyle sadece iş hayatında yalnızlık yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan vd., 2009: 272).

İnsanların yaşadıkları veya hissettikleri pek çok duygu gibi yalnızlık duygusu da kişinin sadece normal hayatında değil iş ortamında da kendini gösterebilmektedir. Nitekim, kişi günlük yaşamında kendisini yalnız hissetmezken, iş yaşamında yalnızlık duygusu yaşayabilir. Çünkü iş ortamında kişiler değişiklikler gösterebilen bir ilişkisel ağ içindedirler. Normal hayatta karşılaştıkları sevinç, mutluluk, huzurlu olma, memnuniyet, güven, üzüntü, öfke, kaygı gibi olumlu veya olumsuz duyguları iş ortamındaki bu ilişkisel ağda yaşamaları oldukça doğal bir durumdur (Demirbaş ve Haşit, 2016: 138).

Kişinin iş yaşamında yalnızlık yaşaması, yaptığı işe ilişkin konularda çalışma arkadaşlarından yardımcı olmalarını beklemesi ve bilgi alabilmek için iş ortamında var olan ilişki ağının bir üyesi olma arzusu içine girip bu beklentilerinin olmaması halinde oluşmaktadır. Çalışanın iş hayatında yaşamış olduğu yalnızlık duygusunun, iş dışındaki yaşanan yalnızlık duygusundan farklı bir durum olduğu ileri sürölmektedir (Marshall vd., 2007: 199).

İş yaşamında çalışanlar arasındaki arkadaşlık ilişkilerinin iyi olması, birbirlerine karşı dostça yaklaşımları, olabildiğince yardımsever davranmaları, kurdukları bağların güçlü olması gibi eylemler iş ortamındaki iletişim olanaklarının daha da gelişmesini, gerginlik durumunun azalmasını, çalışanlarının moral motivasyon ve verimliliklerinin artmasını ve iş yerinde olumlu anlamda bazı değişimlerin yaşanmasını sağlamaktadır. Çalışırken kurulan samimi arkadaşlıklar veya dostluklar güven duyma, değer verme, birbirini anlama şeklindeki karşılıklı bağları da kuvvetlendirmektedir (Berman vd., 2002: 217).

Kişinin iş yaşamında kendisini yalnız hissederek çalışmaya devam etmesi bu duygu hali ile iş yerinde varlığını sürdürmesi örgütteki diğer çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerdeki sorunları, kişiler arasındaki iletişim bozukluklarını, iş düzenindeki aksaklıkları beraberinde getirerek örgütte iş akışı ve çalışanlar ile ilgili olumsuz durumların meydana gelmesine neden olabilmektedir (Özyıldırım ve Kayıkcı, 2019: 139). Aynı zamanda iş yerinde hissedilen yalnızlık algısı kişinin psikolojik yapısını ve iş yaşamındaki sosyal çevresi ile olan ilişki dengesini bozarak, bu yalnızlık hissi kişinin çalışırken ulaşmaya çabaladığı potansiyel üretkenliğini, işteki etkinliğini azaltarak ilerleyen zamanlarda çalışanın işten ayrılmasının yaşanabileceği ifade edilmektedir (Eroğlu, 2018: 2).

Kişinin çalışma ortamında var olan sosyal ilişkileri, iş yaşamındaki tatmin olma duygusuna ulaşmada oldukça etkili olmakta fakat kişinin iş yaşamı dışında özel hayatındaki sosyal ilişkileri bazen kişiyi tatmin etmeyip kendisini yalnız hissetmesine neden olabilmektedir. Sadece sosyal ilişkilerin iyi olması çalışan kişiyi memnun etmeyebilir. Bu yüzden çalışanın iş yaşamında tatmin olması açısından etkili olacak olan kişisel, çevresel ve niteliksel faktörler de ele alınmalıdır (Perlman ve Peplau, 1984: 15).

1.4. İş Yaşamında Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

İş yaşamında yalnızlık olgusunun ortaya çıkmasında, tek bir unsur etkili olmayıp, kişinin içinde yetiştiği aile ortamı ve kültürü, özgüven eksikliği yaşaması, karamsar yapıda olması, kendine ve işine odaklanmada sıkıntılar yaşaması, sosyal destek eksikliği, gelir düzeyi, yaşı ve sahip olduğu kişilik özellikleri gibi birçok unsur etki edebilmektedir. Kişisel veya çevresinden kaynaklı faktörlerin etkisiyle kişi iş yaşamında yalnızlık

durumunu yaşayabilir. Bu durum çalışanın hem iş yaşamında hem de özel yaşamında olumsuzluklar ile karşılaşmasına neden olabilmektedir (Alacalar, 2016: 194).

Sosyal hayattaki bazı yetersizliklerin, bireylerin yalnızlık duygusu yaşamalarına neden olduğunu ve olumsuz etkileri de beraberinde getirdiğini savunan çok sayıda teorisyen bulunmaktadır. İş ortamındaki yetersizliklerin, çalışan üzerindeki etkileri daha düşük oranda belirlenebilirken, fiziksel olarak yaşamlarını devam ettirdikleri yer, zamanlarını geçirdikleri ortamlar, aile ilişkileri, akrabaları, komşuları, sosyal arkadaşlıkları, gibi çevresel faktörlerin kişileri daha fazla etkilediği görülmektedir. Kişinin çalıştığı ortamdan memnuniyetsizlik duyması, iş arkadaşları ile müşterilerden ziyade, kendi içinde bulunduğu yalnızlık duygusu ile ilişkilidir (Sezen, 2014: 48).

Kişinin kendisine fazla değer vermeyip değersizlik hissine kapılması, çevresindeki diğer kişiler ile yeteri kadar iletişim kuramaması, benliğinin çok farkında olamaması, yaşamış olduğu kaygılar ve psikolojik sorunlar sebebiyle kişi yalnızlık duygusu ile karşılaşabilmektedir (Özkan ve Memişoğlu, 2021: 307).

1.4.1. Bireysel ve Psikolojik Faktörler

Kişinin iş yaşamında yalnızlık yaşamasına etki eden bireysel faktörlere değinecek olursak bunlar kişinin çekingen davranışlar içinde olması, sosyal anlamda kaygılı tavırlar sergilemesi, alınganlık yapması ve mutsuz olma, memnuniyetsizlik, karamsarlık, geleceğe karşı umutsuzluk gibi olumsuz kabul edilen kişilik özellikleridir. Kişi bu özelliklere sahip olmasından dolayı yalnızlık hissetmekte ve kurmuş olduğu ilişkilerde memnuniyetsizlik yaşamasına neden olmaktadır (Erözkan, 2009: 817).

Bunun yanında özgüveni düşük olan, sıkılgan hisseden, kaygılı davranan, benlik algısı düşük ve depresif yapıya sahip olan, içine kapanık bunalımlı bir ruh halinde bulunan kişiler bu özelliklerinden dolayı psikolojik anlamda sıkıntılar yaşamaya daha elverişlidirler ve hem günlük hayatta hem de iş yaşamında kendilerini daha çabuk yalnız hissedebilmektedirler (Kaçan Softa vd., 2015: 230).

1.4.2. Düşük Benlik Algısı

Benlik algısı kişinin davranışlarını, hareketlerini, ne söyleyip ne anlatmak istediğini, dünyaya olan bakış açısını, çevresiyle olan ilişkilerini ve bunların sonucunda

yalnızlık durumunu da etkileyebilmektedir. Benlik algısı daha düşük olan kişiler, yalnızlık duygusunu daha fazla yaşamaktadırlar (Güloğlu ve Kararımak, 2010: 76).

Kişinin kendisi hakkındaki algılarını ve görüşlerini değerlendirme yaparken sergilemiş olduğu davranış ve nasıl bir tutum içinde olduğu benlik algısı ile ilişkilidir. Kişi bu süreçte kendisi hakkındaki değerlendirmeleri yaparken olumlu ve güçlü bir tutum içerisinde olursa ona ait olan benlik algısını yükseltmekte ama tam tersi durumda kendisini değerlendirirken olumsuz ve güçsüz bir tutum içerisinde olur ise ona ait olan benlik algısını düşürmektedir (Karahana vd., 2004: 28-35)

Bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin etkisiyle kendilerine karşı olan öz saygılarının düşük düzeyde olması, etrafındaki diğer kişiler ile olan iletişimlerinin güçlü olmaması ve benlik algılarının düşük olmasından dolayı çalıştıkları iş ortamında yalnızlık duygusu hissedebilmektedirler (Karaduman, 2013: 20).

1.4.3. Sosyal İlişkilerdeki Eksiklikler

Topluluk içinde bir arada yaşayan kişiler, duygusal, fiziksel ve sosyal anlamda gereksinimlerini karşılayabilmek, diğer insanlarla bilgi alışverişinde bulunmak, duygu ve düşüncelerini toplumdaki diğer kişilerle paylaşmak ve hayatlarının devamlılığını sağlayabilmek için etrafındaki kişilerle sosyal ilişkiler kurmak ve iletişim içinde olmak zorundadırlar (Samancı ve Diş, 2014: 575-576)

Kişinin sosyal ilişkilerde yetersiz olması ve tatminsizlik yaşaması iş yaşamını da olumsuz yönde etkileyerek yalnız yaşamasını arttırmakta ve aynı zamanda iş yerinde birlikte çalışmış olduğu iş arkadaşlarına da bu olumsuz durumu yansıtarak onların da yalnızlık hissetmelerine neden olabilmektedir. Buna göre sosyal ilişkileri iyi olan, sosyal destek sağlanan çalışanların daha fazla tatmin olup daha az yalnızlık yaşadıkları ve bu şekilde iş arkadaşlarını da olumlu anlamda etkileyecekleri belirtilmektedir (Duru, 2008: 17).

Kişinin çevresindeki diğer kişiler tarafından çok fazla sevilmediğini, değer verilmediğini, önemsenmediğini hissederek olumsuz duygu ve düşünceler içine girmesi, sosyal yaşantısında etrafındaki diğer kişiler ile iyi bir bağ oluşturmada zorlanması, sosyal ortamlarda bulunduğu çevresindeki kişiler ile iletişim kurma becerisinin zayıf olduğundan dolayı arkadaşlık ilişkilerinin olmaması gibi durumlar genel olarak sosyal ilişkilerinde yaşamış olduğu eksikliklerdendir (Perlman ve Peplau, 1984: 16).

1.4.4. Sosyal Destek Eksikliği

Sosyal destek eksikliği, iş yaşamında ortaya çıkan yalnızlığın nedenlerinden biridir. Sosyal destek konusunda kendisine gereken yardımın yapılmadığını düşünüp eksiklik hisseden kişi, iş ortamında kurulan sosyal ilişkilerden kopmakta, zorluklar karşısında mücadeleci davranmaktansa pes etmekte ve kendisini yalnız kalmış hissetmektedir. Bu bağlamda sosyal destek ile iş yaşamında yalnızlık algısı birbirleri ile ilişkilidir. Çünkü sosyal destek kavramı, çalışanın iş arkadaşları ile daha keyifli daha verimli ve daha fazla zaman geçirmesini sağlamakla birlikte çalışanın kötü hissettiği durumlarda arkadaşları ile paylaşıp fikir alışverişi yaparak iyi olmalarına yardımcı olmakta ve böylelikle bu anlamdaki eksikliğin önüne geçilmektedir (Soysal, 2009: 35).

Kişinin yaşamış olduğu olaylar ve karşılaştığı olumsuz durumlar hakkında çözüm yolları bulmaya çalışırken, çevresindeki diğer kişilerin ona hem fiziksel hem duygusal hem de maddi yönden yardımcı olmaları ve kişinin bu yardımlar sonucunda kendisini güvenilen, saygı duyulan, önemsenen, değer verilen, sevildiğini hisseden bir kişi olarak görmesi sosyal destek şeklinde ifade edilmektedir (Meral ve Cavkaytar, 2012: 20).

Sosyal destek konusunda yöneticinin vermiş olduğu destek, yardımsever davranışları da çalışan için oldukça önemlidir. Sosyal destek anlayışı hâkim olan bir iş ortamında çalışan kişi, işini rahat bir şekilde yürütebilmek için yöneticilerden destek almayı beklemektedir. Yöneticiler, iş yaşamının yanında çalışanlarının özel hayatlarına karşı da hoşgörülü, anlayışlı ve empati sahibi olmalı, özel hayatlarında sıkıntılı dönemlerle karşılaştıklarında onlara destek olmalı ve çalışanlarının içinde bulundukları durumu rahatça ifade etmelerine imkân vermelidirler. Böylece çalışanın sosyal destek konusunda eksiklik yaşamamasını sağlamaktadırlar (Thompson vd., 2004: 101).

1.4.5. Zayıf Sosyal Beceriler

Sosyal beceriler, bir kişinin toplumdaki diğer insanlarla olumlu yönde etkileşim kurmasını ve iyi bir iletişim içinde olmasını sağlayan davranışlarını kapsamaktadır. Sosyal becerilere genel olarak bakıldığında; insan ilişkilerinin kurulmasında ve sosyal amaçlara ulaşılmasında önemli bir rol oynayan iletişim becerileri, topluluk içinde kendini başkalarına tanıtabilmek, sohbet etmeyi başlatabilme gibi girişken davranışlar sergilemek, bir grubun üyesi olmak, toplantılara katılmak, telefon görüşmeleri

yapabilmek ve ortak çalışmalara katılıp yürütebilmek gibi becerilerden oluşmaktadır (Önalın Akfırat, 2006: 39-46).

Yalnızlık duygusu yaşayan kişilerin hem yeni hem de sağlıklı ve etkili bir ilişki kurmalarını, çekingen davranışa sahip olmaları olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Bu şekilde çekingen davranmaları sosyal becerilerindeki eksikliklerden kaynaklanabilmektedir. Kişinin yaşadığı yalnızlık ile baş edebilmesi için sosyal becerilerini geliştirmesi gerektiği ifade edilmektedir (Peplau, 1987: 478).

1.4.6. Bilişsel Faktörler

Kişinin hem kendisi hem diğer çalışanlar hem de mevcut durum hakkında olumsuz düşüncelere sahip olması, her konuda olumsuz fikirlere kapılması, sosyal olarak kendisini yetersiz seviyede görmesi, etrafındaki kişiler ile etkileşim içinde olmaktan çekinmesi, eleştirilmekten korkması, kaygılanması, aptal görünme korkusu, mükemmeliyetçilik, sosyal anlamdaki ilişkilerinin sonunda kendisini suçlu hissetmesi, çevresindeki kişilerin daha güçlü, kendisinin ise onlardan zayıf olduğuna ilişkin duygu ve düşünceler içine girmesi bilişsel faktörler arasındadır (Yüksel, 2005: 156). Bahsedilen bilişsel faktörler kişinin iş yaşamında yalnızlık yaşamasını etkileyen önemli özelliklerdendir.

1.5. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları

Yalnızlık konusunda literatüre bakıldığında çok sayıda çalışma yapıldığı görülürken iş yaşamında yaşanan yalnızlık ile ilgili pek fazla çalışmanın bulunmadığı görülmektedir. İş yaşamında yalnızlık konusunda daha kapsamlı araştırma yapabilmek için Wrigh vd. (1991) çalışmalar yapmış ve Loneliness at Work Scale (LAWS) şeklinde adlandırılan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğini geliştirmişlerdir. Buna bağlı olarak iş yaşamında yalnızlığı duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık şeklinde iki boyutta incelemişlerdir (Doğan, 2009: 272).

İş yaşamında tek boyutlu yalnızlık meydana geldiğinde, kişinin sosyal, kültürel, psikolojik açıdan ve diğer kişiler ile olan deneyimlerini tüm yönleri ile etkilemektedir. Çok boyutlu yalnızlık duygusu ile yalnızlığın birden fazla ve farklı şekillerde yaşanan yönünün olduğu düşünülen bir boyuttur. Yalnızlığın, kişinin etrafındaki diğer insanların oluşturmuş olduğu gruptan yabancılaşma duygusu şeklinde deneyimlenmesi çok boyutlu yalnızlık olarak örneklendirilebilir. Yaşanılan olaya ve duruma bağlı olarak oluşacak olan

yalnızlığın şekli de farklılık gösterebilmektedir. Tek boyutlu yalnızlık duygusu kişinin hayatında her alanda yaşadığı deneyimleri içermekte, çok boyutlu yalnızlık duygusu da kişinin belli tek bir alanda yaşadığı deneyimleri içermekte ve çok boyutlu yalnızlık durumunda kişi her zaman benzer yalnızlıklar yaşamayabilir. Bu nedenle bu iki boyut birbirinden farklı yalnızlık boyutları olarak ele alınmaktadır (Karakurt, 2012: 26).

1.5.1. Sosyal Arkadaşlık Boyutu

Sosyal arkadaşlık, iş yaşamında yalnızlığın ilk boyutu olmakta ve temel olarak toplum içindeki sosyal yalnızlığın sebep olduğu yalnızlık durumunu anlatmaktadır. Sosyal alanda yaşanan yalnızlık, kişinin toplum içinde var olduğu çevrede kendisini bir birey olarak kabul ettirememesi ve insanların etrafındaki kişiler ile aralarındaki ikili ilişkilerinin yeterince olmaması ile ortaya çıkmaktadır. Sosyal hayatında bu durum ile karşılaşan kişide genel olarak kabul edilmeme korkusu, utangaç davranışlar içine girmesi ve çevresindeki diğer kişilerden farklı şekilde görünmeyi çabalama isteği gibi tutumlar görülebilmektedir. Kişi çevresi ile etkili ikili ilişkiler kurmayarak, kendisini sosyal hayatından soyutlayarak yalnızlık hissetmeye başlamakta ve bu durum hem özel hayatını hem de iş yaşamını etkilemektedir (Şişman ve Turan, 2004: 120).

Sosyal arkadaşlık boyutunda meydana gelen yalnızlık, kişinin etrafındaki akraba, arkadaş, meslektaş, akran grubu, komşu çevresi ile olan ilişkilerinin yetersizliğinden ve arkadaş sayısının az olmasından dolayı oluşan duygu şeklidir. İş yaşamında çalışılan ortamda sosyal yalnızlık yaşanması sosyal arkadaşlık boyutundaki yalnızlığın ortaya çıkmasında temel oluşturmaktadır. İş ortamında çalışanların birbirleri ile olan sosyal ilişkilerinin iyi olmaması, kişinin iş başındayken kendisini çalışma grubunun içinde kabul edilmiş gibi görmeyip bu grupta yer alamaması, çalıştığı ortamda çevresindekiler tarafından dışlanmış gibi düşünmesi sosyal yalnızlık yaşadığını ifade etmektedir (Keser ve Karaduman, 2014: 181).

İş yaşamında çalışanlar arasındaki arkadaşlık ilişkilerinin iyi olması, birbirlerine karşı dostça yaklaşımları, olabildiğince yardımsever davranışları, kurdukları bağların güçlü olması gibi eylemler iş ortamındaki iletişim olanaklarının daha da gelişmesini, gerginlik durumunun azalmasını, çalışanlarının moral motivasyon ve verimliliklerinin artmasını ve iş yerinde olumlu anlamda bazı değişimlerin yaşanmasını sağlamaktadır. Çalışırken kurulan samimi arkadaşlıklar veya dostluklar güven duyma, değer verme,

birbirini anlama şeklindeki karşılıklı bağları da kuvvetlendirmektedir (Berman vd., 2002: 217).

Çalışan bireyin kendisini iş ortamındaki sosyal grubun bir parçası olarak kabul etmemesi, iş yaşamında gerçekleşen sosyal faaliyetlere katılım sağlamaması gibi durumlar yaşanması sosyal arkadaşlık boyutunda yer almaktadır. İşyerinde çevresindeki çalışma arkadaşları ile birlikte mutlu zamanlar geçirebilecekleri sosyal ortamlarda bulunmayan, mutsuz olduklarında da düşüncelerini paylaşmayan, diğer çalışanlar ile aynı ortamdayken rahat edemeyen ve iyi bir iletişimi kuramayan kişilerin iş yaşamında çevreleri ile sosyalleşme konusunda yalnızlık yaşadıkları görülebilmektedir (Weiss, 1987: 5-6).

1.5.2. Duygusal Yoksunluk Boyutu

Çalışma hayatında, kişinin kendi duygularını ve deneyimlerini diğer çalışanlarla paylaşmaktan çekinmesi, iş arkadaşları tarafından kendisinin anlaşılamayacağı fikrine kapılması ve kişinin kendini diğer çalışanlardan soyutlaması gibi düşünce ve davranışlar içine girmesi duygusal yoksunluk şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıca iş ortamında endişe, belirsizlik ve boşluk hissi yaşayan, çalışırken kendisini huzursuz rahatsız hisseden, çalışma arkadaşlarıyla etkili bir iletişim kuramayan kişiler iş yaşamında duygusal yoksunluk yaşamakta ve bu durumdaki kişiler iş ortamındaki çalışma arkadaşları ile yakın bir bağ kuramadıklarını düşündükleri, kendilerini çalışma grubundan dışlanmış gibi hissettikleri için genel olarak boşluk duygusu yaşarlar (Mercan vd., 2012: 217).

Çalışanın iş hayatındaki çalışma arkadaşları ile etkili şekilde yeteri kadar iletişim kuramamasının sonucu olarak ortaya çıkan belirsizlik ve bu belirsizlik durumu çalışan kişide verimsizlik, memnuniyetsizlik, stres, gerginlik, işe olan bağlılığında azalış, güven duymama, işe devam etmeme ve işten ayrılmayı beraberinde getirmektedir. İş yaşamında bu olumsuz durumların oluşmasında kişinin duygusal anlamda yalnızlık içine girmesi etkili olabilmektedir (Yüksel, 2005: 296).

Duygusal yoksunluk boyutu diğer bir anlamı duygusal yalnızlık, kişinin iş yaşamında genel olarak işin özellikleri ile iş ortamından olan beklentilerinin gerçekleşmediği sahip olamadığı durumlarda ve iş arkadaşları ile arzu ettiği şekilde bir ilişki kuramadığı zamanlarda kendisini yalnız gibi görüp yoksunluk hissetmesidir. Bu duygusal yoksunluk durumundan uzaklaşmak için kişi, iş yaşamındaki çevresi ile etkili

bir iletişim halinde olarak, güven duyarak, bağlarını güçlendirerek duygusal anlamda gereksinimlerini karşılayabilir (Wright, 2005: 76).

Çalıştıkları örgütte duygusal yalnızlık yaşadıklarını hisseden kişiler, duygu ve düşüncelerini iş arkadaşları ve yöneticileri ile paylaşmaktan çekinmekte, duygusal anlamda bağlılık kurmakta zorluk yaşamakta, yeni arkadaşlıklar kurmak için çaba göstermemekte, çalışma ortamında yapılan faaliyetlere katılmamakta ve etrafındaki diğer çalışanlar ile olan ilişkilerinden kendilerini soyutlarlar. Bu durumların yaşanmasına sebep olan duygu, kişinin kendisini dışlanmış hissetmesi ve iş arkadaşları tarafından anlaşılmadığını değer verilmediğini düşünmesidir. Bu düşünceye sahip olmanın yanında sürekli olarak çalıştığı ortamda kaygı içinde olan, endişe duyan, isteksiz davranan, kendisini boşluk içinde gibi hisseden ve iş arkadaşları ile birlikte ortak faaliyetlerde yer almak istemeyen kişiler rahatsızlık ve huzursuzluk içinde olurlar. Böyle durumdaki kişiler etraflarındaki insanların izlenimlerine göre mesafeli, güvensiz, terk edilmiş, dışlanmış yalnız kişiler olarak algılanmaktadırlar (Kaplan, 2011: 34).

Kişinin iş ortamında çalışma arkadaşları ile sorunlar yaşaması, duygusal yoksunluk içinde olması hem çalışan bireyi olumsuz etkilemekte hem de çalıştığı örgütte farklı sıkıntılar yaşanmasına yol açabilmektedir. Böyle olması çalışanın duygusal anlamda işine ve yöneticilerine karşı etkili bir bağlılık kurma ihtimalini de azaltmaktadır. Yöneticileri ile duygusal bir bağ kuramayan işine adapte olamayan çalışanların işten çıkarılmaları, nitelikli çalışanın kaybedilmesine sebep olabilmektedir. Bu duruma örgüt açısından bakıldığında da işe yeni başlayan çalışanın tecrübeli ve donanımlı bir personel olmaları için gösterilen maddi manevi çaba ve istenen sonuca ulaşana kadar harcanan zaman göz önüne alındığında önemli bir insan kaynakları sorunu yaratabilmektedir (Kaymaz vd., 2014: 44).

Çalışanın işine karşı göstermiş olduğu çabasının övülmesi, emeğinin takdir edilmesi ve ona güven duyulması, iş yaşamındaki arkadaşlık ilişkilerini olumlu yönde etkileyebilmekte ve böylece çalışanın duygusal yoksunluk hissetmesinin önüne geçilebileceği belirtilmektedir (Uçkun ve Üzüm, 2019: 127).

1.6. İş Yaşamında Yalnızlık İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

İş yaşamında yalnızlık konusunda ele alınmış olan kuramsal yaklaşımlar bilişsel yaklaşım, psikodinamik yaklaşım, fenomenolojik yaklaşım, varoluşçu yaklaşım,

etkileşimsel yaklaşım olmak üzere alt başlıklar altında incelenmektedir.

1.6.1. Bilişsel Yaklaşım

Bilişsel yaklaşımda, en önemli veriler kişinin içinde bulunduğu duygu durumu ve sergilediği davranışları şeklinde kabul edilmektedir. Kişinin tutum ve davranışlarını, algılamalarını, kendisine dönük iç yaşamının farkında olmasına ve etrafındaki kişiler ile olan ilişkilerini incelemesine katkı sağlayacak olan şey yalnızlık duygusudur. Öte yandan, kişinin sosyal hayatında çevresiyle kurmuş olduğu ilişkilerde geçerli olan, kendine ait koymuş olduğu kuralları ve belli standartlarının olması da yalnızlığı ne derecede ve nasıl yaşayacağını önemli şekilde etkilemektedir (Armağan, 2014: 30).

Kişinin çevresi ile olan sosyal ilişkileri ile olmasını istediği sosyal ilişkilerinin birbiri ile uyumsuz olmasının sonucunda yalnızlık durumu ortaya çıkmaktadır. Kişinin arzu ettiği sosyal ilişkileri kendi bilişsel düşüncelerine bağlı olduğundan, içinde bulunduğu ortak sosyal ortamdaki kişilerden biri yalnızlık duygusu hissetmezken, diğer kişi ise yalnızlık hissedebilir. Kişiler sosyal çevreleri ile olan ilişkilerine yaptıkları bilişsel olumsuzluklar sonucunda yaşamış oldukları yalnızlığı, duruma göre farklılık gösteren belirli unsurlara veya sahip oldukları kişilik özelliklerine dayandırabilmektedirler. Kişinin bu durumu değişmeyecekmiş şeklinde kabul edip, karamsarlık içine girmesi ile birlikte değersizlik hissetmesine ve kendisine ilişkin olumsuz düşüncelere sahip olmasına neden olmaktadır (Peplau ve Perlman, 1982: 2).

1.6.2. Psikodinamik Yaklaşım

Freud'un psikanaliz kuramına dayanan bu yaklaşım, kişilerin kendi içlerindeki bilinçli olmayan psikolojik çelişkileri ele almaktadır. Freud'a göre yalnızlık, kişinin içsel arzularını gerçekleştirme çabası ile toplum tarafından kabul görmüş kurallar arasında yaşamış olduğu çatışmanın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Cemalcılar, 2012: 12).

Aynı zamanda Freud kişinin yalnızlık yaşamasını, çocukluk çağından itibaren deneyimlemiş olduğu iletişim kurmadaki eksikliklerini yetişkinlik çağına gelene kadar devam ettirmesi, çevresi ile ilişkisini kesmesi ve içine kapanarak tek başına kalması sonucunda ortaya çıkan bir durum olduğunu belirtmektedir (Armağan, 2014: 29).

Psikodinamik yaklaşım için yalnızlığı Zilboorg (1938) da açıklayıcı şekilde ifade etmektedir. Zilboorg'a (1938) göre, yalnızlık algısı ile yalnız olma durumu birbirinden

farklı ve birbiri ile bağdaşmayan olgulardır. Yalnızlık, belli bir zaman aralığını kapsamayıp, daha uzun bir süre boyunca, kişinin çevresi ile sosyal bir bağ kuramaması ve iletişimsizlik sonucunda ortaya çıkan ve kişide huzursuzluk hissi yaratan bir durumdur (Zilboorg 1938; Akt. Leiderman, 1980:124).

Zilboorg (1938), kişideki yalnızlık duygusunun, ilerleyen yaşlarda ortaya çıkmayıp, bebeklik ve çocukluk dönemlerinde oluşmaya başladığını belirtmektedir. Kişinin çocukluk döneminde içinde yetiştiği aile ortamında yaşamış olduğu gözlemlediği olaylar, ilerleyen yaşlarda kişinin, psikolojik açıdan sorunlar yaşamasına ve buna bağlı olarak yalnızlık hissetmesine sebep olmaktadır. Yalnız olma ise, kişinin tek başına kalma isteği, kimseyle belli bir süre görüşmeyip iletişim kurmaması veya başkasına duyulan özlemden dolayı oluşan bir durumdur (Zilboorg 1938; akt. Perlman ve Peplau, 1982:124).

1.6.3. Fenomonolojik Yaklaşım

Fenomonolojik yaklaşımın önemli temsilcilerinden olan Rogers (1961), kişinin etrafında bulunan insanlardan beklemiş olduğu içtenliği görememesi, istediği yakınlık seviyesine ulaşamaması ve buna bağlı olarak etrafındaki diğer kişilerle kurmuş olduğu ilişkilerin gerçekçi olmayıp yanlış ilişkiler içinde olabileceğini düşünmesi ile ortaya çıkan uyumsuzluk durumunu yalnızlık şeklinde ifade etmektedir (Perlman ve Peplau, 1982: 125). Sosyal yaşantıda kişilerin hoş karşılanmayan davranışları, toplumda içerisinde başkaları tarafından sınırlandırılmakta ve bununla birlikte bu kişilere toplumsal olarak eleştirel olmayan ve kabul gören düzen kabullendirilmektedir. Böyle bir durum ile karşılaşan kişide, toplumsal baskı ile şekillenen benliği ile içsel benliği arasında farklılıklar oluşmaktadır. Bu da kişinin duygularını etkileyerek sevilmediğini, istenmediğini düşünmesine sebep olmakta ve yalnızlık durumu ile karşılaşmaktadır (Batmaz, 2019: 57).

Fenomonolojik yaklaşıma göre, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile toplumsal anlamdaki beklentiler arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan ve bu tutarsızlığın neden olduğu strese bağlı ortaya çıkan ve çatışma olarak görülen durum yalnızlık duygusudur. Özellikle kişinin iş yaşamında sıklıkla karşılaşabileceği ve kişiyi olumsuz yönde etkileyecek olan aşırı stres, kişinin çalışmış olduğu işinde mutsuz olmasına, isteksizlik içine girmesine ve yalnızlık yaşamasına sebep olmaktadır (Tabak, 2017: 53).

1.6.4. Varoluşçu Yaklaşım

Varoluşçu yaklaşıma göre yalnızlık, kişinin kalabalıklar içinde kendisini yalnız hissetmesi ve yalnız olma hissidir. Bu şekildeki yalnızlık durumu, modern toplumlarda yaygın olarak yaşanmaktadır. Bulunduğumuz dönemde kişiler, kalabalık ortamlardan uzaklaşıp, kimsenin olmadığı yerlerde yalnız olarak kalma fikrine daha çok yönelmektedirler. Böyle bir durumda kişi, varoluşundaki yalnızlığı sorgulamaya başlayarak, farkında olmayarak temelde düşünsel anlamda bir krizin içine girmektedir (Baycanlar, 2011: 616).

Varoluşçu yaklaşımda, kişinin kendi iç dünyasında yorumladığı, kişisel deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan duygu yalnızlıktır. Bireyler, yüz yüze yapmış oldukları görüşmeleri ve kazanmış oldukları hayat tecrübeleri yoluyla ilişkilerini başlatıp ilerletebilirler. Kişilerarası ilişkilerde, kurulan ilişki çemberinin büyümesi ilişkilerde sorun yaratacak bir durum haline geliyorsa yalnızlık ortaya çıkabilmektedir. Bu yaklaşıma göre yalnızlık, kişinin varoluşuna kadar dayanmakta olan bir duygudur (Karakuş, 2019: 32).

Varoluşçu yaklaşım yalnızlığı, kişiyi kötü hissettiren, rahatsız edici, huzursuzluk verici, mutsuz edici, acı verici olmasının yanında, kişiye fayda sağlayabilecek olumlu tarafının olduğu bir durum olarak ifade etmektedir. Bu da varoluşçu yaklaşımı, yalnızlığı ele alan diğer yaklaşımlardan farklı kılmaktadır. Bütün insanlar yaradılışlarının gereği olarak bir şekilde yalnızlığı deneyimlemekte ve yalnız olduklarının farkındadırlar. Kişi kimseye bağımlı olmadan ve özgür iradesiyle hareket edebilmek için çevresindeki kişilerden kendisini soyutlayarak yalnız kalmayı başarmalıdır (Duy, 2003: 28).

1.6.5. Etkileşimsel Yaklaşım

İnsanlar ergenlik dönemine gelene kadar duygusal bir yalnızlık hissetmemektedirler. Ancak ergenlik çağına gelindiğinde kişi ailesini bağlanma modeli olarak görmediği için, kendisini yetiştiren aile bireylerinden ve aile ortamından uzaklaşmaya başlayarak, etrafındaki ailesi gibi görebileceği diğer kişileri seçme anlamında kararsızlık yaşayabilmektedir. Kişi yaşamış olduğu kararsızlık durumundan dolayı ve çocukluk döneminden ergenliğe geçiş sürecinin de etkisi ile birlikte ilişki kurmaktan çekinir, kendisini uzaklaştırır ve yalnızlık duygusu yaşar. Yalnızlığın yanında kişi sosyal olarak yabancılaşmaya ve sıkılmaya başlamaktadır (Kızılgeçit, 2011: 21).

Etkileşimsel yaklaşımın öncü isimlerinden olan Weiss (1973), bu yaklaşımı yakından inceleyerek kişilerarası ilişkiler üzerine odaklanmıştır. Weiss'e (1973) göre yalnızlık, kişinin kendine özgü özelliklerinin yanında fiziksel faktörlerin ve çevre koşullarının da etkisiyle biçimlenen bir olgu olarak ifade edilmektedir. Etkileşimsel yaklaşım kapsamında yalnızlık, kişisel ve sosyal unsurları içerisinde bulunduran bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre, yalnızlığın nedeni sadece kişiye veya çevresine bakılarak aranmamalıdır. Kişinin kendisi ve çevresindeki kişiler ile olan ilişkilerinin bütününe bakılmalıdır (Batmaz, 2019: 52).

1.7. İş Yaşamında Yalnızlığın Sonuçları

İş yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanların, bu yalnızlık duygusundan dolayı daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları görülmektedir. Bu şekilde iş ortamında stres içinde çalışan kişi, özgüveni eksik, öfkeli, huysuz, içine kapanık bir hale gelir ve kendisini yalnız hissetmeye başlamaktadır. Stres içinde çalışmaya devam eden kişinin işe olan bağlılığında ve verimliliğinde azalma görülebilmektedir. Bununla birlikte çalışanın iş arkadaşları ile olan yakınlığı, iletişimi, ilişkisi de olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Kılıç, 2018: 18).

İş yaşamında yaşanan yalnızlık durumu, çalışanın işine olan tatminini azaltmakta ve buna bağlı olarak verimliliğini de düşürdüğü belirtilmektedir. İş yaşamında verimliliğin düşük olması hem çalışanlar açısından hem de örgütler açısından istenmeyen bir sonuçtur. Bu şekilde olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalmamak adına örgüt içerisinde yalnızlık yaşayan çalışanlar için iyileştirici bazı çalışmalar yapılması oldukça önemlidir (Keser ve Karaduman, 2014: 181).

Çalışanların örgüt yönetimine, birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına, üst kademedeki çalışanlara güven duyarak işlerini yapmaları, iş yaşamında yalnızlık hissetmelerini azaltabileceği gibi çalıştıkları ortamın da daha işlevsel olacağı ifade edilmektedir (Nartgün vd., 2012: 143-144).

Bireyin çalışmış olduğu iş ortamında yalnızlık yaşaması, örgütün belirlemiş olduğu hedefler ile çalışanın kişisel anlamdaki hedefleri arasında uyumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olmakla birlikte yetersiz performans sergiledikleri için çalışanların kendilerini başarısız hissetmelerine etki etmektedir (Tabancalı ve Korumaz, 2014: 33).

İş yaşamında kişinin yalnızlık duygusu hissetmesi, yapmış olduğu işine daha zor adapte olmasına, iş arkadaşları ile birlikte grup halinde çalışmaya sıcak bakmamasına ve performansının olumsuz anlamda etkilenmesine neden olabilmektedir (Özçelik ve Barsade, 2018: 2).

1.8. İş Yaşamında Yalnızlık İle Baş Etme Yöntemleri

İş yaşamında yaşanan yalnızlık hem bireyleri hem birlikte çalıştıkları arkadaşlarını hem de çalışma düzenini olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Yalnızlık duygusu ortaya çıkış sebebi, belirtileri ve düzeyi bakımından kişiden kişiye göre farklılık gösterebilmektedir. Bu anlamda çalışanların iş ortamında yaşamış oldukları yalnızlık duygusu ile baş etmeleri için farklı yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemler aşağıda alt başlıklar altında incelenmiştir.

1.8.1. İş Yaşamında Arkadaşlık İlişkileri

Kişiler hem özel hayatlarında hem de iş yaşamlarında arkadaşlık ilişkileri kurmak istemektedirler. İş yaşamında kurulan arkadaşlıklar sevgi, saygı, güven, anlayış gibi ortak değerleri kapsamakta ve gönüllü olarak oluşmaktadır. İş ortamında genellikle kendiliğinden oluşan ve iş ilişkilerinin ötesinde olan ilişkiler iş yaşamındaki arkadaşlıklardır. Günün büyük bir kısmını iş yerinde birlikte çalışarak geçiren kişiler özel hayatlarında arkadaşlık kurmak için fazla zamanları olmadığından dolayı iş yaşamında kurulan arkadaşlıkların önemli olduğu ifade edilmektedir (Bilginoğlu ve Yozgat, 2018: 402).

İş yaşamında çalışanlar arasında kurulan arkadaşlık ilişkileri, kişilerin birbirleri ile psikolojik olarak yakınlık hissetmeleri veya psikolojik yönden bir ilişki olarak belirtilmektedir. Bu ilişkiler, kendiliğinden ortaya çıkan, belirli bir kural veya düzen olmaksızın tesadüfen gelişen, yakın arkadaşlıklardan oluşan ve örgütün biçimsel yapısının önüne geçen ilişkiler olarak bilinmektedir. Çalışanların birbirleri ile kurmuş oldukları bu ilişkiler, organizasyon yapısının önemli bir parçasıdır ve ayrıca işyerinde rutin işleri verimli bir şekilde yapıp devam ettirmek ve iş performansını arttırmak için de çok önemlidir. Kurulan bu arkadaşlık ilişkileri, çalışanın yapmış olduğu işten tatmin olmasını, bireysel anlamdaki ilgilerini ve kuruluştaki çalışmaya devam etme isteğini olumlu yönde etkileyerek, kuruluşa ve işine olan bağlılığının artmasına katkıda bulunur. Böyle

bir durumda da, çalışan işyerine daha hevesli, daha istekli ve daha memnun bir şekilde gelir (Büyükyılmaz ve Biçer, 2018: 29-30).

İş yaşamında kurulan arkadaşlık ilişkilerinin çalışma ortamında yaşanabilen stres düzeyini azalttığı, görevlerin yerine getirilmesi konusunda yardımcı olduğu, örgüt içerisindeki biçimsel olan ve olmayan örgütsel yapı arasındaki bağı destelediği süreçte iletişimi arttırdığı ve örgütsel anlamda farklılaştırma yapılacağına bunun rahat bir şekilde kabullenilmesini sağladığı belirtilmektedir. İş yaşamındaki arkadaşlıklar sayesinde çalışanlar işlerini daha istekli severek yapabilirler, yeteneklerini geliştirip attırmalarında katkı sağlayabilir ve bu durum çalışanın örgüte olan bağlılığını da arttırabilmektedir (Wright, 2005: 58).

Kişilerin iş yaşamında çalışma arkadaşları ile kurmuş oldukları ilişkilerin temelinde saygılı olmak, karşılıklı güven duygusu taşımak, birbirlerine bağlı ve anlayışlı olmak ve sevgi gibi unsurlar yer almaktadır. İş ortamında çalışanların ortak ilgi alanlarının olmasından, benzer özellikler taşımalarından ve benimsedikleri değerlerin aynı olmasından dolayı arkadaşlık ilişkileri kurulmaktadır. Bu benzer durumlar sayesinde yeni arkadaşlık ilişkileri oluşmakta ve mevcut ilişkilerde de gelişme yaşanmaktadır (Berman vd., 2002: 218).

1.8.2. İş Yaşamında Kişilerarası İlişkiler

Örgütsel yapı içerisinde çalışan kişiler ve birimler arasında etkili ve iyi bir iletişimin kurulup iletişim ağlarının geliştirilmesi örgütlerde iletişimi sağlamanın birincil amaçlarından biridir. Kişiler ve birimler arasında kurulan ilişkiler, veri paylaşımı ve bilgi akışını kolaylaştırma ile hızlandırma konusunda etkili olmaktadır (Solmuş, 2004: 139).

Kişilerin çalıştıkları iş yerinde kurmuş oldukları kişiler arası ilişkilerde örgütün işleyişi etkilidir. Bazı örgütlerde, çalışanlar arasındaki arkadaşlık ilişkileri, iş birliği içinde çalışmaları, uyumlu hareket etmeleri desteklenmektedir. Bazı örgüt yapıları ise rekabetçi ortamı, güvensiz olmayı, bireysel hareket etmeyi amaç edinmektedir. Bu şekilde birbirinden farklı örgüt yapılarında çalışanların kişiler arası ilişkileri de aynı olmayacaktır. Bu bağlamda iş yaşamında çalışanlar arasındaki ilişkilerin daha etkin ve kaliteli olması için örgüt tarafından olumlu değerler benimsenmelidir. İş ortamında çalışanların yeterli ve iyi ilişkilere sahip olmalarının iş yaşamında yalnızlık yaşamalarını da azaltabileceği ifade edilmektedir (Kaplan, 2011: 45).

İletişim özel hayatımızda olduğu gibi iş yaşamında da önemli bir kavramdır. Çalışanların iş ortamında birbirleri ile kurdukları güçlü, etkili iletişim ağı ve bunu destekleyecek olan yemek, kutlama, piknik gibi bazı etkinlikler, çalışanların sağlıklı ilişkiler kurmasına ve birbirleri ile daha fazla etkileşim içinde olmalarını sağlamaktadır. Bu da çalışanların kendilerini yalnız hissetmelerini önlemektedir. Aynı şekilde iş ortamında belli zamanlarda, sosyal etkinlikler adı altında düzenlenen organizasyonlar da çalışanın iş yaşamında yalnızlık yaşamasını azaltmaktadır. İş yerinde kişilerarası ilişkileri etkin kılmaya ve geliştirmeye yönelik, çalışanların birlikte katılımlarını sağlayacak etkinliklerin düzenlenmesi iş yaşamında yalnızlığın ortaya çıkmasını engelleyebilmektedir (Batmaz, 2013: 22).

1.8.3. İş Yaşamında Sosyal Destek

Çalışanın, iş yaşamında ve özel hayatında karşılaştığı zorluklarda, kötü hissettiği zamanlarda arkadaş çevresi, ailesi, çalıştığı kurum ve iş arkadaşları tarafından psikolojik veya fiziksel yönden kişiye destek olunması yardım edilmesi sosyal destek olarak ifade edilmektedir. Sosyal destek, kişinin ailesini, akrabalarını, sosyal hayatındaki kişileri ve çalışma arkadaşlarını sadece zor dönemlerinde kendisini iyi hissetmediği zamanlarda değil, mutlu keyifli olduğunda da yanında olmalarını istemesini içermektedir (Özdevecioğlu, 2004: 215).

İş yaşamında sosyal destek, çalışanlarını önemseyen değerli gören kişiler tarafından, çalışanın ihtiyacına göre bilişsel, duygusal, sosyal anlamda sağlanan yardımlardan oluşmaktadır. Sosyal destek aynı zamanda çalışanın psikolojik olarak kendisini daha iyi hissetmesine, psikolojik yönden belli bir tatmine ulaşmasına ve işini memnuniyet içerisinde yapmasına yardımcı olmaktadır. Bu şekilde sosyal destek alan çalışan, iş yaşamında kendisini yalnız hissetmemeye başlayacaktır (Çetin ve Alacalar, 2016: 198).

Genel olarak işyerleri, çalışanlar arasında sosyal ilişkiler kurmaya ve geliştirmeye yönelik fırsatları sunan ortamlar şeklinde bilinse de, çalışma ortamında iyi arkadaşlıkların kurulduğunu ve olumlu ilişkilerin sağlandığını söylemek her zaman mümkün olmayabiliyor. Özel hayatında sosyal anlamda desteğe ihtiyaç duymayan kişi, iş hayatında beklemediği bir olumsuzlukla karşılaştığı ve sosyal bir bağ oluşturamadığı zaman veya bu bağlantının içinde yer alamadığında dışlanmışlık duygusunu

yaşayabilmektedir. Bu yönden iş yaşamında sosyal destek çok önemlidir (Doğan vd., 2009: 272).

İş yaşamında yalnızlık ile sosyal destek arasındaki ilişki konusunda yapılan bir araştırmaya göre, çalışma ortamında iş arkadaşlarının dostça ve samimi, destekleyici, yardımsever davranış içinde olmaları, çalışanın kendisine olan güven duygusunun artmasında, zor durumlarla karşılaştığında başa çıkmak için alternatif çözüm yollarını bulmasında ve bu süreçte kendisini yalnız hissetmemesi bakımından önemlidir. Başka bir deyişle, çalışma arkadaşlarının göstermiş olduğu bu tutum ve davranışlar iş yaşamında sağlanan sosyal destek ile ilişki içerisindedir. Kişi sıkıntılı zamanlarında, yanında ona destek olacak birini istediğinde ve yalnızlık hissettiğinde sosyal desteğe ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda sosyal destek, çalışanın bu ihtiyacına cevap vererek iş yaşamındaki yalnızlık algısının azaltılmasına katkı sağlamaktadır (Şişman ve Turan, 2004: 120).

1.8.4. İş Yaşamındaki Sosyal İlişkiler

İnsan sosyal bir varlık olarak, yaşamının devamlılığını sürdürebilmek için etrafındaki kişiler ile etkileşim içinde olmalı ve iletişimini sağlıklı bir şekilde yürütebilmelidir. Bu durum iş yaşamında da oldukça önemlidir. Çalışanlar iş ortamında duygu ve düşüncelerini, arkadaşlarıyla kurdukları iletişim sayesinde rahatça ifade edebilmekte, kendilerini çekingen bir tavır sergilemeden tanıtılabilmekte ve iş arkadaşlarının ihtiyaçlarını, beklentilerini, hedeflerini anlayarak çalışmaya devam etmektedirler. Bu anlamda çalışanlar, birbirleri ile sağlıklı bir iletişim içinde, mutlu şekilde çalışarak tatmin oldukları gibi bunun tam tersi olarak iletişim kurmadaki eksikliklerden dolayı iş yaşamında tatminsizlik de hissedebilmektedirler. Bu durumda kişi yalnızlık ve yabancılaşma yaşayabilmekte, kişinin hem iş yaşamını hem de özel hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Armağan, 2014: 31).

İş yaşamında kişilerin birlikte çalıştıkları iş arkadaşları ile aralarında yakın, iyi niyetli ve samimi olarak sosyal ilişkiler kurması, kendisine değer veren kişilerin olduğu ve kişinin kendisini iyi hissettiği bir sosyal çevreye sahip olması yaşanabilecek olan yalnızlık durumunu önlemektedir. Kişinin çalıştığı iş ortamındaki sosyal ilişkilerinin iyi düzeyde olması değer gördüğünü, önemsendiğini, sevildiğini hissetmesinin yanında aidiyet ve güven duygusunu da hissetmesini sağlamaktadır. Çalışanın kurmuş olduğu

sosyal ilişkilerindeki arkadaş sayısının fazla olması iş yaşamında yaşanan yalnızlığı azalttığı ifade edilmektedir. Bu anlamda çalışanın sosyal ilişkilerindeki kişi sayısı, kurulan ilişkinin kalitesi ve ilişkilerinin sıklığı gibi unsurlar çalışanın iş ortamında daha az yalnızlık yaşamasında etkilidir (Güler Yılmaz, 2012: 20).



İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

2.1. Yabancılaşma Kavramının Tanımı

İngilizce karşılığı “alienation” olan yabancılaşma kavramı, Latince “alienatio” kelimesinden türemiştir (Schacht,1970: 2). Yabancılaşma kavramı, Farsça’da “ıssız yer, boş” anlamı taşıyan “yaban” sözcüğünden Türkçe’ye aktarılmıştır (Kiraz, 2011: 148).

Yabancılaşma kavramı, kişinin sosyal ve kültürel açıdan etrafındakiler tarafından dışlanması veya kendisini yabancıymış gibi dışlanılmış hissetmesi ve bununla birlikte ortaya çıkan huzursuzluk durumu olmakla birlikte, kişiyi rahatsız edici, bir yere ait olamamanın verdiği sıkıntı ve çevresindeki diğer kişilerle anlaşmazlık içinde olduğunun farkında olmasıdır (Hajda, 1961:758-759). Kızıltan’a (1986), göre bireyin yabancılaşması her şeyden önce onun kendi varoluş yapısının dağılması, farklılık göstermesi ve kendi benliğinden uzaklaşması durumudur. (Kızıltan, 1986: 111).

Karabal ve diğerlerine (2016) göre ise yabancılaşma durumu, bireysel veya örgütsel anlamda bazı sebeplerden kaynaklı olarak yaşanabilen, kişinin ilk olarak kendisinden daha sonra içinde bulunduğu toplumun değerlerinden ve çalıştığı örgüt ile örgütte birlikte çalıştığı arkadaş ortamından uzaklaşma eyleminde bulunması olarak belirtilmektedir (Karabal vd., 2016: 141).

Kişinin içinde bulunduğu doğal ortama, sosyal ve kültürel çevresine olan aidiyet duygusunun ve uyumunun azalması, özellikle çevresine karşı kontrol etme becerisinin azalması ve bu yaşadığı uyumsuzluk ile kontrol edememe durumu zaman içerisinde kişinin kendisini çaresiz ve yalnız hissetmesine neden olmakta ve bunun sonucunda yabancılaşma yaşanmaktadır (Şimşek vd., 2008: 314).

2.2.Örgütsel Yabancılaşma Kavramının Tanımı

Örgütsel yabancılaşma, kişinin yapmış olduğu işinden, örgüt içerisindeki çevresinden ve kendi benliğinden uzaklaşması şeklinde ifade edilmektedir (Taştan vd., 2014: 124).

Alkan ve Ergil’e (1980) göre örgütsel yabancılaşma, kişinin çalıştığı örgütün

değerlerinden, kurallarından, örgütsel anlamdaki beklentilerinden ve örgütte kurulan ilişkilerden uzaklaşması olarak belirtilmektedir (Alkan ve Ergil,1980: 214).

Örgütsel yabancılaşma, Blauner'e (1964) göre ise çalışanların kendilerine verilen işleri yaparken örgütün genel amaç ve işleyişine uygun şekilde bir iş amacı duygusu geliştirme konusunda başarısız olduklarında, mevcuttaki çalışma süreçlerini takip edemediklerinde, çalıştıkları sektöre ait hissedemediklerinde ve kişisel olarak kendilerini ifade ederek işlerine adapte olabilmeye başarısız olduklarında yaşanan yabancılaşma duygusudur (Blauner, 1964: 15).

Çalışanın iş ortamında kendi benliğinin dışında hareket etmek zorunda kalması, gerçek davranışlarını baskılama zorunluluğu hissetmesi, iş yerinin mevcut düzenine uyum sağlayabilmek için çaba sarf etmesi ve bu süreçte etrafındakilere karşı içinden geldiği gibi değil de göstermelik hareketlerde bulunması gibi durumların sonucunda kişide duygusal anlamda yorgunluk, memnuniyetsizlik, uyumsuzluk, isteksizlik görülmektedir. Bu da zamanla örgütsel yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 311).

Kişî çalıştığı örgütte, kendi istekleri doğrultusunda değil de iş yerinin belirlemiş olduğu belli kurallar çerçevesinde işini yapmaya devam etmektedir. Çalışan, bulunduğu iş yerinde kendisini üretim yapan bir robotmuş gibi algılamaya başladığında, çalışma arkadaşları ile yöneticileri tarafından olumsuz tutumlarla karşılaştığında ve genel olarak iş yaşamında istediği hedeflere ulaşamadığında da örgütsel yabancılaşma duygusu yaşamaya başlamaktadır (Şimşek vd., 2006: 575).

Örgütsel yabancılaşma kavramının üç unsuru bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kişinin başka bir kişiye veya objeye karşı yabancılaşma hissetmesidir. İkincisi, çalışanın kendi duygusal deneyimleri ve algıları sebebiyle yapmış olduğu işine ve çalışma ortamına koşullarına yabancılaşmasıdır. Bu şekilde çalışan kişi, işine karşı göstermiş olduğu emeğinin önemsiz olduğunu dolayısıyla yeteri kadar tanınmadığını, iş ortamının kültürüne ayak uyduramadığını ve ayrımcılık yapıldığını hissederek yabancılaşma yaşamaktadır. Örgütsel yabancılaşmanın üçüncü unsuru ise kişilik, yaş, cinsiyet ve karakter gibi kişisel faktörler de çalışanın yabancılaşma yaşama durumunu ve bununla baş etme becerisini etkilemektedir (Herselman, 2004: 124).

Örgütsel yabancılaşma, mevcut çalışma koşullarındaki olumsuzluklardan

kaynaklanan kişisel duygusal durumların ortaya çıkmasıdır. Örgütsel yabancılaşma yazar için, çalışanların amaç, kontrol ve kendini ifade edebilme şeklindeki objektif iş koşullarının bilincinde olması ile bu koşullara olan tutumu arasındaki uyumsuzluktur. Böyle uyumsuzluk içinde çalışan kişinin, anlamsızlık, güçsüzlük, kendine yabancılaşma halinin ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Mottaz, 1981: 517).

2.3.Örgütsel Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler

Çalışanların iş ortamında kendilerine verilen görevleri verimli ve etkin bir şekilde yapmaları büyük ölçüde örgütsel ilişkilerine bağlıdır. Çalışanın kendisini geri çekmesi, bulunduğu örgüt ile ilişkisinin azalmaya başlaması, yeteneklerini örgüt ile paylaşmaması ve bu şekilde örgüte olan bağını zayıflatarak zaman içerisinde örgütsel yabancılaşma yaşayabileceği ifade edilmektedir (Zengin ve Kaygın, 2016: 394).

İş ortamında işverenin ve çalışanların karşılıklı olarak beklentileri karşılanmadığı zaman örgüt içinde memnuniyetsizlikler, tatminsizlikler ve sıkıntılar yaşanabilmektedir. Bu huzursuz edici durumlar devam ettiği sürece hem çalışanın hem de işverenin tutum ve davranışları olumsuz yönde etkilenecek istenmeyen hareketlerin oluşmasına neden olmaktadır. Yazar için çalışan ve işverenin yaşamış olduğu huzursuzluk, doyumsuzluk ve hayal kırıklığı başlar ve kişinin bilinçaltında gelişir. Örgüt içinde kendini ifade edememe, baskı hissetme, isteklerini gerçekleştirememe, hedeflerine ulaşamama gibi faktörler örgütsel yabancılaşmayı arttırmaktadır (Bingöl, 1990: 176).

Bununla birlikte örgütlerde yönetici konumunda bulunan kişilerin katı bir yönetim anlayışına sahip olmaları, örgütsel sorunların çözilememesi, uygun olmayan davranışlar ve bunun sonucunda kırgınlık ve nefret gibi duyguların ortaya çıkması, çalışma ortamında düzensizliklerin olması ve iş yerinde huzursuzlukların artması çalışanların örgütsel yabancılaşma yaşamasına neden olmaktadır (Fettahlioğlu, 2006: 45). Örgütsel yabancılaşmaya neden olan faktörler örgüt içi ve örgüt dışı faktörler olmak üzere ele alınmaktadır.

2.3.1. Örgüt İçi Faktörler

Bireylerin çalıştıkları iş yerinde örgütsel yabancılaşma yaşamalarında örgüt içi faktörler etkili olabilmektedir. Örgüt içerisindeki faktörler ise örgütün yönetim biçimi, örgüt büyüklüğü, çalışma koşulları, iletişim ve bilgi akışı, örgüt iklimi, inanç ve tutumlar şeklinde ele alınmaktadır.

2.3.1.1.Örgütün Yönetim Biçimi

Örgütün otoriter hiyerarşik bir yönetim yapısına sahip olması, çalışanların yaratıcı olma yeteneğinden yoksun bırakılması, düşüncelerini özgürce ifade edebilme imkanının verilmemesi, örgüte ait mevcut kuralların ve denetim sisteminin işleyişinin daha katı bir şekilde olması, örgüt içinde alınan kararlarda çalışanların fikirlerine önem verilmeyip söz haklarının olmaması ve değer verilmemesi çalışanın zamanla örgüte karşı yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Olsen, 1976: 253).

Yöneticilerin de örgüt içerisinde çalışanlarını yönetme biçimlerinin örgütsel yabancılaşma yaşanmasına neden olabileceği ifade edilmektedir. Kuralcı ve katı bir yönetim biçiminin olduğu örgütlerde, çalışanlar üzerinde baskı duygusu oluşabilmekte ve bu baskıdan kaynaklı olarak yabancılaşma yaşanabilmektedir. Ama tam tersi çalışanların yönetime katılabildiği bir yönetim biçiminin uygulanması durumunda ise çalışanlar yeteneklerini daha rahat bir şekilde gösterebilmekte, baskı duygusu hissetmemekte ve böylelikle yabancılaşma yaşama olasılığı azalmaktadır (Özturan, 2018: 104).

2.3.1.2. Örgüt Büyüklüğü

Örgütsel büyüklük, örgütün sahip olduğu finansal kaynakları, pazar almış olduğu payı, paydaşlarının sayısı, örgütün genel olarak işlem miktarı gibi kriterler ile açıklanabilmektedir (Seymen, 2014: 144).

Örgütte büyümeler yaşandıkça yapısal olarak karışık durumlar ortaya çıkabilmektedir. Çalıştığı örgütün büyüklüğünden dolayı bireylerin üst kademedeki çalışanlar ile iletişim kurmada ve etkileşim içinde olmada zorluklar yaşaması, sadece kendi sorumluluklarında olan işlerine odaklanıp iş akışının tamamına dahil olamaması ve monoton bir çalışma düzeni yabancılaşmaya sebep olmaktadır (Babür, 2009: 46).

Örgütlerde yaşanan büyüme devam ettikçe örgütün yapısında da farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Büyüme gerçekleşen örgütlerde çalışanların görev ve sorumluluklarının değişiklik göstermesine, görev dağılımının artmasına ve yönetim fonksiyonunun büyümesine neden olmaktadır. Örgütlerde yaşanan büyüme örgüt yapısını da karmaşıktırmaktadır. Bu da örgüt içinde çalışanlar ile yönetici arasındaki iletişimin zayıflaması ve yabancılaşma gibi bazı sorunları beraberinde getirmektedir (Kahveci, 2015: 79-80).

Örgütsel yapının büyüme göstermesi ile birlikte, örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşabilmesi için ihtiyaç duyduğu yönetim fonksiyonlarında karışıklıklar yaşanabilmekte, hiyerarşik yapı içerisindeki basamaklar arttığından dolayı birimlere ilişkin farklı pozisyonlar tanımlanmakta ve genel olarak bu durumlar değerlendirildiğinde örgütsel düzende çatışmalar, anlaşmazlıklar oluşabilmekte ilerleyen zamanlarda yabancılaşma da ortaya çıkabilmektedir (Ertürk, 1994: 135).

2.3.1.3.Çalışma Koşulları

Çalışanın bulunduğu iş ortamında, çalışma koşullarının iyi düzeyde olması hem çalışanın hem de örgütün verimliliğinin artmasında oldukça önemli bir faktördür. Fakat çalışma ortamının rahatsızlık verici özelliklere sahip olması, iş güvenliğinin olmaması, çalışma saatlerinin uzun olması, fazla gürültünün olması gibi unsurlar çalışan kişiyi psikolojik ve fiziksel yönden olumsuz şekilde etkileyerek yabancılaşma yaşanmasına neden olmaktadır (Kohn, 1976: 120-121).

Benzer şekilde çalışanların örgüt içerisinde yabancılaşma yaşamalarının temel sebeplerinden birisi olan çalışma ortamı koşullarının, kişiyi tatmin etmemesi, memnuniyetsizlik içinde çalışması ve bunun sonucunda ortaya çıkan stres çalışanı olumsuz yönde etkilemektedir. İşyerindeki olumsuz ve yetersiz çalışma şartları, çalışanların örgütsel yabancılaşma yaşamasına sebep olmakta ve bu durumda da çalışanlar işlerini severek istekli şekilde değil de sadece para kazanma aracıymış gibi görerek yapmaya devam ederler. İşine karşı olumsuz duygular içinde olan çalışanların herhangi bir beklentisi olmadığı için örgütsel hedeflere ulaşmak için çaba göstermemeye başlamaktadırlar (Örnek ve Aydın, 2008: 207).

Yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanların, bulundukları örgütün fiziksel anlamdaki çalışma koşulları ve çalıştıkları ortam kişiyi psikolojik açıdan etkileyen önemli faktörlerdendir. Bu çalışma koşullarının ve iş ortamının iyileştirilip uygun seviyeye ulaştırılması çalışanların morallerini yükseltip olumlu duygular içine girmelerini sağlarken aynı zamanda örgüte olan bağlılıklarını da arttırıp çalışanların örgütle uyum içinde olmalarını sağlamaktadır (Öz, 2020: 57).

2.3.1.4. İletişim ve Bilgi Akışı

Örgüt içerisinde planlama yapılması, iş birliği içinde çalışılması, karar verme, süreci yönetme ve kontrol etme yönetsel fonksiyonların belirli bir düzen içinde sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesi ve örgütsel yapılar arasındaki bilgi akışını doğru bir şekilde sağlamak için örgütte çalışanlar arasındaki iletişim oldukça önemlidir (Eryılmaz, 2010: 27).

Yöneticilerin örgüt içerisinde çalışanları belirlenen hedeflere yönlendirme konusunda etkili bir iletişim kuramamaları, iş ortamında çalışanların iş birliği içinde olmalarını sağlayamamaları ve çalışanları iş akışında doğru bir şekilde yönlendirmemeleri örgütsel yabancılaşmaya neden olmaktadır (Yatkın, 2009: 49).

Kişilerin ilk olarak kendilerine daha sonra bulundukları sosyal çevrelerine karşı olan ilgilerinin kaybolmaya başlaması yabancılaşma yaşanmasını etkilemektedir. Bu bağlamda iş yaşamında da yabancılaşma yaşayan kişi çalıştığı iş ortamında diğer çalışma arkadaşları ile iletişim kurmakta zorluklar yaşayabilmektedir. Örgüt içerisinde iletişimin zayıf olması beraberinde diğer örgütsel sorunları da ortaya çıkarabilmektedir (Kılçık, 2011: 51).

Aşağı kademedeki çalışanlardan başlayıp yukarı kademelere doğru devam eden iletişim sürecinin etkin ve yaygın olmadığı örgüt yapılarında, ast ve üst kademeler arasında oluşan bilgi akışında sıkıntılar yaşanabilmekte, bilgiler üst yönetimdeki kişilere ulaşmış olsa da bilginin etkinliği azalabilmektedir. İletişim süreci ve bilgi akışı bu şekilde düzensiz olduğunda çalışanlarda, kendilerini örgüt içerisinde etkisiz bir personel gibi hissetme, ilerleyen zamanlarda nasıl bir değişikliklerle karşı karşıya gelebilecekleri konusunda kestirimde bulunamama, yetersizlik duygusuna kapılma gibi olumsuz durumlar ortaya çıkabilmekte ve bu olumsuzluklar çalışanların yabancılaşma yaşamalarına neden olabilmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 326).

2.3.1.5.Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, çalışanların iş ortamındaki davranışlarını şekillendiren, örgüt içerisinde çalışan çoğu kişi tarafından hissedilen ve örgütün kimliğini belirlemede fayda sağlayan bir unsurdur. Örgüt içerisinde çalışanlara eşit ve dürüst davranılması, güven duygusunun hissettirilmesi, çalışanlar ile iyi ilişkiler kurulması ve anlaşmazlıkların

çözüm yolları ile azaltılması iş yerindeki örgüt ikliminin olumlu bir yapıda olduğunu göstermektedir. (Başaran, 2008: 267- 268).

Fakat örgüt iklimi uygun değilse, iş ortamında tatminsizlik yaşayan çalışanlarda işe devam etmeme, şikayetçi tavırlar içine girme, fiziksel ve ruhsal anlamda sağlıklarını kaybetme, iten ayrılma gibi durumlar görülmektedir. Bununla birlikte motivasyonları ve verimlilikleri azalan çalışanlar zaman geçtikçe örgütten ve yaptıkları işten uzaklaşıp yalnızlık hissedebilmektedir. Yönetici ile çalışanlar arasında yaşanan çatışmalar, ast ve üstler arasında kurulan ilişkilerin zayıf olması, sosyal destek eksikliği, iletişim eksikliği, kademeler arasındaki çekişmezlikler, örgütte oluşan sosyal gruplara katılım sağlamama gibi unsurlar yetersiz ve iyi olmayan örgüt ikliminin özelliklerindendir (Genç, 2005: 269).

2.3.1.6. İnanç ve Tutumlar

İnanç, kişinin çevresinden edindiği bilgiler ile dini konulardaki kazanımları doğrultusunda etrafında olanları sorgulamadan kabullenmesidir. Tutum ise kişinin diğer kişilere, olaylara, nesnelere ilişkin sahip olduğu düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını yönlendiren bir durumdur. Dolayısıyla tutum ile inanç kavramları birbiri ile bağlantılıdır. Kişilerin değer yargılarının şekillenmesinde inanç ve tutumlar büyük önem taşımaktadır. İş yaşamında da kişinin örgütten olan beklentilerini ve motive olmalarını sahip oldukları değer yargıları belirlemektedir. Örgütün değer yargıları ile kişinin değer yargıları çatıştığı zaman kişide motivasyon düşüklüğü, örgütten yabancılaşma ve en sonunda işten ayrılma meydana gelmektedir (Kılıç, 2010: 56).

Toplumsal kültür kişilerin inanç ve değerlerinin şekillenmesinde etkili olan unsurlardan birisidir. İnanç ve değerler kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir. Örgütlerin de kendilerine özgü değerleri kültürel özellikleri bulunmakta ve örgüt kültürünü çalışanlarına benimsetmek için çaba sarf etmelidirler. Örgütsel değerler ile kişinin bireysel inanç ve değerlerinin birbiri ile uyum sağlamaması halinde örgüt içinde sıkıntılar ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerin bu sorunları çözmemesi çalışanlar arasında yabancılaşma yaşanmasına yol açabilmektedir (Büyükyılmaz, 2007: 52).

2.3.2. Örgüt Dışı Faktörler

Kişinin örgütsel anlamda yabancılaşma yaşamasında örgütten kaynaklanan faktörler olduğu gibi örgüt dışında etkisi olan faktörler de bulunmaktadır. Çalışanın örgütsel yabancılaşma yaşamasına neden olana örgüt dışı unsurlara bakıldığında bunlar,

ekonomik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, teknolojik yapı, politik ve hukuki yapı, sanayileşme ve kentleşme, kitle iletişim araçları olarak ifade edilmektedir.

2.3.2.1. Ekonomik Yapı

Küresel anlamda ve ülkenin ekonomik yapısındaki değişikliklerin çalışanlara doğrudan ve dolaylı yollardan etkileri bulunmaktadır. Ülkesinde yaşanan büyük çaplı ekonomik sıkıntılar günlük yaşamda kullanılan mal ve hizmetlerin fiyatlarında artış olmasına ve çalışanların bulundukları işten çıkarılma durumunu yaşamalarını arttırmaktadır. Bu şekilde olması da çalışanların daha çok stres içine girmelerine ve satın alma gücünün azalmasına neden olmaktadır. Yaşamsal gereksinimlerini karşılamakta zorluk çeken kişiler hayal kırıklığına uğramakta, olumsuz duygulara kapılmakta ve en sonunda yabancılaşıma yaşamaya başlamaktadırlar (Özturan, 2018: 100).

Örgüt içerisinde veya örgütün faaliyette bulunduğu toplumdaki ekonomik koşullar örgütsel yabancılaşımayı yakından ilgilendirmektedir. Toplumda hâkim olan ekonomik koşulların ve ekonomik anlamda yapılan değişikliklerin, örgütsel yapılara önemli ve büyük ölçüde etkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Büyükyılmaz, 2007: 54).

Kişilerin çalıştıkları örgütte ve bulundukları toplumda yaşanan ekonomik sıkıntılar sebebiyle geçimlerini sağlamada yaşadıkları zorluklar, kendisini huzursuz hissetmesi, korku ve tedirginlik duygusu, güvensizlik hissi gibi durumlar ekonomik yapının etkisiyle çalışanın örgütten yabancılaşımasına neden olmaktadır (Eren, 2015: 299).

2.3.2.2. Toplumsal ve Kültürel Yapı

Bireyler toplumsal yaşantılarında sahip oldukları davranışlarını ve tutumlarını iş yaşamında da çalıştıkları örgüt içinde devam ettirmektedirler. Bireyler örgüte çalışan olarak katıldıklarında aynı zamanda tüm kişilikleri ile de işin içine girmiş olurlar. Bu yönden toplumsal yapı ile örgütsel yabancılaşıma arasında önemli bir etkileşim vardır (Başaran, 2008: 286).

Yabancılaşıma olgusunun, bir toplumun büyük çoğunluğuna yayılmış olması, çalışanların yaşamlarını devam ettirdikleri topluma ait olma duygusunu azaltmakta ve içinde bulundukları topluma karşı yabancılaşıma yaşamalarına neden olmaktadır.

Toplumsal açıdan yabancılaşma duygusu yaşayan bireyler bu durumu çalıştıkları örgüt ortamına da yansıtabilmektedirler (Uysaler, 2010: 59).

Kişinin içinde yaşadığı toplumun sosyal yapısı örgütsel çevreyi oluşturmaktadır. Sosyal yapıya göre kendilerini örgüt içinde farklı bir yerde gören çalışanlar, örgüt ile kişi arasındaki uyumu sağlayamadıkları için yabancılaşma yaşayabilmektedirler. Çalışanlar kendi çıkarları ve bulundukları örgütün çıkarları için örgüt içinde aynı amaca yönelik hareket etmelidirler (Özturan, 2018: 99).

2.3.2.3.Teknolojik Yapı

Örgütlerin büyüyüp gelişmelerinde oldukça önemli bir yere sahip olan ve örgütlerin üretim modellerini yönlendirmede etkili olan unsur teknolojidir. Teknolojik yönden yapılan yenilikler ve değişimler örgüt çalışanlarını değiştirmekte ve tekrardan bir dönüşüm içine sokmaktadır. Teknolojinin getirdiği yenilikler, çalışan tarafından tam olarak anlaşılmazsa ve kendisine yeteri kadar açıklayıcı bir şekilde anlatılmazsa kişi kendisini önemsiz hissedip ikinci planda tutuluyormuş gibi algılayabilmektedir. Bu durum da çalışanı örgütüne karşı yabancılaştırmaktadır (Şeremet, 2022: 85).

Örgütsel yapı içerisindeki üretim modellerini yönlendiren araçlarda ve kullanılan yöntemlerde teknolojiden yararlanıldığı için örgütsel açıdan teknolojik yapı oldukça önemlidir. Gelişen teknoloji ile birlikte örgütlerde kullanılan yöntemler ve araçlar tekrardan düzenlenmekte ve değişiklik göstermektedir. (Darıyemez, 2010: 30).

Örgütsel yapıda meydana gelen teknolojik değişimler, çalışanların yabancılaşma yaşamalarını etkileyebilmektedir. Çünkü teknolojik alanda yapılan değişimler, genel olarak örgütlerde işten çıkarılmaların yaşanmasına, iş güvenliği ve sağlık konularında riskli durumların oluşmasına, örgütün iç ve dış çevresinin olumsuz anlamda değişmesine, sosyal açıdan bütünlüğün bozulmasına ve yabancılaşmaya neden olabileceği ifade edilmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 38).

Teknolojik alanda yapılan yenilikler ve gelişmelerin sonucunda örgütün çalışma koşullarında yapılan değişiklikler ve bu değişimlerin çalışanlarda oluşturduğu duygusal duruma bağlı olarak örgütsel yabancılaşma yaşanabilmektedir (Shepard, 1977: 2).

Çalışanların örgüt içerisinde yabancılaşma yaşama durumları hem çalışan için hem de örgüt açısından oldukça önemlidir. Çalışanların iş ortamında yaşadıkları

yabancılaşmanın artması örgütün uyumluluğunu ve potansiyel büyümesini olumsuz anlamda etkilemektedir. Aynı zamanda örgütlerde yabancılaşma arttıkça çalışanların verimlilikleri düşmekte, yeniliklere ve yaratıcılıklara olan ilgileri de büyük ölçüde azalmaktadır. Bu sebeple teknoloji ile çalışanlar arasındaki dengeyi korumak gerekmektedir (Yumuk, 2018: 83).

2.3.2.4.Politik ve Hukuki Yapı

Politik ve hukuki bir yapının örgütler ve çalışanlar üzerinde istenilen düzeni sağlamak amacıyla belirlemiş olduğu ve uygulamaya koymuş olduğu kuralların çalışanlara ve örgütlere olan etkileri farklılık göstermektedir. Kuralların düzgün bir şekilde uygulanması ve düzenli olarak kontrolünün yapılması sorumluluğu örgüte aittir. Belirlenmiş olan kuralların uygulanma sürecinde yaşanabilecek olası sıkıntılar hem örgüt için hem de çalışanlar için yabancılaşma durumunu ortaya çıkarmaktadır (Kahveci, 2015: 78-79).

Siyasi güçlerin yetersizliği, siyasi hayatın kirlenmesi, kanunlardaki bozulmalar, yerel veya merkezi yönetimlerin etkisizliği ve bunlara benzer diğer faktörler yabancılaşmayı ortaya çıkaran, politik ve hukuki yapı içerisinde yer alan etmenler arasında bulunmaktadır (Demirel ve Ünal, 2011: 4).

Kişi yaşamının sınırlarının hukuki yönden yasalar ile belirlenmesini kişisel olarak bağımsızlığına yönelik bir tehdit gibi görmektedir. Bu şekilde olması da kişinin iş yaşamını etkileyerek çalıştığı örgütten uzaklaşıp yabancılaşma yaşamasına sebep olmaktadır (Akman, 2012: 115).

2.3.2.5.Sanayileşme ve Kentleşme

Teknolojik alandaki faaliyetlerin hızlı bir şekilde gelişmesi ve sanayileşme, kentleşmeyi de beraberinde getirmektedir. Kentlerde yaşayan birey sayısı her geçen gün arttıkça kişiler arasındaki sosyal ilişkilerin niteliği değişmekte ve kişiler arasındaki farklılıklar artmaya başlamaktadır. Kentleşme kişiyi kendi yalnızlığına sürüklemekte ve kişilerin birbirleri ile olan akrabalık, dostluk ilişkilerini de zayıflatmaktadır. Bu şekilde sosyal hayattaki bağlantıları kaybolmaya başlayan kişi kendisini dayanıksız, yalnız, güçsüz hissetmeye başlamaktadır. Sonuç olarak kentleşme, kişilerin yeni yaşam biçimine uyum sağlayamamalarından dolayı yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Semiz, 2019: 29).

2.3.2.6. Kitle İletişim Araçları

Kitle iletişim araçlarının kullanımının artarak yayılması günlük yaşantıda birden fazla sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan biri de kişiler arasında gözlenen yabancılaşma durumudur. İletişim çoğu zaman tek yönlü olup, iletişim sürecinde kaynak ile hedef kitle arasındaki etkileşimin yok denilecek kadar az olması yabancılaşmayı da etkilemektedir (Tutar ve Yılmaz, 2012: 278).

Son dönemde iletişim araçlarında yapılan yeniliklerin ve hızlı gelişmelerin hem toplum açısından hem de birey açısından olumlu ve olumsuz anlamda etkileri bulunmaktadır. Bilgi teknolojilerinin yayılması ile birlikte yaşantımıza dahil olan telefon ve internet araçlarını kişilerin giderek daha fazla kullanmaya başlamaları, kişilerin birbirleri ile daha az etkileşim içinde olmalarına, iletişim kurmada kopukluklar yaşamalarına ve gerçek yaşamlarından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Bu şekilde olması, iş yaşamında da kişileri bulundukları örgütte yalnızca kendilerine verilen emirleri yerine getiren, kendi benliklerinden uzaklaşmış bir çalışan olarak hissettirmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 11).

2.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma, Seeman (1959) tarafından beş boyut altında ele alınmıştır. Bunlar güçsüzleşme, anlamsızlaşma, yalıtılmışlık, kuralsızlık ve kendine yabancılaşma şeklindedir (Yalçın ve Dönmez, 2017: 156). Dean (1961) yabancılaşmayı güçsüzlük, normsuzluk ve çevreden uzaklaşma olarak üç boyut altında ele almıştır (Dean, 1961: 753). Nettler (1957) ise toplumsal yabancılaşma ve kültürel yabancılaşma şeklinde sınıflandırmıştır (Nettler, 1957: 674). Yabancılaşma kavramı yapılan çalışmalarda farklı boyutlarıyla incelenmiştir. Ancak çoğu çalışmada Seeman (1959) tarafından sınıflandırılan beş boyutlu hali ele alınmıştır.

2.4.1. Güçsüzleşme Boyutu

Kişinin, benlik duygusunu ortadan kaldıracak kadar baskıcı şekilde, başkaları tarafından yönetilmesi ve kullanılması güçsüzlük olarak belirtilmektedir. Bu durum kişinin sosyal yaşamında ve iş yaşamındaki iç kontrol odağının ve kontrol beklentisinin azalması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Kişinin kontrol ve denetimini kaybetmesi, kendisini ifade edemediği için çaresi ve yetersiz hissetmesi sonucunda güçsüzleşme yaşanabilmektedir (Seeman, 1959: 784-785)

Çalıştığı örgütte kendisini güçsüz hisseden kişi, işini yaparken yeteneklerini kullanmada zorluk yaşamakta, kendisini yetersizlik duygusu ile işini tam olarak yapamayan birisi gibi hissetmekte ve karar verme yetkisine sahip olmadığını düşünmektedir. Örgütte bu şekilde isteksiz ve memnuniyetsizlik içinde çalışmaya devam eden kişi zamanla becerilerini kaybetmeye başlamaktadır (Kaygın ve Kosa, 2019: 191).

Çalışanların örgüt içinde işlerini yaparken, diğer çalışma arkadaşlarının baskısı altında olduklarını veya teknolojik bir sistemin kontrolü içinde olduklarını hissettiklerinde ve bu durumların ne olursa olsun değiştirilmeyeceğine inandıkları zaman çalışanlar iş yaşamında güçsüzleşme yaşamaktadırlar (Tekin, 2012: 36).

2.4.2. Anlamsızlaşma Boyutu

Toplum tarafından kabul edilen ve doğru olduğuna inanılan bilgi, tutum veya davranışların kişi için anlamsız olması, kişinin hangi duruma inanması gerektiğini anlayamaması ve kişi için bir sonuca ulaşamayacağı düşüncesine kapılması anlamsızlık şeklinde ifade edilmektedir (Özler ve Dirican, 2014: 293).

Kişinin neyin doğru olup olmadığından emin olamaması, kararsızlık içinde kalması, karar verme konusunda yeterli netliğe ulaşamaması ve kişinin yaptığı işlere anlam verme düzeyi ile ilişkili olan durum anlamsızlık boyutudur (Erkılıç, 2012: 62).

Benzer şekilde bireyin kendi içinde bulunduğu durumunu belirleyememesi, neye inanıp inanmayacağını ayırt edememesi, toplumdaki olayların ve problemlerin önemsenmemesi yabancılaştırmanın anlamsızlık boyutunda belirtilmektedir (Halaçoğlu, 2008: 33).

Örgütsel yapının, örgüt kültürünün tam olarak anlaşılmaması çalışanlar için düşüncelerinde bir karmaşa yaşanmasına sebep olabilmektedir. Bireyler çalıştıkları örgütün ulaşmak istediği hedeflerini, belirlediği amaçlarını ve çalışma ortamında kendilerine verilen görevleri anlayamadığı zaman örgüte karşı uyum sağlamada zorlanabilmektedirler. Bu süreçte, çalışanlar yaptıkları işin etrafındaki kişiler tarafından değersiz ve önemsiz görüldüğünü ve artık bir anlamı olmadığını hissederler. Bazı çalışanlar ise sadece yaptıkları işi değil iş yerinin de anlam ifade etmediğini düşünürler. Bu anlamsızlık duygusu arttıkça, kişi iş yerinden, arkadaş grubundan ve iş yaşamından uzaklaşmaya başlamaktadır (Sanal ve Zare, 2017: 107).

Kişinin sahip olduğu bireysel rolleri ile çalıştığı örgütün belirlemiş olduğu hedefleri arasında tutarsızlık ve anlaşmazlık ortaya çıktığı zaman da kişi anlamsızlık hissetmeye başlamaktadır. Çalışanlar kendilerine verilen görevler aracılığı ile bulundukları örgüte nasıl bir katkı sağladıklarının bilincinde olmadıklarından dolayı yaptıkları işleri de anlamsız bulmaktadırlar (Dağlı ve Averbek, 2017: 229).

2.4.3. Kuralsızlık/Normsuzluk Boyutu

Kuralsızlık veya normsuzluk şeklinde ifade edilen kavram, kişinin toplumsal olarak kabul edilmeyen davranışlara başvurması, davranışları yöneltecek olana prensiplere sahip olamaması şeklinde belirtilmektedir. Toplumsal davranışları düzenleyen değerlerin kişiye anlamsız gelmeye başlaması, toplumsal kuralların belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmak için toplumsal değerlerin dışındaki davranışlara yönelmesi kuralsızlığı ortaya çıkarmaktadır (Şimşek vd., 2006: 575).

Örgütsel açıdan ele alınan kuralsızlık ise, örgüt çalışanının örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmak için hem örgütün koymuş olduğu kuralları hem de toplumsal kuralları dikkate almayıp önemsiz görmesidir. Aynı zamanda çalışanın örgütsel ve toplumsal kuralları önemsiz olarak görmesinin yanında kendince kabul etmiş olduğu doğruları ile işine ve hayatına devam etmesidir (Özler, 2015: 401).

2.4.4. Yalıtılmışlık / Topluma Yabancılaşma Boyutu

Yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutu, toplumsal açıdan oldukça önemli olan değerlerin, inançların ve hedeflerin birey tarafından çok fazla önemsenmemesi şeklinde ifade edilmektedir (Seeman, 1959: 789). Kişi kendisini yaşamış olduğu toplumdan ve kültürel yapıdan uzaklaştırmaktadır.

Örgütsel anlamda ortaya çıkan yalıtılmışlık durumu ise kişinin kendisini çalışmış olduğu örgütün bir bireyi gibi hissetmeyip aidiyet duygusunun olmaması, örgüte ve örgütsel hedeflere karşı ilgisiz davranışlar sergilemesi olarak anlatılmaktadır (Blauner, 1964: 24).

Kişinin çevresine karşı uyumsuz davranışlar içine girmesiyle birlikte topluma yabancılaşma başlamaktadır. Topluma yabancılaşan kişi zaman geçtikçe kendisini mutsuz, çaresiz, kötü hissederek yalnızlık yaşamakta ve çevresinde gerçekleşen olaylar karşısında kontrolünü kaybetmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 11).

Topluma karşı yabancılaşmanın ortaya çıkmasındaki en önemli unsur kişinin topluma veya herhangi bir gruba ait olmama duygusuna sahip olmasıdır. Bu durum iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki, kişinin bir grup tarafından dışlanması veya kişinin dışlanıldığını hissetmesidir. Diğeri ise kişinin kendi duygu ve düşünceleri doğrultusunda o grubu kabul etmemesidir (Taviss, 1969: 48).

2.4.5.Kendine Yabancılaşma Boyutu

Kişinin gerçekteki benliği ile seçimde bulunduğu ideal benliği arasındaki uyumsuzluk durumu ve kişinin benliğine olan saygısının azalması kendine yabancılaşma boyutunda belirtilmektedir (Seeman, 1983: 179). Kendine yabancılaşma durumu, kişinin kendi varlığının ve potansiyel gücünün farkında olmaması şeklinde ifade edilmektedir. Yabancılaşmanın bu boyutunda kişinin çalıştığı örgütün hedefleri ile yapmak istedikleri arasında tutarsızlıkların olması söz konusudur. Bu tutarsızlıkların sonucunda kişide kaybetme duygusu oluşabilmekte ve kişi bundan dolayı kendisine yabancılaşmaktadır. Aynı zamanda da psikolojik ve sosyolojik sıkıntılar yaşanabilmektedir (Selbi, 2019: 21).

Bireyin yetişmiş olduğu aile yapısı, sosyal çevresi, kültürel özellikler, ekonomik şartlar, gelir durumu, eğitim seviyesi, toplumsal kurallar, dini yapı, teknolojik ve bilimsel alandaki gelişmelerin getirdiği yenilikler gibi bazı faktörler bireyin kendine yabancılaşma durumu yaşamasını etkilemektedir (Babür, 2009: 19-23).

2.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Günümüzde, çalışanların iş yaşamındaki en önemli sosyal ve psikolojik sorunlarından birisi yabancılaşma kavramıdır ve çalışanlar üzerinde pek çok olumsuz etkileri görülebilmektedir. Zamanlarının çoğunluğunu iş yaşamında geçiren kişiler, yapmakla sorumlu oldukları işlerine kolaylıkla uyum sağlayıp kendilerini mutlu hissedebildikleri gibi belli bir süre geçtikten sonra işlerinden uzaklaşıp yabancılaşabilirler ve iş yaşamında mutsuzluk yaşamaya başlayabilirler (Şirin, 2009: 166).

Günlük yaşamda kişilerin sosyal ve psikolojik anlamda yaşamış olduğu yabancılaşmanın özellikle iş yaşamında da çalışanlar üzerinde birden fazla olumsuz etkileri bulunmaktadır. Çalıştığı iş ortamında yabancılaşma yaşayan kişinin tutumları ve davranışları, örgütsel yapı içerisinde çalıştığı hizmet ve üretim süreçleri, ortaya çıkan ürünleri kalitesi olumsuz yönde etkilenmektedir (Kınık, 2010: 24).

Örgütsel yabancılaşma, kişinin yaptığı iş ile ilgili olumsuz bir tutum içine girmesi ve olumsuz davranışlar sergilemesinin önemli belirtilerindendir. Çalışanların örgüt içerisinde yabancılaşma yaşamaları performanslarını ve verimliliklerini azaltmakta, motivasyonlarının düşmesine neden olmaktadır (Yumuk, 2018: 85).

Çalıştığı örgüt içerisinde yabancılaşma yaşayan kişilerde performans düşüklüğü, verimliliğin azalması, yaptığı işten zevk alamama, motivasyon kaybı, işe zamanından sonra gelmek, devamsızlık yapmaya başlama ve zamanla işinden soğuma gibi olumsuz durumlar yaşanabilmektedir (Tutar, 2010: 177).

İş hayatında yabancılaşma yaşayan çalışanlarda, işine olan ilginin azalması, motivasyon ve verimliliğin düşmesi, örgüte olan bağlılığın azalması, işe olan tatminin düşmesi, personel devir oranının artması ve iş stresinin artması gibi olumsuz durumlar görülebilmektedir (Tutar, 2010: 183).

2.5.1. Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel yabancılaşma, çalışanlar arasında olumsuz anlamda davranış değişiklikleri yaşanmasına neden olmakta ve bu da örgüt için sorunlar yaratabilmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın olduğu örgütlerde olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır (Korkmazer ve Ekingen, 2017: 461).

Çalışanların örgüt içerisinde yaşamış oldukları yabancılaşma sonucunda örgütsel anlamda ortaya çıkan olumsuz sonuçlar, iş tatminsizliği, çalışma yaşamı kalitesinin düşmesi, örgütsel bağlılığın azalması, örgütsel sessizlik ve mesleki tükenmişlik şeklinde ele alınmaktadır (Özturan, 2018: 109).

2.5.1.1. İş Tatminsizliği

Kişinin çalıştığı işyeri veya yapmış olduğu işine karşı uyum içinde olmasından kaynaklı ortaya çıkan memnuniyet duygusu veya olumlu bir tutuma sahip olması iş tatmini şeklinde ifade edilmektedir (Ugboro ve Obeng, 2000: 254).

Çalıştığı örgüt içinde yabancılaşma yaşayan kişi işine, çalışma arkadaşlarına ve iş ortamına karşı olumsuz duygu ve düşünceler geliştirmeye başlayabilir ve zaman geçtikçe yabancılaşma duygusu arttıkça işine olan tatminsizliği de artabilmektedir (Babür, 2009: 54).

Çalışanlar, bulundukları örgütte katı bir hiyerarşik yapının olması, bürokratik yönetim yaklaşımının benimsenmesinin yanında çalışanın düşüncelerinin önemsenmeyip söz hakkının olmaması, çalışma koşullarının ve kariyer fırsatlarının yeteri kadar iyi olmaması gibi sebeplerden dolayı iş tatminsizliği yaşanabilmektedir (Turan ve Parsak, 2011: 7).

Kişinin yabancılaşma yaşamasının sonucunda oluşan iş tatminsizliği, kişisel anlamda kaygılı olma, stres içine girme, işinde tükenmişlik hissetme, bunalım ve ruhsal çöküntü gibi psikolojik hastalıklara sebep olmaktadır (İrdem, 2020: 140).

İş tatmini ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Korkmazer ve Ekingen'in (2017), Batman'da görev yapan 200 sağlık personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmaya bakıldığında, iş tatmini ile yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.1.2.Çalışma Yaşamının Kalitesizliği

Çalışma yaşamı kalitesi söz konusu olduğunda çalışma şartları, iş ortamı, sosyal adalet, çalışanların iş tatmini, sosyal güvence, yapılan iş ile alınan maaş arasındaki denge, çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşim, çalışanların yönetimi ve organizasyonu gibi konular dikkate alınmalıdır. Çalışma yaşamının kalitesinin iyileştirilmesi, bahsedilen konulara tatmin edici bir fayda sağlamakla birlikte, çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumlu bir etki de yaratabilmektedir (Günsal, 2010: 144).

Örgütün organizasyonel yapısı, çalışma hayatındaki kaliteyi etkileyen en önemli ve belirleyici faktörlerden biridir. Organizasyonel yapıdaki eksiklikler ve aksamalar sebebiyle işine iş ortamına yabancılaşmaya başlayan çalışanların, çalışma yaşamlarının kalitesi de olumsuz şekilde etkilenebilmektedir (Çetinkanat ve Kösterelioğlu, 2016: 1780).

Bireylerin çalışma yaşam kalitesini önemli ölçüde etkileyen yabancılaşma durumunun azaltılmaya çalışması için örgüt yöneticilerinin de çaba göstermeleri gerekmektedir. Örgüte ait kaynaklar, çalışan için önemli olan istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yönlendirilmelidir. Memnuniyet içinde belirli bir doyuma ulaşmış olarak işini yapan çalışanlarda yabancılaşma düzeyi düşük olacağından, bilgisine ve yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılan kişinin örgüt içinde yabancılaşma yaşaması da azaltılabilir (Atay ve Gerçek, 2017: 325).

2.5.1.3.Örgütsel Bağlılığın Azalması

Çalışanların bulundukları örgüte olan bağlılıklarını etkileyen birden fazla faktör bulunmaktadır. Bunlar çalışanın cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, yetenekleri ve becerileri, iş tecrübeleri, iletişim kurma ve etkileşim içinde olabilme becerileri, kültürel özellikler, güven duygusu, samimiyet ve ilgi, örgütsel adalet, örgütsel yabancılaşma ve çalışanın sahip olduğu hakları ve sorumlulukları gibi unsurlardır (Yılmaz, 2009: 478).

Bireylerin çalıştıkları örgüte karşı bağlılık oluşturabilmelerinde temel faktör, örgütün belirlemiş olduğu hedefler ile kişinin kendi hedeflerinin uyum içinde ve birbirlerinin tamamlayıcısı olmasıdır. Çalışanlar kendi hedeflerini ve çıkarlarını gerçekleştirirken, bulundukları örgütün hedefleri doğrultusunda örgüt ile özdeşleşerek hareket ederlerse örgüte olan bağlılıklarını da daha sağlıklı bir şekilde sürdürebilmektedirler (Eren, 2015: 555).

Çalışanın yapmış olduğu işini ve örgütünü benimsemiş olması ile işine ve çalıştığı örgütüne olan bağlılığı arasında uyumluluk olması birbiri ile bağlantılı bir durumdur. Kişinin işi ve bulunduğu örgütü ile uyum içinde olmaması örgütsel bağlılığını azaltarak yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Büber, 2019: 51).

2.5.1.4.Örgütsel Sessizlik

Günümüzde iş yaşamında, kişinin çalıştığı örgüt ile alakalı konularda düşüncelerini, görüşlerini ve isteklerini bilinçli olarak ve isteyerek saklaması, örgüt ile iletişim kurmaya gerek duymaması ve genel olarak bilgi paylaşımında bulunmak istememesi gibi durumlar örgütsel sessizlik şeklinde ifade edilmektedir (Durak, 2014: 45).

Örgütsel sessizlik davranışı içinde olan çalışanlarda, kendilerini örgüt içinde önemsiz değersiz hissetme, yaptıkları iş ile ilgili sorumluluklarını kaybetmeye başlama ve çalışma ortamında tutarsız hareketlerde bulunma gibi olumsuzluklar görülebilmektedir. Çalışanlar örgüt içinde sessiz kalmaya devam ettikleri süre boyunca performanslarında azalma, motivasyonlarında bir düşüş, örgütsel bağlılıklarının azalması ve iş tatminsizliği yaşamaya başlamaktadırlar (Liang ve Wang, 2016: 640).

Örgütsel anlamda yabancılaşma yaşadıklarını hisseden çalışanlar kendilerini iş ortamından soyutlayarak örgüt içinde sessiz olmayı tercih ederler. Örgütsel sessizlik

durumu, kişisel olarak yaşanabileceği gibi grup halinde de gerçekleşebilmektedir. Çalışanın veya çalışan grubunun örgüte karşı göstermiş olduğu tepkisel tutum örgütsel sessizlik olarak belirtilmektedir. Örgüt içinde sessizleşen kişi veya grup, düşüncelerinin önemsenmeyeceğini bilerek kendileri ile alakalı konularda bile görüşlerini açıklamaz ve sessiz kalmaya devam ederler. Bu sessizliğin devam etmesinin sonucunda kişi örgüt içinde kendisini huzursuz hissetmeye, çalışanlar arasında anlaşmazlıklar çıkmaya başlamakta ve bu şekilde kişi örgütten uzaklaşarak yabancılaşma yaşamasına hatta işten ayrılmasına sebep olmaktadır (Vural Minaslı, 2013: 91).

Yabancılaşmanın etkisiyle örgütsel bir tepki olarak ortaya çıkan örgütsel sessizlik olumsuz bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel anlamda yabancılaşma duygusu yaşayan kişi çalıştığı örgütten ve işinden uzaklaşmaktadır. Örgütsel sessizlik davranışının var olduğu örgütlerde çalışanların birbirleri ile aralarında ortak bir paylaşım olmamaktadır. Çalışanlar görüşlerini açıklamaktan çekinirler ve bazı zamanlarda yalan söyleme eyleminde bile bulunabilmektedirler. Bu şekilde davranmalarının nedeni ise çalışanların görüşlerini ifade ettiklerinde iş arkadaşlarının ve yönetimin tepki göstereceklerini düşünmeleridir (Alparslan ve Kayalar, 2012: 143).

2.5.1.5. Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik durumu, çalışanın yapmış olduğu işinin fayda sağlayıcı olmadığını düşünmesi, işi hakkında olumsuz düşüncelere sahip olması, iş ortamında kendisini yetersiz, bitmiş ve tükenmiş olarak hissetmesi olarak ifade edilmektedir (Akgün, 2014: 242).

Gold'a (2001) göre, tükenmişlik duygusu, kişinin kendisini hem fiziksel anlamda yorgun hissetmesine hem de psikolojik yönden kendisini umutsuz, çaresiz, yetersiz ve duygusal olarak yoksun hissetmesine sebep olan bir durum olmakla birlikte kişinin yaşamış olduğu veya yaşamış gibi hissettiği olumsuzlukların sonucunda gelişmektedir. Örgüt içerisinde yabancılaşma yaşayan çalışanların kendilerini yetersiz görmeleri, güçsüz hissetmeleri, iş ortamında oluşan bazı durumların farkında olamamaları ve zamanla çalışanın kendisine de yabancılaşmaya başlaması tükenmişlik duygusunun ortaya çıkmasında etkili olan durumlardır. (Gold, 2001: 254).

Mesleki anlamda tükenmişlik, örgüt içinde çalışanlar arasında bazı olumsuz düşünce ve davranışların gelişmesine yol açabilmekte ve aynı zamanda çalışanların

hayatlarını her yönüyle istenmeyen şekilde etkileyebilmektedir. Bu durum çalışanda fiziksel olarak yorgunluk, yıpranmışlık hissetme, yaptığı işten keyif alamama ve işinden memnuniyetsizlik duymasının yanında kişide fiziksel, psikolojik ve sosyal anlamda yabancılaşma yaşamalarına neden olmaktadır. Mesleki tükenmişlik yaşayan çalışanda, işe bağlı yorgunluk nedeniyle performansında ve üretkenliğinde düşüş görülürken işine karşı olan özeninde ve ilgisinde azalma yaşanabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Örgüt içerisinde çalışanın mesleki anlamda tükenmişlik yaşaması, iş ortamında fiziki yönden yorgun olmasından daha çok olumsuz çalışma koşullarından dolayı yorgun olması nedeniyle kişinin hedeflerine ulaşamayacağını ve zihinsel olarak baskı altında olduğunu düşünmesi ile birlikte kendisini çaresiz hissetmesidir (Koçel, 2015:5 32).

2.5.2. Davranışsal Sonuçlar

Davranışsal sonuçlar doğrudan gözlemlenebilen davranışlar ile dolaylı şekilde gözlemlenebilen davranışlar şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Sosyal olmayan davranışlar doğrudan gözlemlenebilen davranışlardır. Genellikle olan her şeyi kadere bağlama, sorgulamadan kabul etme, aşırı bencil tutumlar veya tam tersi karşılık vermeme hali, toplumsal değerler ve kurallara karşı anlayışlı olmama, sosyal ilişkilerden uzaklaşma ve yaşama arzusunun azalması doğrudan gözlemlenen davranışlardır. Kişide dolaylı olarak gözlemlenebilen davranışlara bakıldığında ise çalışanın yaptığı işin anlamsız gelmeye başlaması, yabancılaşmanın etkisiyle çalışanın işinde sorumluluk almamak istemesi, çalışırken alacağı maaşına daha çok odaklanması, performansının azalması ve örgüte karşı olumsuz duyguların artması şeklindedir (Çelik, 2019: 63-64).

2.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Önlenmesi ve Yönetimi

Örgütlerde yaşanabilme ihtimali bulunan yabancılaşma durumuna karşılık, örgüt olarak yabancılaşmanın ortaya çıkmasına sebep olan faktörlerin belirlenmesi, yabancılaşma sonucunda yaşanabilecek sıkıntıların en az seviyede hissedilmesi ve bu sürecin hem örgüt hem de çalışanlar açısından kolaylıkla atlatılabilmesi için gerek duyulan tedbirlerin alınması ile uygulanması örgütsel yabancılaşmayı yönetme şeklinde ifade edilmektedir (Büyükyılmaz, 2007: 65).

Sanayileşmiş toplumlarda, iş yaşamındaki yabancılaşma oranı yükseldikçe yöneticilerin bu duruma daha fazla özen göstermeleri ve önem vermeleri gerekmektedir.

Çalışma hayatındaki yabancılaşma durumu saptandıktan sonra bu durumun önüne geçmek amacıyla iş genişletme, iş zenginleştirme, iş değiştirme gibi çalışma hayatını iyileştirici önlemler alınmalı ve önceden kararlaştırılmış stratejiler uygulanmalıdır (Uysaler, 2010: 62-63).

Örgütlerdeki mevcut çalışma koşullarını daha iyi bir duruma getirmek için düzenleme yapılmaya çalışılması, örgüt çalışanlarının ve örgütün performansını arttırmak amacıyla iş alanında değişiklikler ve farklılaştırmaların yapılması örgütlerde çalışanların yabancılaşma yaşamasını azaltabilecek durumlar olarak belirtilmektedir (Cheung, 2005: 372).

Örgütlerde yaşanan yabancılaşma durumu gün geçtikçe daha çok ortaya çıkmaya başlamaktadır. Örgüt yöneticileri bu durumun farkına varıp gereken önlemleri alınmalı ve bu sorunun önüne geçmek adına çözüm önerileri sunulmalıdır. Örgüt içerisinde yaşanan yabancılaşmanın sebeplerinin araştırılıp doğru tespit edilmesi oldukça önemlidir. Bu süreçte yanlışlıklar yapılması durumunda örgütsel amaçlarda ve üretkenlikte sıkıntılar yaşanabilmektedir (Şeremet, 2022: 85).

Örgütlerde yabancılaşma yaşanmasına neden olan örgütsel ve çevresel faktörler, çalışanların iş yaşam kalitesi konusunda sıkıntılar yaşaması ve kişinin yaptığı işinden tatminsizlik duyması gibi olumsuz durumlardan dolayı örgüt içerisinde bazı önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda alınan önlemler iş zenginleştirme, iş değiştirme, iş genişletme, personel güçlendirme ve yönetime katılma şeklindedir (Silah, 2005: 215-217).

2.6.1. İş Genişletme ve İş Zenginleştirme

Çalışanların örgüt içindeki faaliyetlere ilişkin yapmış oldukları işlerdeki başarılarını ve sorumluluk duygularını artırma amacıyla yapılan olumlu iyileşme ve gelişmeler iş zenginleştirme şeklinde ifade edilmektedir. Aynı zamanda iş zenginleştirme örgütteki çalışanlara olumlu anlamda faydaları olan bir çalışmadır (Eren vd., 2014: 93).

Örgüt içinde yalnızca tek bölümde uzmanlaşmış olan bireylerin çalışma alanlarında genişletme uygulanarak, diğer farklı alanlardaki işlerin çalışanlar arasında dönüşümlü olarak yapılması sağlanmalı ama bu iş dönüşümleri yapılırken çalışanların düşüncelerine de önem verilmelidir. Kendisinin kararlarına saygı duyulduğunun farkında

olan çalışanın rgtteki motivasyonu artacak ve işine karşı yabancılaşma duygusu hissetmeyecektir (Erkılıç, 2012: 78).

İş zenginleştirme, kişilerin çalıştıkları iş yerindeki performanslarını, verimliliklerini ve motivasyon düzeylerini arttırmakta ve çalışanların rgtsel hedeflere ulaşma isteklerini de olumlu yönde etkilemektedir (Tufail vd., 2017: 226).

2.6.2. İş Değiştirme (Rotasyon)

Çalışanların belirli bir zaman aralığında rgt içerisinde farklı bölümlerdeki görevleri yerine getirmeleri iş değiştirme olarak ifade edilmektedir. rgtlerin iş değiştirme yöntemini kullanmalarının en önemli amacı çalışanlarının farklı iş alanlarında uzmanlığa sahip olmalarını sağlayıp mevcut kaliteyi yükseltmektir. Bu yöntemin çalışanlara birçok yararı bulunmaktadır. İş değiştirme sayesinde çalışanlar rgtte çoğu alanda yeteneklerini ve bilgilerini arttırabileceklerdir. Ayrıca farklı iş alanlarında ortaya çıkabilecek krizler karşısında kolaylıkla çözüm yolları üretebilirler ve böylece kriz yönetimi konusundaki yeteneklerini de iş değiştirme sayesinde geliştirebileceklerdir (Hayırlıoğlu ve Hayır Kanat, 2015: 30).

Kişi çalıştığı rgt içinde devamlı olarak hep aynı işi yaptıtında ilerleyen zamanlarda monotonluk hissederek yaptıtı işe karşı yabancılaşma yaşamaya başlamaktadır. Bu sorun ile karşılaşıldıtında ise yöneticiler tarafından çalışanına rgt içerisinde farklı bir görev verilip iş değişikliği yapılabilir ve böylelikle kişi kendisine yeni imkanlar oluşturup daha iyi hissetmektedir. İş değiştirme yönteminin çalışanlar üzerinde genel olarak olumlu etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Minaslı, 2012: 97).

2.6.3. İş Yaşam Kalitesi

rgt çalışanlarının bulundukları iş ortamından, çalışma şartlarından, iş yerindeki ilişkilerinden ve genel anlamda iş yaşamından duymuş oldukları tatmin ile bunların süreç içerisinde birbirleriyle olan uyumu iş yaşam kalitesi şeklinde ifade edilmektedir. Bireylerin memnuniyet ile çalışmaları daha etkili, verimli ve kaliteli bir iş düzenini oluşturmaktadır. Çalışanların iş ortamlarının iyileştirilmesi, mesai saatlerinin düzenli olması, işveren tarafından çalışanına anlayışlı davranılması iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemektedir (Erat vd., 2011: 3).

Demir'e (2011) göre, iş yaşam kalitesi çalışanları tatmin edici iş koşullarının örgüt tarafından oluşturulması ve kişilerin memnuniyet ile işlerine adapte olmuş bir şekilde çalışmaya devam etmelerinin sağlanması ile birlikte aynı zamanda çalışanın hem zihinsel hem de psikolojik yönden de gerek duyulan doyum düzeyine ulaşmasına destek olunması şeklinde ifade edilmektedir (Demir, 2011: 454).

İş yaşamının daha kaliteli, verimli ve düzgün olmasında örgütün organizasyonel yapısı en önemli unsurdur. Organizasyonel yapıda meydana gelen eksiklikler ve sorunlardan dolayı örgüt çalışanı yapmış olduğu işine karşı yabancılaşma yaşayabilmekte ve bu durum çalışanın iş yaşam kalitesini olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Çetinkanat ve Kösterelioğlu, 2016: 1780).

2.6.4. Yönetime Katılma

Çalışanların düşüncelerinin ve görüşlerinin, örgütün alacağı kararlarda ve alınan kararların uygulanma aşamasında önemsenmesi dikkate alınması ve çalışanların bu karar sürecine dahil edilmeleri yönetime katılma olarak belirtilmektedir. Mevcut çalışma koşullarında bireyler, çalıştıkları örgütün yönetimi tarafından alınacak kararlara aktif olarak katılım sağlamak istemektedirler. Böyle olmasının sebebi ise çalışanların kültür düzeyleri ile bilgi birikimlerinin gün geçtikçe artıyor olmasıdır. Kültür düzeyi yüksek ve daha bilgili olan çalışanlar başkaları tarafından sürekli olarak yönlendirilmek istememekte ve bu durumun dışına çıkmaya dikkat etmektedirler (Eren, 2013: 48).

Örgüt çalışanlarının mevcut yönetim düzenine kontrollü şekilde katılımında bulunmaları, bireylerin örgütsel faaliyetlerde daha etkin verimli olmalarını ve olumlu tutum içine girmelerini sağlamak ve bu da örgütsel yaşam için önem arz eden bir durumdur. Çalışanların kendi işlerini yapabilme becerilerini geliştirmek, diğer iş arkadaşları ile iş birliği içinde çalışmalarını desteklemek ve kendilerini ilgilendiren konularda çalışanları bilgilendirerek kararlarını rahatça verebilmelerini sağlamak hem örgütsel hem de bireysel anlamda yabancılaşma yaşamamalarını sağlayacaktır (Bilir ve Ay, 2007: 144).

Örgüt çalışanlarının yönetim sürecine daha fazla katılımında bulunmaları ve örgütsel kararlara ortak olmaları, çalışanların bulundukları örgüte olan bakış açılarını, tutum ve davranışlarını olumlu anlamda etkilemekte, motivasyonlarını yükseltmekte ve başarıma duygularını harekete geçirmektedir (Yüksel ve Erkutlu, 2003: 132).

Bununla birlikte örgüt yönetiminin uygulamalarına katılım sağlayan çalışanların örgütsel özdeşleşme yaşamaları da artmaktadır. Yönetime katılma yoluyla çalışanların örgüte olan aidiyet duyguları artmakta, psikolojik anlamdaki tatmin ile işine olan tatmini sağlanmakta, çalışanların iş yaşam kaliteleri artmakta ve katı bir örgüt yapısı görüntüsünden uzaklaşmaktadır (Parsak, 2010: 31).

2.6.5. Personel Güçlendirme

Örgüt içerisinde çalışanların düşüncelerini ve görüşlerini rahatça ifade edebilme özelliklerini desteklemek, iş becerilerinin geliştirilmesini sağlamak ve karar verme sürecindeki yetkilerinin arttırılıp güçlendirilmesi örgütsel anlamda personel güçlendirme olarak ifade edilmektedir (Gümüştekin ve Emet, 2007: 103). Çalışanın örgüt içerisinde yabancılaşma yaşamasını önlemek veya bu süreci yönetmek amacıyla, örgüt tarafından personelinin güçlendirme adına gerekli imkanlar sağlanmalıdır.

Personel güçlendirme çalışmalarında iletişim de önemli bir unsurdur. Örgüt içerisinde personeli güçlendirmek amacıyla yapılan çalışmaların uygulanıp, başarılı olabilmesi için çalışanlar ve yöneticiler arasında güçlü bir iletişim olmalıdır (Doğan, 2006: 173).

Personel güçlendirme adına yapılacak olan uygulamaların başarılı olmasında önemli olan etken çalışanlardır. Güçlendirme çalışmalarının uygulanabilmesi için çalışanın yöneticisinden gelen önerileri kabul etmesi veya çalışanın bu konuda talebinin olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra çalışanın demografik özellikleri de güçlendirme çalışmalarının uygulanmasında büyük ölçüde etkilidir (Yüksel ve Erkutlu, 2003: 135).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM

3.1. İletişim Kavramının Tanımı

İletmek kelimesinden türetilmiş olan iletişim kavramı en basit biçimiyle, kişiler arasındaki bilgi akışını oluşturan, kişilerin duygularının, düşüncelerinin ve davranışlarının birbirlerine aktarılmasını sağlayan haberleşmenin olduğu süreçtir (Aziz, 2016: 27).

Kişinin kendi duygu ve düşüncelerini karşısındaki kişiye anlaşılır bir şekilde aktarabilmesi, kişilerin birbirlerine karşı anlamlı mesajlar oluşturup bunları ifade edebilmeleri ve böylece ortak bir noktada buluşulmasını sağlayan süreç iletişim olarak ifade edilmektedir (Atilla vd., 2012: 24).

İletişim kavramı, bir kişinin sahip olduğu düşüncelerini, bilgilerini ve deneyimlerini başka bir kişiye aktardığı bir süreç olarak belirtilmektedir. Kişilerin yaşamış oldukları olaylar, durumlar ve nesneler hakkındaki bilgilerini birbirlerine aktarmaları, bu konudaki yaşam tecrübelerini birbirleri ile paylaşmaları ve hissettikleri benzer duyguları birbirlerine ifade etmeleri şeklinde toplum içerisinde meydana gelen duygu, düşünce ve davranış aktarımı iletişimi anlatmaktadır (Güney, 2020: 188).

En basit tanımıyla iletişim, kişiler arasında bilginin paylaşılması ve paylaşılan bilginin anlaşılması şeklinde ifade edilmektedir. Kişi başka bir kişiye kendi öğrenmiş olduğu bilgileri aktarır hissettirir, karşı taraftaki kişi de paylaşılan bilgiyi bilir, anlamaya çalışır ve daha sonra paylaşımında bulunur (Türkkan, 2006: 29).

3.2. İletişim Süreci ve Öğeleri

Günlük yaşantıda oldukça önemli olan iletişim, kişinin sosyal hayatının temeli oluşturan, bilinçli bir şekilde ortaya çıkan süreç olarak ifade edilmektedir (Ertekin vd., 2018: 299). İletişimi anlık oluşan bir durum gibi değil de süreç olarak değerlendirmek gerekir. Süreç olarak ele alınan iletişim farklı unsurları içermektedir ve bu unsurlar birbirleri ile etkileşim halindedirler. Bu sebeple mesajın ortaya çıkışı, amacı, kaynağın tutumları ve kullanılan dil bu süreçte önemlidir (Küçükaslan, 2014: 13).

İletişim sürecini oluşturan ve sürecin işleyişini sağlayan unsurlar bulunmaktadır.

Bunlar, kaynak, mesaj, kanal, kodlama, alıcı ve geri bildirim olmak üzere ele alınmaktadır (Vural, 2012: 6). İletişim sürecini oluşturan unsurlar aşağıda başlıklar altında ifade edilmektedir.

3.2.1.Kaynak

İletişim sürecinin ilk basamağı olan kaynak, kişi veya gruptan oluşabilmektedir. Kaynak iletişim sürecini başlatır ve yön verir. İletişim sürecinin ilk aşaması kaynak olduğu için oldukça önemlidir (Gökçe vd., 2001: 62). Atan'a (2016) göre iletişimin başlamasını sağlayan kişi kaynaktır ve kişilerarasındaki iletişimde süreci başlatan, mesajları oluşturan bir kaynak ile mesajı karşılayan bir alıcı bulunması gerekir (Atan, 2016: 12). Kaynak özelliğindeki kişi, iletişim sürecinde karşı tarafa göndermek istediği mesajı, kendisinin ve alıcının kolaylıkla anlayabileceği bir şekilde açıkça anlatmalıdır (Gomar, 1970: 22).

3.2.2. Mesaj

Kaynağın bir konu veya kişi hakkındaki duygularını, fikirlerini, tutumlarını ve davranışlarını farklı şekillerde iletmek amacıyla oluşturmuş olduğu semboller, simgeler, sözlü veya sözsüz iletilerin hepsi mesaj şeklinde ifade edilmektedir (Karaca, 2016: 629).

İletişim sürecinin etkili olabilmesi için, ilk olarak iletişim tam olmalıdır. Bunun olması için de kaynak tarafından iletilen sembollerin alıcı kişi tarafından da anlaşılması gerekmektedir. Alıcının sembollerini tanımayıp anlamaması durumunda iletişim gerçekleşmemektedir (Tutar, 2003: 50).

3.2.3.Kanal

Mesajı oluşturan kaynak ile mesajı iletmek istediği alıcı arasındaki bağlantıyı oluşturan, mesajın alıcıya iletilmesini sağlayan iletişim unsuru kanaldır. Gönderilmek istenilen mesajların tümü kanal sayesinde alıcıya ulaşmaktadır ve kanal olmadan mesajların alıcı kitleye ulaştırılmasının başka bir yolu bulunmamaktadır (Eskiyörük, 2015: 35).

3.2.4. Kodlama

İletişim sürecinin unsurlarından biri olan kodlama, kaynak tarafından oluşturulan mesaj içeriğinin, iletişim kanalına uygun bir şekilde sembolleştirilerek alıcıya iletilecek hale dönüştürülmesidir (Bahar, 2012: 11).

Benzer şekilde, sahip olunan bir düşüncenin, duyguların, bilgilerin alıcıya iletilmesi için hazır hale getirilmesi iletişim sürecinin aşamalarından biri olan kodlamayı ifade etmektedir (Güney, 2020: 188).

Kişilerin etraflarındaki diğer kişiler ile olan günlük veya teknik anlamdaki konuşmaları içinde bulundukları ortama göre farklılık göstermekte ve ortamın özelliklerine göre kodlama yapılmaktadır (Tekin, 2015: 12).

3.2.5. Alıcı

İletişim sürecinde kaynaktan gelen mesajı alan kişi alıcıdır. İletişim sürecinin sağlıklı ve etkili bir şekilde işleyebilmesi için alıcının kaynaktan gelen mesajın içeriği ile ilgili yeteri kadar bilgisinin olması gerekmektedir. Kaynaktan gelen iletinin alıcı tarafından doğru bir şekilde anlaşılması, iletişim sürecinin etkin olarak işlediğinin göstergesidir (Sağbaş, 2013; 9).

3.2.6. Geri Bildirim

Kaynağın alıcıya iletmiş olduğu mesajın, alıcı tarafından cevaplanması şeklinde ifade edilen geri bildirim, iletişimin devamlılığını sağlamak ve iletişim sürecini daha başarılı bir şekilde sonlandırmak için oldukça önemli olan bir iletişim unsurudur (Tirab, 2017: 156).

İletişim sürecinin son aşaması olarak bilinen geri bildirim, iş yaşamı açısından değerlendirildiğinde örgüt çalışanları arasındaki ilişkileri ve iletişimi büyük ölçüde etkilemektedir. Gönderici mesajlarına zamanında geri bildirim alamadığında motivasyonu düşer ve uyumsuzluklar ortaya çıkabilir (Esmer, 2009: 12).

3.3. İletişim Şekilleri

İş yaşamında ve günlük yaşantı içerisinde oldukça önemli yeri olan iletişimin şekilleri kişisel iletişim, kişilerarası iletişim, kitle iletişim ve örgütsel iletişim olarak ele alınmaktadır.

3.3.1. Kişisel İletişim

Kişisel iletişimde, iletişim sürecini başlatan da sonlandıran da kişinin kendisi olup, kaynak ile alıcı kişi aynı kişidir. Çünkü kişi göndereceği mesajı kendisi oluşturup

kodlama yapmakta ve tekrardan kendisi analiz edip geri bildirimde bulunmaktadır (Eskiyörük, 2015: 57).

Bireyler kişisel anlamda kendi içlerinde farklı sorunlar, mutsuzluklar ve uyumsuzluklar yaşadığı zaman bu durumları iletişim içinde olduğu kişilere de yansıtmaktadır. Bunun temelinde kişinin kendisi ile olan iletişiminde sıkıntılar yaşaması bulunmaktadır (Güngör, 2011: 49).

3.3.2. Kişilerarası İletişim

Sözlü veya sözsüz bir şekilde, açık ve anlaşılır ifadeler ile mimikler ve beden dili kullanılarak iki kişi veya ikiden fazla kişi arasında gerçekleşen iletişim şekli kişiler arası iletişim olarak belirtilmektedir (Erel ve Yalçın, 2014: 52).

Çift taraflı gerçekleşen bir iletişim şekli olarak kişiler arası iletişim, kişilerin yakın ilişkiler kurarak temel gereksinimlerini gidermesi ve mesajları karşı tarafa daha etkili bir şekilde iletmesinden dolayı kullanılan iletişim şeklidir (Çalışır, 2015: 118).

Kişilerarası iletişim, duyguların ve düşüncelerin karşılıklı olarak paylaşılmasından dolayı diğer iletişim şekillerine göre iletişim sürecinin daha etkin olmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda bu durum kişilerarası kurulan iletişimdeki doğal etkileşimi de anlatmaktadır. Kişilerin birbirleri ile doğal bir iletişim kurmaları, hem karşılıklı duygu aktarımının daha sağlıklı olmasına hem de daha etkili bir ilişkinin olmasına yardımcı olmaktadır (Tuncer ve Tuncer, 2016: 324).

3.3.3. Kitle İletişim

Kitle iletişim terimi, ilk defa 1940 yılının başlarında siyasal alanda araştırmalar yapan Harold D. Lasswell tarafından çalışmaları kullanılmıştır (Mutlu, 1995: 211).

Kişi, topluluk ve bir kuruluş tarafından bilgilerin veya sembollerin oluşturulup hedef kitleye iletildiği ve iletilenlerin hedef kitle tarafından yorumlandığı süreç kitle iletişim şeklinde ifade edilmektedir. Bu süreçte iletiler, kullanılan iletişim aracına göre kodlanır, açıklama yapılır ve açımamaya göre algılanır (Tutar ve Yılmaz, 2005: 203).

Kitle iletişim şeklinde, iletişim kurulmasını sağlayan kitle iletişim araçları bulunmaktadır (Hazar, 2006: 35). Kitle iletişim araçları olarak radyo, televizyon, gazete, posta, sinema ve internet örnek verilmektedir.

Kitle iletişiminde kullanılan kitle iletişim araçlarının en belirgin özelliği iletilen mesajların doküman niteliği taşıması ve gelişmelerin ortaya çıktığı anda mesaj olarak iletilmesidir (Durmaz, 2002: 53).

3.3.4. Örgütsel İletişim

İletişim, kişilerin günlük yaşantısında oldukça önemli bir yere sahiptir ve yaşamın vazgeçilemez bir parçasıdır. Bu durum örgütsel yaşam açısından da aynı öneme sahiptir. Örgütün belirlemiş olduğu amaç ve hedeflerine ulaşması için gerek duyulan en önemli unsurlardan biri de iletişimdir (Ramirez, 2012: 9).

Örgütsel iletişim örgüt içerisinde planlanan ve gerçekleştirilen bütün faaliyetlerin temelini oluşturmaktadır. Örgütlerde yönetim sürecinin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi iletişim ağının etkinliği ile mümkündür (Gökçe, 2008: 139).

3.4. Örgütsel İletişim Kavramının Tanımı

İletişim kavramı, örgütsel işleyişin anlaşılmasının temelini oluşturmakta, örgütsel iletişim de belirlenen ortak hedeflere ulaşmak amacıyla belli bir sistem içinde birbirine bağlı olarak çalışan grupların etkileşimi sonucunda oluşmaktadır (Giri ve Kumar, 2010: 137). Örgütsel iletişim ise örgüt çalışanlarının birbirleri ile etkileşim halinde olmasını sağlayan, örgüt ile çevre arasındaki iletişimi gerçekleştiren, örgütün oluşmasını ve devamlılığını sağlamaya çalışan bir süreç olarak ele alınmaktadır (Karcıoğlu, 2009: 65).

Örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmak için ve örgütsel işleyişin devamlılığını sağlamak amacıyla örgütsel çevre ile örgütteki birimler arasında bilgi akışı yaratan süreç örgütsel iletişim olarak ifade edilmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015: 126).

Örgütsel iletişim en bilinen tanımıyla şu şekildedir; örgüt içerisindeki birimlerin birbirleri ile olan bağlantısının sağlanması ve uyum içinde olmalarıdır. Örgüt içerisindeki iletişim, örgütteki karar alıp verme birimlerinin birbirleri ile olan bağlantısını sağlayıp diğer bölümler arasındaki koordinasyon ve kontrol işlevlerini yerine getirmektedir (Tutar, 2003: 83). Örgüt içerisinde çalışanlar arasında etkili ve sağlıklı bir iletişimin olması, çalışanların bulundukları örgütte kendi performanslarını daha açık ve rahat bir şekilde sergilemelerine yardımcı olmakta ve böylece hem örgütsel ortamda hem de örgütün dış çevresinde verimliliğin arttırılmasına katkı sağlamaktadır (Geçikli ve Serçeoğlu, 2011: 167).

3.5. Örgütsel İletişimin Amacı ve Önemi

İletişim kurmanın amacı, kişinin duygu ve düşüncelerini ifade etmesi, heyecanını anlatması ve karşısındaki kişiye isteklerini iletmesidir. Sağlıklı ve başarılı bir mesaj için kişinin kendisini anlaşılır, etkili bir şekilde açıkça ifade etmesi ve bunun için de yeterince motive olması gerekmektedir. Kişinin motive olmasında en önemli faktör, ilk önce motivasyon duygusunun kendi içinde olması ve hedefin açıkça belirtilmesidir (Gökçekan, 2013: 162).

Örgütsel iletişimin amacı, örgütsel yapının genel işleyişini kolaylaştırmak ve örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmasını sağlamaktır. Örgütsel iletişim sayesinde örgütte yer alan bölüm çalışanları arasında ilişkiler kurulmakta ve bu durum örgüt için oldukça önemlidir (Binbir, 2012: 10). Karahan'a (2018) göre örgütlerde iletişim kurulmasının amacı, çalışmaları ilgili departmanlara yönlendirmek ve çalışanların doğru yönde ilerlemelerini sağlamaktır. Bununla birlikte örgütsel iletişim bilginin örgüt çalışanlarına belli bir düzen içerisinde dağıtılıp paylaşılmasını da sağlamaktadır. Her örgüt için can damarı özelliğinde olan örgütsel iletişim bütünlüğün sağlanmasında da önemli yere sahiptir (Karahan, 2018: 19).

Örgüt yöneticilerinin planlama, koordine etme, yürütme ve denetleme fonksiyonlarını başarılı olarak ve etkili bir şekilde uygulamaları konusunda iletişim hem bir süreç hem de araç olarak önemli yere sahiptir (Tüzün ve Varoğlu, 2014: 543).

Örgüt yapısında bulunan departmanlar arasında bilgi akışının olmasını sağlayan süreç örgütsel iletişim sürecidir. Örgütün yönetim fonksiyonlarından planlama, koordinasyonun sağlanması, karar verme ve kontrol etme aşamalarının yerine getirilmesinde hem örgüt açısından hem de çalışan için örgütsel iletişim oldukça önemlidir (Eryılmaz, 2010: 27).

Örgütsel iletişim yönetim biriminin karar verme sürecine fayda sağlamakla birlikte aynı zamanda yönetimin aldığı kararların çalışanlara iletilmesinde de etkili olabilmektedir. Örgüt içerisinde meydana gelen değişikliklerde çalışanların güvenliğini korumak ve bu değişikliklere karşı oluşabilecek tepkilerin azaltılması açısından örgütsel iletişim kavramı oldukça önemlidir (Demirel vd., 2011: 35).

Örgütsel iletişim aynı zamanda örgütsel bütünlüğün sağlanmasını, önceden belirlenmiş olan örgütsel hedeflere ulaşılması için gerek duyulan bilgi akışının örgüt içine

ve dış çevresine iletilmesini sağlayarak örgütsel faaliyetlerin uyum içerisinde devam etmesini amaçlamaktadır (Uzun vd., 2019: 27).

Örgütün organizasyonel yapısı içerisinde daha verimli ve etkili bir iletişim becerilerine sahip olması ve örgütsel iletişim süreçlerinin daha kontrollü iyi bir şekilde yönetilmesi, kişisel ve örgütsel bakımdan yaşanabilecek sorunların çözümünde örgüte kolaylık sağlayacaktır (Nordin vd., 2014: 1047).

3.6. Örgütsel İletişimin Kapsamı

Örgütsel iletişim, örgütsel yapı içerisinde veya örgütün dış çevresinde örgütsel hedefler doğrultusunda birbirleri ile ilişkileri olan kişiler arasındaki duygu, düşünce ve bilgi paylaşımını içermektedir (Kayasandık, 2019: 5). Örgütsel yapı içerisinde ve dış çevre arasında kurulan iletişim ağlarının etkili ve verimli bir şekilde işlemesi sonucunda, örgütün yapmış olduğu planlamaların düzenli olarak işleyip amaçlarına ulaşmasında ve örgütün verimliliğinin sağlanmasında örgütsel iletişimin önemli olduğu belirtilmektedir (Bahar, 2012: 102).

Örgütlerin sektör içerisinde hayatta kalabilmeleri ve sürdürülebilir olmalarında örgütsel iletişimin önemi oldukça fazladır. Örgütlerin oluşabilmeleri, varlıklarını devam ettirip ayakta kalmaları iç ve dış çevre ile kurmuş oldukları ilişkileri düzenli şekilde devam ettirmelerine bağlıdır (Eroğlu, 2019: 246).

3.6.1. Örgüt İçi İletişim

Çalışanların örgüt içerisinde önceden belirlenmiş olan iş tanımlarına bağlı olarak, örgütsel düzen içinde kendilerine verilen görevleri yerine getirmek amacıyla iletişim içinde olmaları örgüt içi iletişim şeklinde belirtilmektedir (Yigiter vd., 2007: 131).

Kişilerin çalıştıkları örgüt hakkında bilgi sahibi olmaları, yönetici pozisyonundaki çalışanlar ile rahat bir şekilde fikir alışverişinde bulunabilmeleri ve örgütsel işleyiş ile ilgili öneriler sunabilmeleri örgüt içinde kurulan iletişim ağlarının birden fazla yönü olması ile alakalıdır (Demirtaş, 2010: 415).

Örgüt içi iletişimin temel amacı, örgütlerin belirlemiş oldukları stratejiler doğrultusunda örgütsel hedeflere ulaşmak için alınan kararlar ile ilgili örgüt çalışanlarına bilgi verilmesi olmasının yanında aynı zamanda çalışanların düşüncelerini, önerilerini örgüt iletişimi sayesinde örgütsel amaçlara göre yönlendirip örgüt hedeflerine

ulaşılabileceğine inandırılarak çalışanların işlerine teşvik edilmesi sağlanabilir (Becerikli, 2000: 77).

Örgüt içerisinde alt kademede çalışanlar ile üst kademede çalışanlar arasında güçlü ve etkili bir iletişimin oluşturulması örgütsel yapının gelişmesi açısından önemli ve gereklidir. Yönetim ile çalışanlar arasında, yapısal olarak astlar ile üstler arasında anlaşılır açık bir iletişimin kurulması, mesleki ve kişilerarası ilişkilerin daha olumlu yönde ve güçlü olmasını, örgüt çalışanlarının kendilerini değerli hissetmelerini ve örgüte olan bağlılıklarının artmasını sağlamaktadır (Mitrofan ve Bulborea, 2013: 515).

3.6.2. Örgüt İle Dış Çevresi Arasındaki İletişim

Örgütsel yapıyı temsil eden bir grup veya kişi ile örgüt içerisinde herhangi bir yeri olmayan kişi veya gruplar arasında kurulan iletişim örgüt ile dış çevresi arasındaki iletişimi anlatmaktadır. Örgütün kendisi hakkında dış çevresinde yer alan kişi veya gruplar ile yaptığı iletişimin kapsamına, örgütün üretmiş olduğu mal veya hizmeti satması, örgütsel ihtiyaçların karşılanması, kurumsal kişiliği ile ilgili bilgi toplaması, sektörü ve teknolojik alanda yapılan gelişmeleri takip etmesi gibi durumlar örnek olarak verilmektedir (Aziz ve Dicle, 2017: 71).

3.7. Örgütsel İletişim Çeşitleri

Örgüt çalışanları ile örgüt içerisinde bulunan departmanlar arasında kurulan ilişkiler veya doğal kanallar yoluyla gerçekleşen örgütsel iletişim, biçimsel iletişim ile biçimsel olmayan iletişim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Karaçor ve Şahin, 2004: 103).

3.7.1. Biçimsel İletişim

Biçimsel iletişim modelinde işleyişin ve kanalların daha önceden belirlenmesinin bazı avantajları bulunmaktadır. Örgüt içinde devam ettirilen faaliyetlerin düzenli bir şekilde yürütülüp gerçekleştirilmesinde ve örgütün bütünlüğünü sağlamada biçimsel iletişim önemlidir. Biçimsel iletişim, örgüt adına alınacak olan kararların daha etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamakla birlikte çalışanların yetki ve sorumluluklarını da belirlemektedir (Ulukuş, 2010: 67).

Örgütteki departmanlar ve pozisyonlar arasında resmi olarak tasarlanmış kanallar ve iletişim araçları kullanılarak mesajların iletilmesi biçimsel iletişim olarak

belirlenmektedir. Bu iletişim sistemi örgütsel yapı içerisinde çizelgeler, tablolar ve kılavuzlar kullanılarak ayrıntılı bir şekilde oluşturulmaktadır (Papa vd., 2008: 51).

Örgütlerde üst düzey yönetimin örgütsel hedeflere ulaşabilmek ve örgütün verimliliğini arttırmak amacıyla bilinçli bir şekilde oluşturmuş olduğu kanallar biçimsel iletişim olarak ifade edilmektedir. Örgüt oluşturulan bu kanallar aracılığıyla çevresi ve hiyerarşik yapı ile arasındaki bilgi akışını daha sağlıklı şekilde sağlamaktadır (Demirtaş, 2010: 415).

3.7.1.1. Dikey İletişim

Aşağıdan yukarıya doğru olan iletişimde yöneticinin çalışanlarını gerçekten dinlemesi, çalışanlarının düşüncelerini önemsemesi, uygun gördüğü düşünceleri uygulaması ve çalışanlarına karşı saygı duyup onlara değer vermesi gerekir. Yöneticiler bu şekilde davranmayı benimsedikleri sürece çalışanların işine ve örgüte olan aitlik duygusu da artar. Bu iletişim şekli çalışanlar ile yöneticiler arasındaki mesafeyi azaltabilmektedir (Güllüoğlu, 2012: 30).

Dikey iletişim, örgüt içinde görev tanımlarının ve iş akışının çalışanlar tarafından tanınması açısından etkili olmakla birlikte çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişimi de güçlendirmeye imkân yaratmaktadır. Aynı zamanda örgütsel iletişim çalışanların kendi duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilmelerine yardımcı olmakta ve yöneticilerin de görüşlerini çalışanlarına aktarabilmelerini sağlamaktadır (Başol ve Karatuna, 2015: 159). Dikey iletişim, aşağıdan yukarıya doğru ve yukarıdan aşağıya doğru gerçekleşmektedir.

Yöneticilerin, sorumluluğunda olan çalışanlarını iş akışı içerisinde ne yapacakları konusunda bilgilendirdikleri süreç yukarıdan aşağıya doğru olan dikey iletişimdir. Çalışanlar bu iletişim sürecinde anlatılan bilgileri tam olarak öğrenemedikleri zaman uygulama aşamasına gelindiğinde sorunlar yaşanabilmekte ve örgütün başarısını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aşağıdan yukarıya doğru olan iletişim ise, örgütteki astlar ile üstler arasındaki emir alıp verme durumuna göre ilerlemektedir. Bu tür iletişimin amacı, örgütsel faaliyetlere ilişkin alınan kararların çalışanlar arasında bilgi akışının sağlanmasıdır (Yılmaz, 2019: 40).

3.7.1.2. Yatay İletişim

Örgüt içerisinde aynı düzeyde görevli olan çalışanlar arasındaki iletişimi sağlamak için yatay iletişim kanalları kullanılmaktadır (Şahin, 2007: 91). Örgütsel yapı içerisinde gerçekleşen iletişim şekli ele alındığında, yatay iletişimin dikey iletişime göre daha çok gerçekleştiği belirtilmektedir (Yılmaz, 2011: 50).

Örgütsel yapı içindeki yatay iletişim, çalışanlar arasında etkili ve güçlü bir bağın oluşmasına ve oluşan bu bağ sayesinde çalışanların sosyalleşmelerini sağlamaktadır. Bununla birlikte yatay iletişim, çalışanların işten ayrılma niyeti içine girmelerinin azalmasında ve olumlu davranışlar sergilemelerinde etkilidir (Akyüz ve Dalkılıç Yılmaz, 2015: 138).

Dikey ve yatay iletişimin amacı bilgilendirme yapılmasıdır. Fakat yatay iletişim, dikey iletişime göre bilgiler doğrultusunda koordinasyon sağlamak için gerçekleşmektedir. Yatay iletişim, örgüt yapısında bulunan bölümler içinde veya bölümler arasında yapılan uygulamaları birbirine bağlamayı amaçlamaktadır (Lunenburg, 2010: 6).

3.7.1.3. Çapraz İletişim

Çapraz iletişim, örgüt içerisinde farklı statüde ve bölümlerde çalışan kişiler arasında oluşan iletişim şeklidir. Farklı düzeylerde ve bölümlerde çalışmakta olan kişilerin belirlenen zamanlarda örgütün diğer bölümlerinde çalışanlar ile bir araya gelip koordinasyonun sağlanmasına imkân yaratmaktadır (Eskiyörük, 2015: 95).

Genel olarak karışık ve uzun bir yapıya sahip olan dikey iletişim kanallarında meydana gelen eksikliklerin giderilmesini ve oluşabilen acil durumlarda kısa zamanda çözüm bulunmasını sağlayan çapraz iletişim kanalları bu bakımdan örgütler için oldukça önemlidir (Ekinci, 2006: 20).

Örgüt içerisindeki bir birimde müdür olarak görev yapmakta olan kişinin, kendi birimi ile ilişkili konularda diğer birimlerde çalışan astlar ile bilgi paylaşımı içinde olması çapraz iletişime örnek olarak verilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 4).

3.7.2. Biçimsel Olmayan İletişim

Kişilerin doğası gereği neredeyse tüm örgütlerde oluşan farklı düşünce tarzları, duygu durumları, gelenek yapıları, yargılama özellikleri ve toplumsal güçlerin etkisiyle

yapılan dedikodular ve söylentilerin sonucunda gerçekleşen iletişim biçimsel olmayan iletişimidir (Karaçor ve Şahin, 2004: 103).

Dikey, yatay ve çapraz şekilde olan biçimsel iletişim kanallarının yeterli olmadığı zamanlarda, örgütün belirlemiş olduğu hedefleri gerçekleştirme amacı ile biçimsel iletişimi de destekleyerek oluşan iletişim biçimsel olmayan iletişim şeklidir (Örücü vd., 2012: 5).

Biçimsel olmayan iletişim şekli, çalışanlar iş ortamında memnun olmadığında, çalışanlar arasında akrabalık ilişkisi olduğunda, hayata olan bakış açıları düşünceleri benzer olduğunda, birbirlerine yakın yerlerde oturmaları gibi nedenlerden dolayı veya biçimsel iletişimin yetersiz kaldığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Genellikle söylenti ve dedikodu olarak adlandırılan bu iletişim şekli daima örgütün belirlediği hedeflere ulaşmasında yardımcı olmamaktadır. İş ortamındaki söylenti ve dedikodular çoğu zaman çalışanların kişisel hedeflerine ulaşip tatmin olmaları için kullanılır (Okkalı, 2008: 59).

Biçimsel olmayan iletişim genel olarak kişiler arasında oluşan yatay iletişim ile ilişkilendirilmektedir. İlk zamanlar örgütün performansının önünde bir engel olarak görülmüş olsa da, modern örgüt yapılarında giderek işlerin daha verimli bir şekilde yapılmasını sağlamak adına önem kazanmıştır (Keyton, 2010: 91).

Biçimsel olmayan iletişim sayesinde, resmi alandaki iletişimin yükü hafifletmekte, örgüt çalışanlarının birlik beraberlik duyguları gelişmekte ve sosyalleşme ortaya çıkmaktadır. Böylelikle yönetime ve çevreye hızlı bir şekilde bilgi alışverişi sağlanmaktadır (Dereli, 2010: 66).

3.8. Örgütsel İletişim Araçları

Çalışanların iletişim kurarken, iletişim sürecine uygun olan kanalı ve iletişim araçlarını doğru olarak seçmemesi veya iletişim araçları uygun bir şekilde seçilmesine rağmen etkin olarak kullanılmaması sağlıklı bir örgütsel iletişimin oluşmasına engel olmaktadır (Elgünler ve Fener, 2011: 36).

Örgütlerde bilgi akışını ve haberlerin iletilmesini sağlayabilmek için sözlü, sözsüz, yazılı ve görsel iletişim unsurlarından faydalanılmaktadır (Karcıoğlu vd., 2009: 66).

3.8.1. Yazılı Araçlar

Yazılı iletişimin bir belge veya metin üzerinde gerçekleştirilmesi diğer iletişim türlerinden farklı olmasındaki en önemli unsurdur. Bu sebeple yazılı iletişim araçları kaynaktan gönderilecek olan bilginin içeriğini, işlevselliğini ve niteliğini kaybetmeden iletilebilmesi için kullanılmaktadır (Yatkın, 2003: 54).

İş dergileri, afişler, broşürler, el kitapları, pankartlar, haber bültenleri, işletme gazeteleri ve yazılı raporlar genel olarak yazılı iletişim araçları arasında yer almaktadır (Taş ve Kestellioğlu, 2011: 77).

Yazılı iletişim araçları, örgütte hiyerarşik şekilde takip edilmesi zor olan iletişim araçları olarak görülmekte ve örgütlerde ekonomik açıdan kayıpların yaşanmasına neden olan unsurlar olarak algılanmaktadır. Ayrıca mesajı alan kişinin yazılı iletişim araçları aracılığıyla mesajı anlamada zorlanıp yanlış uygulamalar yapması istenmeyen durumların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 171).

3.8.2. Sözlü Araçlar

Örgüt içinde yapılan tüm toplantılar, iş görüşmeleri, seminer çalışmaları, konferans programları, telefon görüşmeleri ve yüz yüze yapılan bütün görüşmeler sözlü iletişim araçları içerisinde belirtilmektedir (Güllüoğlu, 2012: 37).

Telefon görüşmeleri, her ne kadar yüz yüze yapılan görüşmeler kadar etkili olmasa da, iki taraflı bir iletişim süreci olduğundan dolayı daha çok etkili bir sözlü iletişim aracıdır. Yüz ifadeleri karşı tarafa gösterilemediğinden telefon görüşmesinin daha etkili olabilmesi adına bazı eğitim sürecini ve belli bir hazırlığı içermektedir (Demirtaş, 2010: 423).

Sözlü iletişimde, kişiler arası iletişimin etkinliğinin artırılması da oldukça önemli bir konudur. İletişimin daha etkili ve verimli olmasının en önemli koşulu ise uygun sözcükleri ve ifadeleri seçip bunları toplum olarak geçerli sayılan kurallar etrafında birleştirebilmektedir. Mesajlar bilinmeyen, anlaşılmayan ve sosyal açıdan benimsenmeyen kelime ve ifadelerle kodlandığında alıcıya ulaşamamakta. Mesajlar alıcıya ulaşsa bile doğru olmayan şekliyle yorumlanabilmektedir (Güney, 2017: 226).

3.8.3. Sözsüz Araçlar

Kişinin anlatmak istediği durumu göz teması kurarak, beden dili kullanarak ve fiziksel duruşu ile ifade ettiği iletişim biçimi sözsüz iletişimdir. Sözlü iletişim sürecinin içerisinde sözsüz iletişim de bulunmaktadır. İletişimin daha etkin olabilmesi için sözlü iletişim ile sözsüz iletişim birbiri ile uyumlu bir şekilde kullanılmalıdır (Eskiyörük, 2015: 51). Kişiler arasında etkili bir iletişim sağlanabilmesi açısından olumsuz bir durum gibi görünen sözsüz iletişim çoğu alanda ifade edilebilme yeteneği sayesinde faydalı olabilmektedir. Sözsüz iletişimin etkili olabilmesi için her türlü iletişim için kullanılan ve iletişim sürecinde sessiz mesaj özelliği olan yüz ifadelerinin iletişim içinde olan kişiler tarafından algılanması gerekmektedir (Phutela, 2015: 44).

3.8.4. Görsel – İşitsel ve Elektronik Araçlar

Görsel iletişim araçları, görüntü ve ses unsurlarının aktif şekilde kullanıldığı ve kişilere daha çok görsel olarak hitap etmeyi amaçlayan iletişim araçlarıdır. Görsel ve işitsel anlamdaki iletişim araçlarına radyo, televizyon, video gibi araçlar örnek verilmektedir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2016: 133)

Görsel ve işitsel iletişim araçlarından olan televizyon, hem göze hem de kulağa hitap ettiği için ve aynı zamanda birden çok kişiye ulaşılabilir olmasından dolayı etkili bir iletişim aracı olarak kullanılmaktadır (Dilber, 2014: 64).

Tablo 1. Elektronik İletişim Araçları

Araçlar	Açıklamalar
E-posta	Birbirine bağlı bilgisayarlar arasında mesajların anında aktarımı yapılmasıdır.
Sesli Mektup Sistemi	Sesli mesajları sayısallaştırıp, onu ağ bağlantısı aracılığıyla iletir ve alıcının mesajı daha sonra okumasını sağlar.
Faks Makineleri	Telefon hatları aracılığıyla metin ve grafik içeren dokümanları iletir.
Elektronik Veri Değişimi	Bilgisayardan bilgisayara doğrudan olan ağları kullanarak, örgütlerin belge alışverişlerinde kullandığı yöntemdir.
Örgütsel Toplantılar	Bilgi paylaşımı açısından oldukça önemli olan örgütsel toplantılar video konferans yöntemi ve elektronik iletişim araçları ile düzenlenmektedir.
İntranet	Sadece örgüt çalışanlarının ulaşabileceği internet teknolojisini kullanan bir örgütsel iletişim aracıdır.
Ekstranet	Müşteri veya satıcı gibi dışarıda olan kişiler ile örgüt tarafından yetkilendirilmiş kişilerin iletişimine kurmasını sağlayan örgütsel iletişim ağıdır.
İnternet Temelli Sesli İletişim Araçları	Skype, Yahoo, Vonage gibi uygulamalar kişilerin uzaktan birbirleri ile konuşmalarına olanak sağlamaktadır.

Kaynak: (Robbins vd., 2016:336)

Robbins ve arkadaşları (2016), tarafından belirtilen elektronik iletişim araçları ve açıklamaları Tablo 1’de yer almaktadır.

3.9. Örgütsel İletişim Ağları

Örgütsel iletişim ağları, örgütteki birimleri iletişim kanalları aracılığıyla birbirine bağlamayı sağlayan ağlardır (Polatoğlu, 1984: 65). Örgüt içinde ve dış çevresinde kurulan iletişim yapısının anlaşılabilir olması için kullanılan modellemeler örgütsel iletişim ağlarıdır (Ada, 2007: 549).

Örgütler tarafından kullanılan iletişim ağları, örgütsel yapının büyüklüğüne, bilgilerin aktarılacağı kanallara, alıcıdan geribildirim alınıp alınmayacağına ve seçilen iletişim ağının örgüte uygun olup olmadığına bakılarak oluşturulmalıdır (Başyigit, 2006: 25).

Örgütteki iletişim ağları yöneticilere, çalışanlarına vermiş oldukları görevlerin yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmelerini, iş ile ilgili problemler yaşanıp yaşanmadığını ve bir sorun olması halinde çözüm önerilerinin aktarımını sağlamaktadır (Kavak ve Vatansever, 2007: 125).

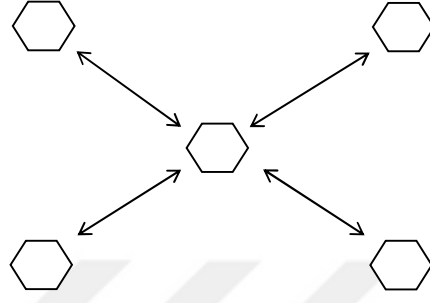
Örgüt içerisinde gerçekleştirilen çok yönlü iletişim ağları ile, çalışanlar sorunlarını yöneticilerine kolaylıkla iletebilir, yöneticileri ile bu sorunlar üzerine tartışabilir, örgütsel anlamdaki sıkıntılara öneriler sunabilir, sorunlara çözümler bulabilirler. Aynı zamanda çalışanlar örgütsel iletişim ağları sayesinde örgüt hakkında bilgiler elde ederek kendilerine örgüt tarafından değer verildiğini hissetmeleri sağlanabilir (Vural, 2003: 147).

Çalışanların örgüt içerisinde iletişim halinde olmalarını sağlayan örgütsel iletişim ağları, merkezi modeli, çember modeli, Y modeli, zincir modeli ve serbest model şeklinde sıralanmaktadır.

3.9.1. Merkezi Model

Merkezi iletişim modeli, karar alıp verme yetkisinin örgütün en üst yöneticisinde ve tek elde olduğu, klasik örgüt yapısının olduğunu gösteren iletişim modelidir (Kıraç, 2012: 37). Merkezi iletişim modelinde, örgüt içerisindeki tüm birim çalışanları yönetici konumundaki kişi ile bilgi alışverişinde bulunmalarına rağmen, ortak çalışma alanlarında kendi aralarında herhangi bir bilgi alışverişinde bulunmamaktadırlar (Ural, 2013: 12).

Bu iletişim modelinde karar alma ve verme yetkisi yöneticide bulunduğu için yönetici pozisyonunda olan kişinin iletişim kurma konusunda eksik kalması durumunda örgütsel iletişimde sıkıntılar yaşanabilmektedir. Alt kademede çalışanların kendi aralarında iletişim kurmadıkları bu iletişim modeli, örgüt içindeki iletişim sürecinde olumsuzlukların yaşanmasına neden olmaktadır (Tutar, 2003: 151-152).

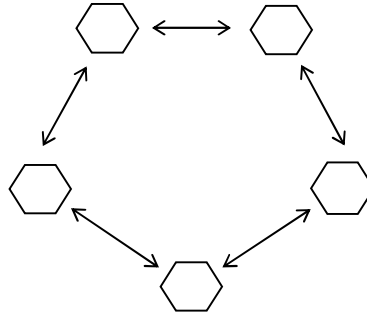


Şekil 2. Merkezi Model

Kaynak: (Başpınar, 2012: 156)

3.9.2. Çember Modeli

Çember iletişim modeli, örgütte yer alan bireylerin birbirleri ile iletişim halinde olmasının mümkün olduğu ve genel olarak eşit kademede çalışanlar arasında kurulan bir iletişim modelidir (Tutar, 2003: 150). Bu iletişim modelinde, iletişim sürecini örgüt bireylerinden herhangi birisi başlatabilir. Çember iletişim modelinde kişilerin motivasyonları yüksek seviyededir fakat iletişim sürecinde kişilerarasındaki bilgi aktarımı yavaş ilerlemekte ve doğru bilginin varlığı da azalmaktadır (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2016: 119).



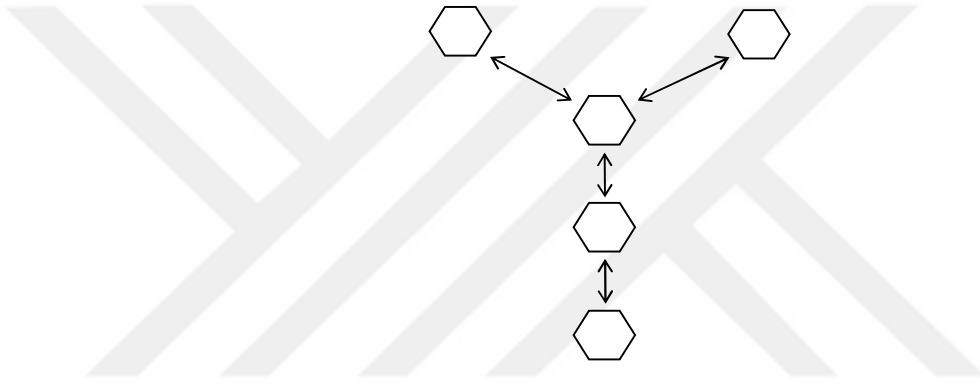
Şekil 3. Çember Model

Kaynak: (Dal, 2012: 104)

3.9.3. Y Modeli

İletişim sürecini yönetici pozisyonundaki bir kişinin yönettiği ve merkezileşmenin oldukça yüksek olduğu model Y iletişim modelidir. Bu iletişim modelinde elde edilen bilgiler belli kademedeki kişilerden geçerek yöneticiye ulaşmaktadır. İletişim sürecinde kanal az olduğundan dolayı aktarılan bilgiler hızlı ve doğru bir şekilde yöneticiye ulaşmaktadır (Karatepe, 2005: 228).

Örgütlerin iletişim sürecinde uygulamak istedikleri, örgüt yöneticilerinin de çoğunluklu olarak tercih ettiği bu iletişim modelinde çalışan grubun tatmin seviyesi düşüktür ama iletişim hızı ile bilginin doğruluk düzeyi yüksektir (Akbaş, 2008: 17).



Şekil 4. Y Model

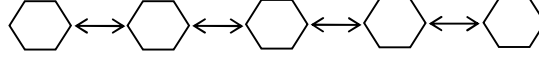
Kaynak: (Başpınar, 2012: 156)

3.9.4. Zincir Modeli

İletişim sürecinin, örgütteki bireylerin birbirlerine olan yakınlık durumlarına göre şekillendiği iletişim modeli zincir modelidir. Yönetici veya lider pozisyonundaki kişilere yakın derecede olan kişiler ön plana çıkmakta iken yakın olmayan kişiler ise bu süreçten uzaklaştırılmaktadır (Başpınar, 2012: 156).

Merkeziyetçiliğin olduğu örgütlerde zincir iletişim modeli kullanılmaktadır. Bu modelde, gruptaki bireyler ikiye kişi olacak şekilde iletişim sürecini başlatmakta ve merkezde yer alan kişiye bilgiler iletilmektedir. Zincir iletişim modeli, merkezde görev yapan kişinin örgütün bütün çalışanlarından bilgi almasını sağlamaktadır (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2016: 118).

Lider veya yöneticinin etkin olmadığı (Başyiğit, 2006: 28) bu iletişim modelinde bilginin doğruluk derecesi ile iletişimin hızı yüksek değildir ve bilgi birbirini takip eden iletişim aşamaları sonucunda ulaşması gereken kişiye iletilmektedir (Şimşek, 2002: 63).

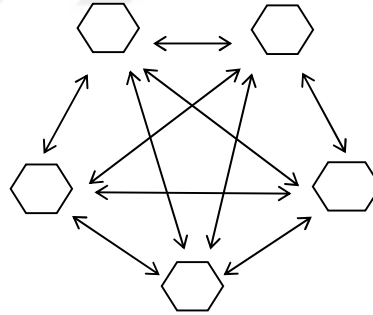


Şekil 5. Zincir Model

Kaynak: (Başpınar, 2012: 157)

3.9.5. Serbest Model

İletişim modelleri arasında en demokratik yapıya sahip olan iletişim modeli serbest modeldir. Bu iletişim modelinde örgüt içerisindeki tüm bireyler birbirleri ile iletişim kurabilmektedir, iletişim sürecinin hızı yavaş olmakla birlikte iletilen bilginin doğruluğu da zaman içerisinde azalmaktadır (Tutar, 2003: 152). Aynı zamanda iletişim sürecindeki kanal sayısı fazladır ve grup olarak veya kişisel anlamda tatmin seviyesi oldukça yüksektir (Dal, 2012: 104).



Şekil 6. Serbest Model

Kaynak: (Dal, 2012: 104)

3.10. Örgütsel İletişimi Etkileyen Faktörler

Örgütsel iletişimi etkileyen bazı olumsuz faktörler bulunmaktadır. Bunların meydana gelmesinde en önemli unsur iletişim sürecinin her aşamasında yer alan insan unsurudur. Çünkü süreç içerisinde oluşan olaylara her bireyin vermiş olduğu tepkiler

değişiklik göstermektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 5). Bu sebeple hem örgütsel anlamda hem de günlük hayatta kurulan iletişimde insan önemli bir unsurdur.

Örgüt içerisinde çalışanların iletişim kurmalarını etkileyen faktörler ele alındığında bunlar, kişisel faktörler, fiziksel ve teknik faktörler ile örgütsel faktörler olarak açıklanmaktadır.

3.10.1. Kişisel Faktörler

İletişim sürecinde yaşanan sıkıntıların veya eksikliklerin büyük bir kısmı bilgiyi gönderen kişinin ve alıcı kişinin sahip olduğu kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu sebepten dolayı örgütte yönetici pozisyonunda çalışan kişi hem kendi kişilik özelliklerini hem de alıcı durumundaki çalışan kişinin kişilik özelliklerini iyi bilmeli ve ona göre bir davranış sergilemelidir (Koçel, 2018: 534).

3.10.2. Fiziksel ve Teknik Faktörler

Örgütsel iletişimi etkileyen fiziksel ve teknik engellere bakıldığında, genel anlamda kaynak tarafından gönderilen mesajın alıcı kişiye bazı teknik sorunlar nedeniyle net olarak iletilmemesi veya mesajın hiç aktarılamaması şeklindedir. Bu kapsamda gürültü, iletişim sürecinin tüm aşamalarını etkileyebilme özelliğindedir (Eyyüpoğlu, 2018: 158). Fiziksel faktörler iletişim sürecini engelleyen bir diğer unsurdur ve fiziksel faktörler çoğunluklu olarak çevre şartları ve iletişim sürecindeki kanal ile ilgilidir (Koçel, 2005: 544).

3.10.3. Örgütsel Faktörler

İletişimi olumsuz açıdan etkileyen kişisel ve çevresel faktörlerin yanında örgütten kaynaklanan durumlar da bulunmaktadır. Örgüt içerisinde iletişimi sağlayıp geliştirmek için farklı düzeyde veya bölümlerdeki kişiler kendi aralarında faydalı olacak bir iletişim modeli oluşturamadıklarında, bölümler arasındaki farklılıklar örgüt içerisinde sağlıklı bir iletişimin oluşmasını engellemektedir (Bozkurt, 2010: 45).

Örgütte önemli yeri olan etkili bir iletişim sürecinde bazı zamanlar örgütsel yapıdan kaynaklanan sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Çalışanlar veya departmanlar ile yöneticiler arasında kurulan sağlıklı iletişim, birbirlerine karşı olan güven duygusunun düzeyi, hiyerarşik bir yönetim yapısı ve hem çalışanlara hem de yöneticilere gereğinden

fazla bilgi aktarımının yapılması gibi unsurlar iletişimi etkileyen örgütsel engelleri içermektedir (Çakır, 2020: 979).

3.11. Örgütsel İletişimi İyileştirme Yolları

Örgütsel iletişimin iyileştirilmesi açısından, yöneticilerin her zaman için kendilerine ulaşılabilir olduklarını çalışanlarına hissettirerek iletişim kanallarını açık tutmaları ve böylece çalışanların örgüt içerisindeki bilgileri daha hızlı bir şekilde öğrenmelerini desteklemeleri bu süreçte oldukça önemlidir (Akdağ ve Taşdemir, 2013: 149).

Etkili bir örgüt yapısı oluşturmak için kullanılan iletişim teknikleri ve becerileri kadar örgütteki iletişim ortamının da önemli olduğu belirtilmektedir. Örgüt içerisinde güvenilir bir iletişim ortamının sağlanarak yanlış bilgilendirme ve dedikodu gibi kurumun performansını olumsuz yönde etkileyecek olan durumların önüne geçilmektedir. Böylelikle örgütsel hedefler doğrultusunda gerek duyulan sağlıklı iletişim süreci sağlanmış olacaktır. Başarılı olmayı amaçlayan her örgüt için etkili iletişim oldukça önemlidir (Uğurlu Kara ve Kahraman, 2021: 20).

Örgütsel iletişimi iyileştirme sürecinde önem verilmesi gereken konulardan birisi de kişilerarası kurulan ilişkilerdir. Bu süreç, kişilerin ilişki içerisinde sergilemiş oldukları düşünsel ve algısal faaliyetleri içermekte olup aynı zamanda olaylara olan bakış açısını, olaylar karşısındaki anlayabilme becerisini ve sosyal alandaki iletişim yeteneklerini de ifade etmektedir. Bütün bu durumlar iletişim sürecinde kişinin, etrafındaki bireylere karşı empati kurmalarını sağlayarak daha iyi anlamalarına yardımcı olmaktadır (Demir ve Demir, 2009: 69).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ALGISININ ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİME OLAN ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı otel çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık yaşamalarının, örgüte karşı yabancılaşmalarını ve örgüt içindeki iletişimi ne derecede ve nasıl etkilediğinin araştırılmasıdır. Aynı zamanda mevcut araştırmanın ilgili literatüre özgün bir katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Yapılmış olan çalışmalara bakıldığında, iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim kavramları birçok farklı konular ile birlikte ele alınmıştır. Ancak iş yaşamında yalnızlık algısının çalışanların örgütsel yabancılaşma durumlarını ve örgütsel iletişimlerini nasıl etkilediğini incelemeye yönelik olarak üç konunun da birlikte ele alındığı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu anlamda yapılmış olan bu çalışma önem taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamını Antalya ilinde faaliyette bulunan otel işletmelerinde, sürekli ve sezonluk olarak çalışan bireyler oluşturmaktadır. Çalışma, 2023 yılı Şubat-Eylül ayları arasında sınırlı olup, hem yüz yüze hem de online anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılım sağlayan otel çalışanlarının bir kısmının sezonluk olarak görevli olmaları, mesai saatlerinde değişiklik yapılması ve yaz döneminde yoğun bir şekilde çalışmalarından dolayı veri toplama sürecinin yavaş ilerlemesi araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

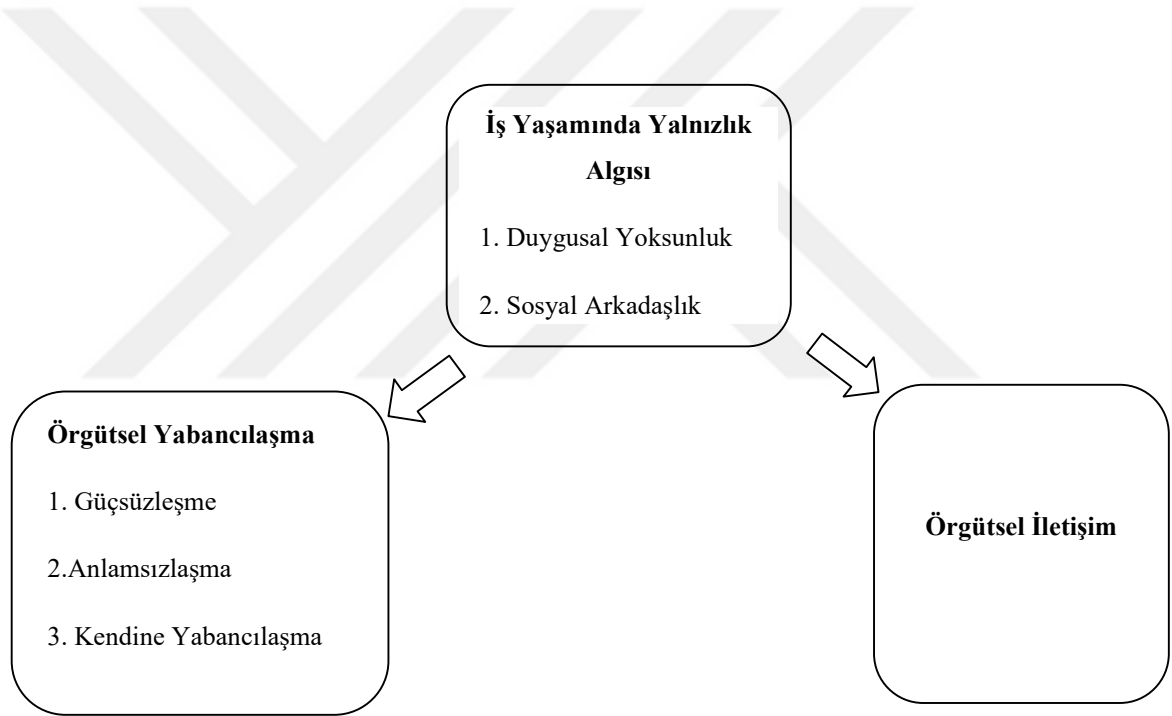
4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Antalya ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri oluşturmaktadır. Otel çalışanlarının, sezonluk ve sürekli çalışan olarak değişkenlik göstermesinden dolayı evrendeki çalışan sayısı tam olarak bilinmemektedir. Araştırmanın örneklemi ise kolayda örneklem yöntemi ile seçilmiş 396 otel çalışanı oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen anket formu sayısı 396 olmasına rağmen bazı anket formları incelendiğinde eksiklikler ve yanlışlıkların olduğu tespit edildiği için 14 adet anket formu çalışmadan çıkartılmış olup 382 adet anket formu çalışmanın analiz kısmına dahil edilmiştir. Çalışmaya ait anket formu otel işletmelerinin genel müdürlük

departmanında çalışanlar aracılığı ile gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra otel çalışanlarına dağıtılmıştır.

4.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma paradigması uygulanacaktır. Araştırmanın kuramsal modeli aşağıdaki şekilde yer almaktadır. Çalışmanın modelinde yer alan iş yaşamında yalnızlık algısı kavramı bağımsız değişkeni ifade etmektedir. Örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim kavramları ise bağımlı değişkenlerdir. İş yaşamında yalnızlık algısının alt boyutları duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık kavramlarıdır. Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları da güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma şeklindedir. Örgütsel iletişim ise tek boyuttan oluşmaktadır.



Şekil 7. Araştırma Modeli

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

İş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim değişkenlerinin arasındaki ilişkilerle ilgili detaylı bir literatür incelemesi yapılmış ve bu üç konunun birlikte ele alındığı bir araştırma bulunamamıştır. Çalışma kapsamında ele alınan

değişkenler ile ilgili olarak yapılan benzer çalışmalar incelenerek araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: İş yaşamında yalnızlık algısının, örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

H1a: İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

H1b: İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

H1c: İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

H1d: İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

H1e: İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

H1f: İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

H2: İş yaşamında yalnızlık algısının, örgütsel iletişim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

H2a: İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel iletişim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

H2b: İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel iletişim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

4.6. Araştırmanın Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde geçerliliği ve güvenilirliği kontrol edilen ‘İş Yaşamında Yalnızlık

Ölçeği', 'Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği' ve 'Örgütsel İletişim Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin hepsi 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Araştırmanın ikinci bölümünde ise katılımcıların demografik bilgilerini içeren (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, oteldeki pozisyonu ve çalışmaya süresi) 6 soru yer almaktadır.

4.6.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Çalışma kapsamında otel çalışanlarının iş yaşamındaki yalnızlık algılarını ölçmek amacıyla Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından oluşturulan, Doğan ve arkadaşları (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapıp ölçeğin geçerliliği ve güvenirliliği test edilmiş olan ve Karaduman'ın (2013) da tez çalışmasında kullanmış olduğu iş yaşamında yalnızlık ölçeği kullanılmıştır. İş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam 16 ifadeden oluşmakta ve sosyal arkadaşlık ile duygusal yoksunluk olmak üzere ölçeğin iki alt boyutu bulunmaktadır. Anketin (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9.) maddeleri duygusal yoksunluk boyutunu ifade ederken (10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16.) maddeler de sosyal arkadaşlık boyutunu ifade etmektedir. Ölçeğe ait maddeler 5'li likert şeklindedir. Ayrıca iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin (5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16.) maddeleri olumsuz olduklarından dolayı ters puanlanmıştır ve analiz aşamasında bu duruma dikkat edilmiştir.

4.6.2. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

Çalışma bağlamında otel çalışanlarının örgütsel yabancılaşma durumlarını ölçmek amacıyla Seeman (1964)'ın beş boyuttan oluşan ölçeğinden hareketle Mottaz (1981) tarafından geliştirilen, Uysaler (2010) tarafından Türkçe düzenlenmesi yapıp geçerliliği ve güvenirliliği test edilmiş olan, Şeremet'in (2022) de tez çalışmasında kullanmış olduğu örgütsel yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel yabancılaşma ölçeği 21 ifadeden oluşmakta ve ölçeğin güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma şeklinde 3 alt boyutu bulunmaktadır. Anketin (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.) maddeleri güçsüzleşme boyutunu, (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.) maddeleri anlamsızlaşma boyutunu ve (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.) maddeler de kendine yabancılaşma boyunu ifade etmektedir. Ölçeğe ait maddeler 5'li likert şeklindedir. Ayrıca örgütsel yabancılaşma ölçeğinin (3, 5, 6, 9, 11, 12, 15, 18 ve 20.) maddeleri ters puanlanmıştır ve analiz sürecinde buna dikkat edilmiştir.

4.6.3. Örgütsel İletişim Ölçeği

Çalışma kapsamında son olarak otel çalışanlarının örgütsel iletişim düzeylerini ölçmek amacıyla Gürgen (1997) tarafından geliştirilmiş olan, geçerlilikleri ve güvenirlikleri test edilen, Çiftçi'nin (2019) de tez çalışmasında kullanmış olduğu örgütsel iletişim ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel iletişim ölçeği 9 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe ait maddeler 5'li likert şeklindedir. Örgütsel iletişim ölçeğinin maddeleri arasında olumsuzluk bildiren ifadeler bulunmadığından dolayı ters kodlama yapılmamıştır.

4.7. Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışmaya ait elde edilen veriler, SPSS 25 paket programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde katılımcılara yönlendirilen iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim ölçeklerine ilişkin ifadelerin geçerliliklerini test etmek amacıyla her bir ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Güvenirliklerini analiz etmek amacıyla ise KMO (Kaiser Mayer Olkin) ve Barlett Küresellik Testi ile Keşfedici Faktör Analizi (KFA) yapılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim değişkenlerinin demografik değişkenlere ilişkin gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla "Bağımsız Örneklem T Testi" ile "One Way Anova" testi yapılmıştır. Değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılırken değişkenlerin ve alt boyutlarının birbirlerine olan etkisini belirlemek için de regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde yer alan katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bulguları açıklamak için betimsel analizler gerçekleştirilmiştir.

4.8. Araştırmanın Bulguları

Çalışma kapsamında analiz edilen veriler sonucunda elde edilen bulgular başlıklar halinde aşağıda belirtilmektedir.

4.8.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 382 otel çalışanına ilişkin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalıştığı pozisyonu ile hizmet süresi gibi demografik özelliklerine ait istatistiksel bilgiler bulunmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri Tablosu

N=382	Örneklem Dağılımı			Örneklem Dağılımı	
Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Kadın	219	57,3	Evli	247	64,7
Erkek	163	42,7	Bekâr	135	35,3
Yaş	N	%	Hizmet Süresi	N	%
18-30	110	28,8	0- 1 Yıl	19	5,0
31-40	183	47,9	2- 5 Yıl	151	39,5
41-50	79	20,7	6- 9 Yıl	160	41,9
51-60	10	2,6	10 Yıl ve üzeri	52	13,6
Eğitim Durumu	N	%	Çalıştığı Pozisyon	N	%
İlkokul	6	1,6	Ön Büro (Resepsiyon)	65	17,0
Ortaokul	11	2,9	Kat Hizmetleri	70	18,3
Lise	122	31,9	Mutfak	121	31,7
Ön Lisans	62	16,2	Satış Pazarlama	56	14,7
Lisans	172	45,0	Halkla İlişkiler	39	10,2
Lisansüstü	9	2,4	İnsan Kaynakları	18	4,7
			Diğer	13	3,4

Çalışmanın katılımcılarına ilişkin demografik bulguların yer aldığı Tablo 2 incelendiğinde, çalışmaya katılan 382 katılımcının 219'unu (%57,3) kadınlar oluştururken, 163'ünü (%42,7) de erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Bu durumda kadın katılımcıların sayısının, erkek katılımcıların sayısına göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında 247'sinin (%64,7) evli, 135 (%35,3) çalışanın da bekar olduğu görülmekte ve buna göre çalışmaya katılan otel çalışanların çoğunluğun evli olduğu ifade edilebilir.

Çalışmaya katılanların yaşları incelendiğinde 382 otel çalışanının 110'u (%28,8) 18-30 yaş aralığında, 183'ü (%47,9) en fazla katılımcının olduğu 31-40 yaş aralığında, 79'u (%20,7) 41-50 yaş aralığında ve 10 (%2,6) çalışan da 51-60 yaş aralığındadır.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında 6 çalışanın %1,6'lık kısım ile ilkokul mezunu, 11 çalışanın %2,9'luk kısım ile ortaokul mezunu, 122 çalışanın %31,9'luk kısım ile lise mezunu, 62 çalışanın %16,2'lik kısmı ile ön lisans mezunu, 172 çalışanın %45'lik kısmı ile lisans mezunu ve 9 çalışanın %2,4'lük kısmı ise lisansüstü mezundur. Buna göre çalışanların çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların hangi pozisyonda çalıştığına bakıldığında ön büro (resepsiyon) pozisyonunda %17'lik kısım ile 65 kişi, kat hizmetleri pozisyonunda %18,3'lük kısım ile

70 kişi, mutfak bölümünde %31,7'lik kısım ile 121 kişi, satış pazarlama pozisyonunda %14,7'lik kısım ile 56 kişi, halkla ilişkiler pozisyonunda %10,2'lik kısım ile 39 kişi, insan kaynakları pozisyonunda %4,7'lik kısım ile 18 kişi, diğer pozisyonlarda da %3,4'lük kısım ile 13 kişi çalışmaktadır. Bu verilere göre katılımcıların çoğunluğu mutfak bölümünde çalışmaktadır.

Çalışmaya katılanların hizmet sürelerine bakıldığında ise 6-9 yıl aralığında çalışanların sayısının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların 19'u %5'lik kısım ile 1-5 yıl aralığında, 151'i %39,5'luk kısım ile 2-5 yıl aralığında, 160'ı %41,9'luk kısım ile 6-9 yıl aralığında ve 52'sinin %13,6'luk kısım ile 10 yıl ve üzerinde çalışmaktadır.

4.8.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Dağılımları

Çalışmaya ait verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini belirlemek amacıyla normallik analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarından oluşan iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin, güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarından oluşan örgütsel yabancılaşma ölçeğinin ve tek boyuttan oluşan örgütsel iletişim ölçeğine ilişkin elde edilen normallik değerleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Ölçeklerin Normallik Değerleri Tablosu

Ölçekler ve Boyutları	Skewness Değeri (Çarpıklık)	Kurtosis Değeri (Basıklık)
İş Yaşamında Yalnızlık	,801 ile ,125 arasında	-,037 ile 249 arasında
Duygusal Yoksunluk	,744 ile ,125 arasında	-,184 ile ,249 arasında
Sosyal Arkadaşlık	,837 ile ,125 arasında	,179 ile ,249 arasında
Örgütsel Yabancılaşma	-,125 ile ,125 arasında	-,203 ile ,249 arasında
Güçsüzleşme	,026 ile ,125 arasında	-,671 ile ,249 arasında
Anlamsızlaşma	-,769 ile ,125 arasında	,509 ile ,249 arasında
Kendine Yabancılaşma	-,143 ile ,125 arasında	-,496 ile ,249 arasında
Örgütsel İletişim	-,385 ile ,125 arasında	-,236 ile ,249 arasında

Çalışmaya ilişkin verilerin normal dağılım gösterebilmesi için Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre değişkenlerin Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin -1,50 ile +1,50 aralığında, Can'a (2013) göre ise -1,96 ve +1,96 aralığında farklılık göstermesi gerekmektedir.

Çalışma kapsamında ele alınan değişkenlerin alt boyutlarının da analiz aşamalarına devam edilebilmesi için değişkenlerin alt boyutlarının da normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Değişkenlere ait boyutların çalışma içerisinde normal dağılım göstermemesi durumunda, yapılan analizler sonucunda elde edilen veriler yanlış olup, yorumlama kısmında da sıkıntılar yaşanabilecektir (Karagöz, 2017: 104).

Bu bilgiler doğrultusunda gerçekleştirilen normallik analizi sonucunda iş yaşamında yalnızlık ölçeğini oluşturan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutunun, örgütsel yabancılaşma ölçeğini oluşturan güçsüzleşme, anlamsızlaşma ile kendine yabancılaşma boyutlarının ve tek boyuttan oluşan örgütsel iletişim ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin istenilen aralıkta olmasından dolayı değişkenlerin normal dağılım gösterdikleri kabul edilmiştir.

4.8.3. Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Sonuçları

Çalışmanın değişkenleri olan iş yaşamında yalnızlık ile alt boyutlarının, örgütsel yabancılaşma ile alt boyutlarının ve tek boyuttan oluşan örgütsel iletişim ölçeklerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4. Ölçeklere Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

Ölçekler	Boyutlar	$\bar{X}$		SS	
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	2,30	2,33	,7176	,7871
	Sosyal Arkadaşlık		2,26		,7493
Örgütsel Yabancılaşma	Güçsüzleşme	3,32	2,95	,5524	,8166
	Anlamsızlaşma		3,76		,6183
	Kendine Yabancılaşma		3,23		,6420
Örgütsel İletişim	Tek Boyut	3,33		,7939	

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin vermiş olduğu yanıtların ortalamasının 2,30 (SS=,7176) olduğu, duygusal yoksunluk boyutunun ortalamasının

2,33 (SS=,7871) ve sosyal arkadaşlık boyutunun ortalamasının da 2,26 (SS=,7493) olduğu görülmektedir. Duygusal yoksunluk boyutuna ait ortalamanın sosyal arkadaşlık boyutu ortalamasından daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Çalışmaya katılanların genel olarak örgütsel yabancılaşma ölçeğine ilişkin vermiş olduğu yanıtların ortalamasının 3,32 (SS=,5524) olduğu, güçsüzleşme boyutunun ortalaması 2,95 (SS=,8166); anlamsızlaşma boyutunun ortalaması 3,76 (SS=,6183) ve kendine yabancılaşma boyutunun ortalaması ise 3,23 (SS=,6420) olduğu görülmektedir. Katılımcıların anlamsızlaşma boyutuna verdiği yanıtların ortalamasının diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Çalışmaya katılanların tek boyuttan oluşan örgütsel iletişim ölçeğine ilişkin vermiş olduğu yanıtların ortalaması ise 3,33 (SS=,7939) olarak tespit edilmiştir.

4.8.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

İş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim ölçekleri ve alt boyutlarının cronbach's alpha katsayıları ve güvenilirlik düzeyleri Tablo 5'te belirtilmektedir.

Tablo 5. Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri Tablosu

Ölçekler	Boyutlar	Cronbach's Alpha (α) Katsayıları		Güvenirlik Düzeyleri
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	,926	,894	Yüksek Düzeyde
	Sosyal Arkadaşlık		,867	
Örgütsel Yabancılaşma	Güçsüzleşme	,861	,846	Yüksek Düzeyde
	Anlamsızlaşma		,749	Orta Düzeyde
	Kendine Yabancılaşma		,674	
Örgütsel İletişim	Tek Boyut	,902		Yüksek Düzeyde

Çalışmada kullanılan değişkenlerin güvenilirlik düzeylerini yorumlamak amacıyla kullanılan alpha değerleri 0,00 ile 0,40 aralığında olursa ölçeğin güvenilir olmadığı, alpha değerleri 0,41 ile 0,60 aralığında olursa ölçeğin düşük düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu, alpha değerleri 0,61 ile 0,80 aralığında olursa ölçeğin orta düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu, alpha değerleri 0,81 ile 1,00 aralığında olursa ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu belirtilmektedir (Yaşar, 2014: 63).

Çalışma kapsamında kullanılan iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve

örgütsel iletişim ölçeklerinin ve alt boyutlarının güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda iki boyuttan oluşan iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin güvenilirlik katsayısının 0,926 olduğu, üç boyuttan oluşan örgütsel yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısının 0,861 olduğu ve tek boyuttan oluşan örgütsel iletişim ölçeğinin güvenilirlik katsayısının ise 0,902 olduğu belirlenmiştir. İş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim ölçeklerinin alpha değerlerine bakıldığında üç ölçeğin de yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir.

Ölçeklerin boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayılarına bakıldığında ise iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin duygusal yoksunluk boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,894 ve sosyal arkadaşlık boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,867 olarak tespit edilmiş olup iki boyutunda güvenilirlikleri yüksek düzeydedir. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin güçsüzleşme boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,846 olarak, anlamsızlaşma boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,749 ve kendine yabancılaşma boyutunun 0,674 olarak tespit edilmiştir. Güçsüzleşme boyutunun güvenilirliği yüksek düzeyde, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarının güvenilirliği ise orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışma kapsamında elde edilen verilere ilişkin faktör analizi yapılabilmesi için değerlerin uygun olup olmadığını anlamak amacıyla faktör analizinden önce değişkenlerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's testleri yapılması analiz sürecinin daha sağlıklı ilerlemesi açısından önemlidir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın değişkenleri olan iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim ölçekleri için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's testi sonuçları Tablo 6'da belirtilmektedir.

Tablo 6. Ölçeklerin KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları Tablosu

Ölçekler	Kasiyer Meyer Olkin (KMO)	Barlett's Testi		
		X2	Sd	Sig (p)
İş Yaşamında Yalnızlık	,927	3494,951	120	,000
Örgütsel Yabancılaşma	,884	1917,954	210	,000
Örgütsel İletişim	,906	1789,548	36	,000

Değişkenlere ilişkin KMO değerinin 0,60 veya 0,60 'ın üstünde olması yeterli

örneklemin bulunduğunu göstermektedir. Barlett's testi sonucunda çıkan p değerinin 0,05'ten küçük olması da değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı düzeyde olduğunu ifade etmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2016:312).

Tabloya 6'ya göre iş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin örneklem yeterliliğini test eden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,927 olarak çıktığı görülmektedir. Örneklem büyüklüğü faktör analizi için yeterli düzeydedir. Barlett's testi sonucunda ise değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı ($p=0,000<0,05$) düzeyde olduğu görülmektedir.

İkinci değişkenimiz olan örgütsel yabancılaşma ölçeğine ilişkin yapılan analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,884 olarak bulunmuş olup, örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu belirtilebilir. Değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Barlett's testi sonucunda çıkan değer anlamlıdır ($p=0,000<0,05$).

Son değişkenimiz olan örgütsel iletişim ölçeğine ilişkin örneklem yeterliliğini test eden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,906 olup yeterli düzeydedir. Barlett's testi sonucunda da değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı ($p=0,000<0,05$) olduğu görülmektedir.

İş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim ölçekleri için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's testi sonuçlarına bakıldığında, üç değişkenin de faktör analizi yapılabilmesi için yeterli ve anlamlı düzeyde oldukları ifade edilebilir.

4.8.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizleri

Faktör analizi yapılarak, çalışma kapsamında ele alınan birden fazla değişkenin ve boyutlarının aralarındaki ilişkilerinin incelenmesi ve gruplar halinde oluşturulup bir araya getirilmesi amaçlanmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2013: 203). Katılımcılardan elde edilen verilerin, faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğu tespit edilen çalışmaya ait değişkenlerin boyutlarını daha açıklayıcı bir şekilde yorumlayabilmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Değişkenlere ilişkin yapılan faktör analizleri sonucu aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

4.8.5.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Faktör Analizi

İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Boyutlarına Ait Faktör Analizi Tablosu

Boyutlar	Faktör Maddeleri	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Duygusal Yoksunluk	İş ortamında sorunlarla karşılaştığımda iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	,845	49,44
	Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	,892	
	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	,745	
	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	,767	
	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	,654	
	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.	,685	
	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	,702	
Sosyal Arkadaşlık	İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır.	,636	12,90
	İşyerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	,635	
	İşyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	,841	
	İşyerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	,836	
	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	,747	
	İşyerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar var.	,830	
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin): ,927 Barlett's Test: 3494,951 Sig. (p): ,000			

İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda duygusal yoksunluk boyutunun 5. ve 6. maddeleri ile sosyal arkadaşlık boyutunun 13. maddesinin faktör yüklerinin dağılımında farklılık olduğu için bu maddeler analizden çıkarılmıştır. Bu maddeler analizden çıkarıldıktan sonra tekrarlanan analiz sonucunda iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin duygusal yoksunluk boyutuna ait faktör yüklerinin 0,65 ile 0,89 değer aralıklarında farklılık gösterdiği ve açıklanan varyans değerinin 49,44 olduğu, sosyal arkadaşlık boyutuna ait faktör yüklerinin ise 0,63 ile 0,84 değer aralıklarında farklılık gösterdiği ve açıklanan varyans değerinin 12,90 olduğu görülmektedir.

4.8.5.2. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi

Örgütsel yabancılaşma ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ve Boyutlarına Ait Faktör Analizi Tablosu

Boyutlar	Faktör Maddeleri	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Güçsüzleşme	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.	,577	33,13
	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım vardır.	,764	
	Yaptığım işle ilgili çok az yetkim/kontrolüm vardır.	,592	
	İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.	,794	
	İşimle ilgili konularda değışiklik yapma imkanına sahip değilim.	,723	
	İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor.	,618	
	İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım.	,516	
Anlamsızlaşma	Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.	,724	12,67
	Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli.	,727	
	Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını görebiliyorum.	,792	
	İşimin, iş arkadaşlarımın işleri ile uyumlu olduğunu görebiliyorum.	,645	
Kendine Yabancılaşma	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	,595	9,66
	Benim için işimin en tatmin edici özelliğı maaşımdır.	,544	
	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor.	,663	
	İşim genellikle rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor	,736	
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin): ,884 Barlett's Test: 1917,954 Sig. (p): ,000			

Örgütsel yabancılaşma ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda güçsüzleşme boyutundaki maddelerin faktör yükleri normal şekilde dağıldığı için madde çıkarımı yapılmamıştır. Güçsüzleşme boyutuna ait faktör yüklerinin 0,51 ile 0,79 değer aralıklarında farklılık gösterdiği ve açıklanan varyans değerinin 33,13 olarak bulunduğu görülmektedir. Anlamsızlaşma boyutunun 9., 11., ve 12. maddeleri ile kendine yabancılaşma boyutunun 17., 19., ve 21. maddelerinin faktör yüklerinin dağılımında farklılık olduğu için bu maddeler analizden çıkarılmıştır. Bu maddeler analizden çıkarıldıktan sonra tekrarlanan analiz sonucunda örgütsel yabancılaşma ölçeğinin anlamsızlaşma boyutuna ait faktör yüklerinin 0,64 ile 0,79 değer aralıklarında farklılık gösterdiği ve açıklanan varyans değerinin 12,67 olduğu, kendine yabancılaşma boyutuna ait faktör yüklerinin ise 0,54 ile 0,73 değer aralıklarında farklılık gösterdiği ve açıklanan varyans değerinin 9,66 olduğu görülmektedir.

4.8.5.3. Örgütsel İletişim Ölçeği Faktör Analizi

Örgütsel İletişim ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9. Örgütsel İletişim Ölçeği Faktör Analizi Tablosu

Boyutlar	Faktör Maddeleri	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Örgütsel İletişim	Önerilerinizi yada sorunlarınızı iletmek üzere gerektiğinde bir üst amire/kişiy e kolaylıkla ulaşabiliyorum.	,816	56,24
	Yöneticimiz daha başarılı olmanız için size destek veriyor.	,812	
	İşimizi en iyi şekilde yapma konusundaki çabalarınız yöneticiniz tarafından takdirle karşılanıyor.	,802	
	Kurumumuz yönetiminin, eğitim ve mesleki gelişimimizle ilgilendiğine inanıyorum	,789	
	Yöneticilerin çalışanların sorunlarını yakından izlediklerine ve bu sorunları çözmek için yeterince çaba harcadıklarına inanıyorum.	,784	
	Kurumumuzda yönetimin kişilerin yanlış hareketlerine karşı gereken tepkinin gösterildiğini düşünüyorum.	,774	
	Kurumumuzda çalışanlara adil davranıldığını düşünüyorum.	,737	
	Kurumumuzda işimizi yapmamız için gerekli bilgilere/verilere kolaylıkla ulaşabiliyorum.	,620	
	Kurum iç i iletişimden memnunuz.	,573	
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin): ,906 Barlett's Test: 1789,548 Sig. (p): ,000			

Örgütsel iletişim ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda tek boyuttan oluşan ölçek maddelerinin faktör yükleri normal şekilde dağıldığı için madde çıkarımı yapılmamıştır. Ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin 0,57 ile 0,81 değer aralıklarında farklılık gösterdiği ve açıklanan varyans değerinin 56,24 olarak bulunduğu görülmektedir.

4.8.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin T-Testi Sonuçları

Çalışma kapsamında ele alınan iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim değişkenlerinin cinsiyet ve medeni durum bağlamında yapılan t-testi sonuçları bu bölümde yer almaktadır.

4.8.6.1. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında T-Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında çalışmaya katılım sağlayan 382 otel çalışanının iş

yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim ölçeklerine ilişkin ifadeler vermiş oldukları yanıtların cinsiyet değişkenine göre incelenip anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Değişkenlerin cinsiyet bağlamında yapılan t-testi sonuçları Tablo 10’da her bir değişken için ayrı ayrı verilmektedir.

Tablo 10. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkeni Bağlamında T-Testi Tablosu

Ölçekler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	Sig (p)
İş Yaşamında Yalnızlık	Kadın	219	2,322	,7211	,625	,553
	Erkek	163	2,276	,7142		
Örgütsel Yabancılaşma	Kadın	219	3,295	,5512	1,067	,286
	Erkek	163	3,356	,5538		
Örgütsel İletişim	Kadın	219	3,357	,7598	,705	,481
	Erkek	163	3,299	,8387		

Tablo 10’a bakıldığında, katılımcıların iş yaşamında yalnızlık algılarının cinsiyete göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan t-testi sonucunda cinsiyet bağlamında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin cinsiyete göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan t-testi sonucuna bakıldığında cinsiyet bağlamında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların örgütsel iletişim düzeylerinin cinsiyete göre olan dağılımı incelendiğinde ise yapılan t-testi sonucuna bakıldığında cinsiyet bağlamında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

4.8.6.2. Ölçeklerin Medeni Durumu Değişkeni Bağlamında T-Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında çalışmaya katılım sağlayan 382 otel çalışanının iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim ölçeklerine ilişkin ifadeler vermiş oldukları yanıtların medeni durum değişkenine göre incelenip anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Değişkenlerin medeni durumları bağlamında yapılan t-testi sonuçları Tablo 11’de her bir değişken için ayrı ayrı verilmektedir.

Tablo 11. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkeni Bağlamında T-Testi Tablosu

Ölçekler	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	Sig (p)
İş Yaşamında Yalnızlık	Evli	247	2,221	,6538	-3,007	,003
	Bekar	135	2,450	,8034		
Örgütsel Yabancılaşma	Evli	247	3,384	,5248	3,041	,195
	Bekar	135	3,206	,5842		
Örgütsel İletişim	Evli	247	3,401	,7602	2,319	,021
	Bekar	135	3,205	,8402		

Tablo 11'e bakıldığında, katılımcıların iş yaşamında yalnızlık algılarının medeni duruma göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan t-testi sonucunda iş yaşamında yalnızlık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bekar çalışanların iş yaşamında yalnızlık algıları ortalamasının (Ort.=2,45; S.S.=,80), evli çalışanların ortalamalarından (Ort.= 2,22; S.S.=,65), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin medeni duruma göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan t-testi sonucunda örgütsel yabancılaşma ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Katılımcıların örgütsel iletişim düzeylerinin medeni duruma göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan t-testi sonucunda medeni durum bağlamında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Evli çalışanların örgütsel iletişim ortalamasının (Ort.=3,40; S.S.=,76), bekar çalışanların ortalamalarından (Ort.= 3,20; S.S.=,84), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

4.8.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Anova Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında çalışmaya katılım sağlayan 382 otel çalışanının iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim ölçeklerine ilişkin ifadeler vermiş oldukları yanıtların yaş, eğitim durumu, pozisyon ve çalışma süresi değişkenlerine göre incelenip anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Değişkenlerin için yapılan Anova testi sonuçları aşağıdaki tablolarda her bir değişken için ayrı ayrı verilmektedir.

4.8.7.1. Ölçeklerin Yaş Değişkeni Bağlamında Anova Testi Bulguları

İş yaşamında yalnızlığın, örgütsel yabancılaşmanın ve örgütsel iletişimin yaş

değişkeni bağlamında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları Tablo 12’de sırasıyla yer almaktadır.

Tablo 12. Ölçeklerin Yaş Değişkeni Bağlamında Anova Testi Tablosu

Ölçekler	Yaş	N	$\bar{X}$	S.S.	F	Sig (p)
İş Yaşamında Yalnızlık	18-30	110	2,388	,7864	1,440	,231
	31-40	183	2,224	,6559		
	41-50	79	2,360	,7374		
	51-60	10	2,343	,8059		
Örgütsel Yabancılaşma	18-30	110	3,183	,5269	3,972	,008
	31-40	183	3,371	,5256		
	41-50	79	3,362	,5938		
	51-60	10	3,614	,7198		
Örgütsel İletişim	18-30	110	3,194	,8163	1,609	,187
	31-40	183	3,389	,7765		
	41-50	79	3,398	,7620		
	51-60	10	3,288	1,022		

Tablo 12’ye bakıldığında, katılımcıların iş yaşamında yalnızlık algılarının yaş grubuna göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda yaş bağlamında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin yaş grubuna göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda örgütsel yabancılaşma ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). 51-60 yaş aralığında olan çalışanların ortalaması (Ort.=3,61; S.S.=,71), 18-30 yaş aralığında olan çalışanların ortalamalarından (Ort.=3,18; S.S.= ,52), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel iletişim düzeylerinin yaş gruplarına göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda yaş grupları bağlamında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

4.8.7.2. Ölçeklerin Eğitim Durumu Değişkeni Bağlamında Anova Testi Bulguları

İş yaşamında yalnızlığın, örgütsel yabancılaşmanın ve örgütsel iletişimin eğitim durumu değişkeni bağlamında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları Tablo 13’te sırasıyla yer almaktadır.

Tablo 13. Ölçeklerin Eğitim Durumu Değişkeni Bağlamında Anova Testi Tablosu

Ölçekler	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	S.S.	F	Sig (p)
İş Yaşamında Yalnızlık	İlkokul	6	1,895	,5224	9,725	,000
	Ortaokul	11	2,414	,7290		
	Lise	122	2,620	,7735		
	Önlisans	62	2,338	,7092		
	Lisans	172	2,088	,5991		
	Lisansüstü	9	1,965	,5677		
Örgütsel Yabancılaşma	İlkokul	6	3,833	,6527	11,400	,000
	Ortaokul	11	3,121	,5077		
	Lise	122	3,065	,5418		
	Önlisans	62	3,340	,4584		
	Lisans	172	3,471	,4971		
	Lisansüstü	9	3,714	,8404		
Örgütsel İletişim	İlkokul	6	3,407	,7257	6,417	,000
	Ortaokul	11	3,333	,7809		
	Lise	122	3,153	,7214		
	Önlisans	62	3,025	,8640		
	Lisans	172	3,556	,7345		
	Lisansüstü	9	3,543	1,211		

Tablo 13' e bakıldığında, katılımcıların iş yaşamında yalnızlık algılarının eğitim durumuna göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda eğitim durumu bağlamında anlamlı bir farklılığın bulunduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Lise mezunu çalışanların iş yaşamında yalnızlık algılarının ortalaması (Ort.=2,62; S.S.=,77), ilkokul mezunu çalışanların ortalamalarından (Ort.= 1,89; S.S.=,52), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin eğitim durumuna göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda eğitim durumu ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). İlkokul mezunu çalışanların örgütsel yabancılaşma ortalaması (Ort.=3,83; S.S.=,65), ortaokul mezunu çalışanların ortalamalarından (Ort.= 3,12; S.S.=,50), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel iletişim düzeylerinin eğitim durumuna göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda eğitim durumu bağlamında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Lisans mezunu çalışanların örgütsel iletişim ortalaması (Ort.=3,55; S.S.=,73), önlisans mezunu çalışanların ortalamalarından (Ort.=3,02; S.S.=,86), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

4.8.7.3. Ölçeklerin Pozisyon Değişkeni Bağlamında Anova Testi Bulguları

İş yaşamında yalnızlığın, örgütsel yabancılaşmanın ve örgütsel iletişimin pozisyon değişkeni bağlamında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları Tablo 14’te sırasıyla yer almaktadır.

Tablo 14. Ölçeklerin Pozisyon Değişkeni Bağlamında Anova Testi Tablosu

Ölçekler	Pozisyon	N	$\bar{X}$	SS	F	Sig (p)
İş Yaşamında Yalnızlık	Ön Büro (Resepsiyon)	65	2,339	,6777	5,760	,004
	Kat Hizmetleri	70	2,681	,7999		
	Mutfak	121	2,230	,7023		
	Satış Pazarlama	56	2,195	,6350		
	Halkla İlişkiler	39	2,400	,5816		
	İnsan Kaynak.	18	2,392	,6171		
	Diğer	13	2,302	,7176		
Örgütsel Yabancılaşma	Ön Büro (Resepsiyon)	65	3,200	,4577	8,888	,000
	Kat Hizmetleri	70	3,346	,4988		
	Mutfak	121	3,344	,5677		
	Satış Pazarlama	56	3,550	,5720		
	Halkla İlişkiler	39	3,573	,3509		
	İnsan Kaynak.	18	3,375	,5036		
	Diğer	13	3,321	,5524		
Örgütsel İletişim	Ön Büro (Resepsiyon)	65	3,283	,7683	2,389	,028
	Kat Hizmetleri	70	3,095	,6520		
	Mutfak	121	3,301	,7987		
	Satış Pazarlama	56	3,492	,8624		
	Halkla İlişkiler	39	3,463	,7895		
	İnsan Kaynak.	18	3,564	1,013		

	Diğer	13	3,332	,7939		
--	-------	----	-------	-------	--	--

Tablo 14'e bakıldığında, katılımcıların iş yaşamında yalnızlık algılarının pozisyona göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda pozisyon bağlamında anlamlı bir farklılığın bulunduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Kat hizmetleri pozisyonunda çalışanların iş yaşamında yalnızlık algılarının ortalaması (Ort.=2,68; S.S.=,79), satış pazarlama pozisyonunda çalışanların ortalamalarından (Ort.= 2,19; S.S.=,63), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin pozisyona göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda eğitim durumu ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Halkla ilişkiler pozisyonunda çalışanların örgütsel yabancılaşma ortalaması (Ort.=3,57; S.S.=,35), ön büro pozisyonunda çalışanların ortalamalarından (Ort.= 3,20; S.S.=,45), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel iletişim düzeylerinin pozisyona göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda pozisyon bağlamında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). İnsan kaynakları pozisyonunda çalışanların örgütsel iletişim ortalaması (Ort.=3,86; S.S.=1,01), kat hizmetleri çalışanların ortalamalarından (Ort.= 3,09; S.S.=,65), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

4.8.7.4. Ölçeklerin Çalışma Süresi Değişkeni Bağlamında Anova Testi Bulguları

İş yaşamında yalnızlığın, örgütsel yabancılaşmanın ve örgütsel iletişimin çalışma süresi değişkeni bağlamında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları Tablo 15'te sırasıyla yer almaktadır.

Tablo 15. Ölçeklerin Çalışma Süresi Değişkeni Bağlamında Anova Testi Tablosu

Ölçekler	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	Sig (p)
İş Yaşamında Yalnızlık	0-1 Yıl	19	2,536	,7078	1,659	,175
	2-5 Yıl	151	2,291	,7096		
	6-9 Yıl	160	2,337	,7312		
	10 Yıl ve Üzeri	52	2,144	,6870		

Örgütsel Yabancılaşma	0-1 Yıl	19	3,077	,5782	3,006	,030
	2-5 Yıl	151	3,288	,5089		
	6-9 Yıl	160	3,328	,5731		
	10 Yıl ve Üzeri	52	3,486	,5684		
Örgütsel İletişim	0-1 Yıl	19	3,005	,9285	1,321	,267
	2-5 Yıl	151	3,316	,8057		
	6-9 Yıl	160	3,362	,7449		
	10 Yıl ve Üzeri	52	3,406	,8461		

Tablo 15'e bakıldığında, katılımcıların iş yaşamında yalnızlık algılarının çalışma süresine göre olan dağılımı incelendiğinde duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarına yapılan Anova testi sonucunda çalışma süresi bağlamında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin çalışma sürelerine göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda çalışma süreleri ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). 10 yıl ve üzeri zamandır çalışanların örgütsel yabancılaşma ortalaması (Ort.=3,40; S.S.=,84), 0-1 yıl aralığında çalışanların ortalamalarından (Ort.= 3,00; S.S.=,92), daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel iletişim düzeylerinin çalışma sürelerine göre olan dağılımı incelendiğinde yapılan Anova testi sonucunda çalışma süreleri bağlamında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

4.8.8. Korelasyon Analizine Ait Bulgular

Korelasyon analizi, araştırmada ele alınan iki veya ikiden daha fazla değişkenin birbirleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak ve ilişkinin büyüklüğünü, hangi yönde olduğunu ve düzeyini analiz edip yorumlayabilmek için çalışmalarda kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Gülbüz ve Şahin, 2014: 255).

Çalışma kapsamında ele aldığımız değişkenler ile değişkenlere ait alt boyutlar arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla değişkenler arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16. Değişkenler ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Tablosu

N=382 Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7	8
İş Yaşamında Yalnızlık	r	1							
	p								
Duygusal Yoksunluk	r	,954**	1						
	p	,000							
Sosyal Arkadaşlık	r	,917**	,757**	1					
	p	,000	,000						
Örgütsel Yabancılaşma	r	,705**	,636**	,697**	1				
	p	,000	,000	,000					
Güçsüzleşme	r	,504**	,459**	,492**	,836**	1			
	p	,000	,000	,000	,000				
Anlamsızlaşma	r	,585**	,517**	,592**	,719**	,364**	1		
	p	,000	,000	,000	,000	,000			
Kendine Yabancılaşma	r	,603**	,548**	,590**	,809**	,523**	,419**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
Örgütsel İletişim	r	,564**	,510**	,556**	,623**	,410**	,408**	,680**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

*p<0,05 , **p<0,01

Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla incelenen korelasyon katsayıları 0,00 ile 0,30 aralığında bir değerde ise ilişkinin zayıf olduğu, 0,30 ile 0,70 aralığında bir değerde ise ilişkinin orta düzeyde olduğu ve 0,70 ile 1,00 aralığında bir değerde ise ilişkinin yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 264).

Tablo 16’da görüldüğü gibi değişkenlere ilişkin yapılan korelasyon analizi sonucuna bakıldığında iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($r=,705$; $p<0,05$). İş yaşamında yalnızlık ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($r=,564$; $p<0,05$). Örgütsel yabancılaşma ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiye bakıldığında ise anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($r=,623$; $p<0,05$). Değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında iş yaşamında yalnızlık ile iş yaşamında yalnızlığın boyutu olan duygusal yoksunluk arasındaki ilişkinin en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($r=,954$; $p<0,05$). En düşük ilişkiye bakıldığında da örgütsel

yabancılaşmanın boyutu olan güçsüzleşme ile örgütsel yabancılaşmanın diğer boyutu olan anlamsızlaşma arasında olduğu görülmektedir. Çalışmaya ait değişkenler ve alt boyutları arasında yapılmış olan korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

4.8.9. Regresyon Analizine Ait Bulgular

Çalışma kapsamında katılımcıların iş yaşamında yalnızlığın ve alt boyutlarının, örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları üzerindeki etkisini, iş yaşamındaki yalnızlığın ve alt boyutlarının örgütsel iletişim üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla değişkenler arasında regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenlere ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17. İş Yaşamında Yalnızlığın Örgütsel Yabancılaşmaya Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Regresyon Modelinin Özeti
İş Yaşamında Yalnızlık	Örgütsel Yabancılaşma	$R^2= ,498$ $Adj.R^2= ,496$ $F = 376,290$ $p= ,000$ $DW= 1,933$
β	,705	
S.H.	,048	
B	,928	

Tablo 17’de görüldüğü gibi değişkenlere ilişkin yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında iş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir ($R^2=0,498$; $p<0,05$). Buna göre “İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde belirtilen hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 18. İş Yaşamında Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Boyutunun Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutlarına Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler		
Duygusal Yoksunluk	Güçsüzleşme	Anlamsızlaşma	Kendine Yabancılaşma
β	,174	,318	,324
S.H.	,045	,056	,058
B	,167	,403	,390
Regresyon Modelinin Özeti	$R^2= ,422$ $Adj.R^2 = ,417$ $F = 91,930$ $p= ,000$ $DW= 1,872$		

Tablo 18’de görüldüğü gibi değişkenlere ilişkin yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında iş yaşamında yalnızlığın boyutu olan duygusal yoksunluğun, örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutları üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir ($R^2=0,498$; $p<0,05$). Buna göre “H1a: İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde belirtilen hipotez kabul edilmiştir. “H1b: İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde belirtilen hipotez kabul edilmiştir. “H1c: İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde belirtilen hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 19. İş Yaşamında Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Boyutunun Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutlarına Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler		
Sosyal Arkadaşlık	Güçsüzleşme	Anlamsızlaşma	Kendine Yabancılaşma
β	,175	,388	,336
S.H.	,040	,049	,051
B	,162	,474	,390
Regresyon Modelinin Özeti	$R^2= ,514$ $Adj.R^2 = ,510$ $F = 133,236$ $p = ,000$ $DW= 2,052$		

Tablo 19’da görüldüğü gibi değişkenlere ilişkin yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında iş yaşamında yalnızlığın boyutu olan sosyal arkadaşlığın, örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutları üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir ($R^2=0,514$; $p<0,05$). Buna göre “H1d: İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde belirtilen hipotez kabul edilmiştir. “H1e: İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde belirtilen hipotez kabul edilmiştir. “H1f: İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel yabancılaşmanın

kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde belirtilen hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 20. İş Yaşamında Yalnızlığın Örgütsel İletişime Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Regresyon Modelinin Özeti
İş Yaşamında Yalnızlık	Örgütsel İletişim	$R^2 = ,318$ $Adj.R^2 = ,317$ $F = 177,522$ $p = ,000$ $DW = 1,862$
β	,564	
S.H.	,039	
B	,523	

İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel iletişim üzerindeki etkisine bakıldığında anlamlı ve pozitif yönde bir etki olduğu tespit edilmiştir ($R^2=0,318$; $p<0,05$). Buna göre “H2: İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel iletişim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde belirtilen hipotez red edilmiştir.

Tablo 21. İş Yaşamında Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Boyutunun Örgütsel İletişime Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Regresyon Modelinin Özeti
Duygusal Yoksunluk	Örgütsel İletişim	$R^2 = ,260$ $Adj.R^2 = ,258$ $F = 133,500$ $p = ,000$ $DW = 1,841$
β	,510	
S.H.	,044	
B	,511	

Tablo 21’de görüldüğü gibi değişkenlere ilişkin yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında iş yaşamında yalnızlığın boyutu olan duygusal yoksunluğun, örgütsel iletişim üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir ($R^2=0,260$; $p<0,05$). Buna göre “H2a: İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel iletişim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde belirtilen hipotez red edilmiştir.

Tablo 22. İş Yaşamında Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Boyutunun Örgütsel İletişime Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Regresyon Modelinin Özeti
Sosyal Arkadaşlık	Örgütsel İletişim	$R^2 = ,309$ $Adj.R^2 = ,307$ $F = 169,915$ $p = ,000$ $DW = 1,908$
β	,556	
S.H.	,041	
B	,538	

Tablo 22’de görüldüğü gibi değişkenlere ilişkin yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında iş yaşamında yalnızlığın boyutu olan sosyal arkadaşlığın, örgütsel iletişim üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir ($R^2=0,309$; $p<0,05$). Buna göre “H2b: İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel iletişim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde belirtilen hipotez red edilmiştir. Araştırma hipotezlerine ait sonuçlar Tablo 23’te yer almaktadır.

Tablo 23. Hipotez Sonuç Tablosu

HİPOTEZLER		SONUÇ
H1	İş yaşamında yalnızlık algısının, örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.	KABUL
H1a	İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.	KABUL
H1b	İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.	KABUL
H1c	İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.	KABUL
H1d	İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.	KABUL
H1e	İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.	KABUL
H1f	İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.	KABUL
H2	İş yaşamında yalnızlık algısının, örgütsel iletişim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.	RED
H2a	İş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel iletişim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.	RED
H2b	İş yaşamında yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel iletişim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.	RED

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yalnızlık duygusu, kişilerin hem özel hayatlarında ve hem de iş yaşamlarında karşılaşılabilecekleri, onları psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz anlamda etkileyebilen bir durumdur. İş yaşamında yalnızlık, bireylerin çalıştıkları örgüt içerisinde kendilerini kimsesiz, dışlanmış, değersiz biri olarak hissetmeleridir. Bireyler çalıştıkları örgüt içerisinde çeşitli sebeplerden dolayı yalnızlık duygusu hissedebilmektedirler. Çalışma koşulları, iş düzeni, örgüt yapısı, çalışanın kişilik özellikleri, beklentileri, bakış açıları, iş arkadaşları ile olan ilişkileri gibi birçok bireysel ve örgütsel faktör çalışanın yalnızlık yaşamasında etkili olmaktadır. İş yaşamında yalnızlık hisseden kişinin örgüte olan bağlılığı azalmakta, performansı ve verimliliği düşmekte, iş tatmini azalmakta, motivasyonu düşmekte ve ilerleyen zamanlarda kendisini örgütten uzaklaştırarak yabancılaşma yaşayabilmektedir. Bu anlamda iş yaşamında yaşanan yalnızlık kişinin örgütsel yabancılaşma yaşamasını tetiklemektedir.

İş yaşamındaki yalnızlığın çalışanlara olan olumsuz etkilerinden arasında işe yabancılaşma gelmektedir. Yalnızlık hissine sahip çalışanların kendisini eksik görmesi, önemsiz olduğunu düşünmesi, başarıya inancını yitirmesi işe yabancılaşmayı önemli ölçüde artırmaktadır (Karaduman, 2013: 21-22). Kişinin bu şekilde, örgüt içerisinde yalnızlık hissederek ve yabancılaşma yaşayarak çalışmaya devam etmesi örgütsel iletişimini de olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Bu da örgütlerin ve çalışanların karşılaşmak istemedikleri bir durumdur.

Kişilerin duygu ve düşüncelerini ifade edebilmeleri, birbirlerini anlamaları ve sosyalleşebilmeleri açısından iletişim özel yaşamda ve iş yaşamında önemli bir unsurdur. Örgütsel iletişim, çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda örgütteki işleyişi devam ettirmek amacıyla birbirleriyle kurdukları iletişim şekli olmakla birlikte çalışanı ve örgütsel yapıyı etkileyen bir süreçtir. İletişim örgüt içerisindeki iş akışının düzenli bir şekilde gerçekleştirilmesini, çalışanlar arasındaki etkileşimin güçlendirilmesini sağlamaktadır. Örgütler belirlenen hedefler doğrultusunda, başarılı bir şekilde varlıklarını devam ettirebilmek için hem örgütsel yapı içerisinde hem de dış çevresi ile sağlıklı, etkili ve iyi bir iletişim içinde olmalıdır. Bu yönüyle iletişim, örgütsel açıdan önemlidir.

Çalışanın iş yaşamında yalnızlık yaşaması durumunda örgüte olan bağlılığı azalarak örgütsel yabancılaşmasının artacağı ve yalnızlık hisseden çalışanın örgütsel iletişiminin de olumsuz yönde etkileneceği düşüncesi ile ele alınan bu çalışma, iş

yaşamında yalnızlık algısının çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeylerini ve örgütsel iletişimlerini nasıl ve ne yönde etkilediğini araştırmak amacıyla yapılmıştır.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen normallik analizi incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim değişkenlerinin normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir. Değişkenlere ilişkin yapılmış olan güvenilirlik analizi incelendiğinde ise iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,926 olarak, örgütsel yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,861 olarak ve örgütsel iletişim ölçeğinin güvenilirlik düzeyi ise 0,902 olarak bulunmuştur. Buna göre ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim değişkenlerine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda çıkan değerlerin geçerli ve tutarlı olduğu belirtilmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen demografik bulgulara bakıldığında, katılımcıların çoğunluğu %57.3 ile kadınlardan ve %64.7 ile evli çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışmaya katılanların çoğunluğunun %47.9 ile 31-40 yaş aralığında olan çalışanlar olduğu ve pozisyon olarak incelendiğinde de en fazla katılımın %31 ile mutfak bölümünde çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim durumu ile hizmet sürelerine bakıldığında ise çoğunluğun %45 ile lisans mezunu ve %41.9 ile 6-9 yıl aralığında çalışan kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demografik bulgular kapsamında ele alınan fark analizi sonuçlarına göre, çalışanların iş yaşamında yalnızlık algılarının, örgütsel yabancılaşmalarının ve örgütsel iletişimlerinin cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılığının bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Buna göre hem kadın çalışanların hem de erkek çalışanların iş yaşamında yalnızlık algılarının, örgütsel yabancılaşmalarının ve örgütsel iletişimlerinin aynı düzeyde olduğu ifade edilebilir. Selçukoğlu (2001) tarafından yapılan çalışmada da iş yaşamında yalnızlık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaması bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Medeni durum açısından incelendiğinde, örgütsel yabancılaşma ile çalışanların medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Ancak iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel iletişim değişkenleri ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre, bekar çalışanların iş yaşamında yalnızlık ortalamasının evli çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu

görülmektedir. Bakioğlu ve Korumaz'ın (2014), öğretmenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada, medeni durum ile iş yaşamında yalnızlık değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ve evli olan öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin bekar olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılması bu çalışmayı desteklemektedir. Örgütsel iletişim açısından bakıldığında da evli çalışanların örgütsel iletişim düzeylerinin bekar çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Yaş değişkeni açısından incelendiğinde, çalışanların iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel iletişim düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Ancak örgütsel yabancılaşma değişkeni ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre, 51-60 yaş aralığında olan çalışanların örgütsel yabancılaşma ortalamasının 18-30 yaş aralığında olan çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Eğitim durumu açısından incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim değişkenleri ile çalışanların eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre, lise mezunu olarak çalışanların iş yaşamında yalnızlık ortalamasının, ilkokul mezunu olarak çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütsel yabancılaşma açısından bakıldığında, ilkokul mezunu olarak çalışanların örgütsel yabancılaşma ortalamasının, ortaokul mezunu olarak çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. İrdem (2021) tarafından yapılmış olan çalışmada örgütsel yabancılaşma değişkeni ile çalışanların eğitim durumları arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir ve bu yönüyle yapılan çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Örgütsel iletişim açısından bakıldığında ise lisans mezunu olarak çalışanların örgütsel iletişim ortalamasının, ön lisans mezunu olarak çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Pozisyon değişkeni açısından incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim ile çalışanların pozisyonları arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre, kat hizmetleri pozisyonunda çalışanların iş yaşamında yalnızlık ortalamasının, satış pazarlama pozisyonunda çalışanların ortalamasından, daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütsel

yabancılaşma açısından bakıldığında, halkla ilişkiler pozisyonunda çalışanların örgütsel yabancılaşma ortalamasının ön büro pozisyonunda çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütsel iletişim açısından bakıldığında ise insan kaynakları pozisyonunda çalışanların örgütsel iletişim ortalamasının, kat hizmetleri çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Çalışma süresi açısından incelendiğinde, çalışanların iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel iletişim düzeyleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Ancak örgütsel yabancılaşma değişkeni ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre, 10 yıl ve üzeri zamandır çalışanların örgütsel yabancılaşma ortalamasının, 0-1 yıl aralığında çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Çalışma kapsamında değişkenler ile alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde, temel değişkenler ile alt boyutları arasında pozitif yönlü ve farklı düzeylerde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, iş yaşamında yalnızlık değişkeni ile iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu arasındaki ilişkinin en yüksek düzeyde olduğu tespit edilirken, örgütsel yabancılaşma değişkeninin güçsüzleşme boyutu ile anlamsızlaşma boyutu arasındaki ilişkinin en düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu alanda yapılmış olan çalışmalara bakıldığında, Tülü'nün (2021) belediye çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olması bu çalışmayı desteklemektedir.

İş yaşamında yalnızlığın ve alt boyutlarının, örgütsel yabancılaşma değişkeni ile alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizinin sonucu incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlığın örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu, iş yaşamında yalnızlık değişkeninin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarının, örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma üzerinde de pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu kapsamda yapılan çoğu çalışmada da iş yaşamında yalnızlığın örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu belirtilmektedir. Atlı

ve diğerlerinin (2015) üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmada yalnızlık ve yabancılaşmayı ele almışlardır. Çalışma kapsamında yapılmış olan analiz sonuçlarına göre yalnızlık algısının çalışanların yabancılaşma yaşama durumunu etkilediği belirtilmekte olup bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Santas ve diğerlerinin (2016) hastane çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmada iş yerindeki yalnızlığın çalışanların örgüte karşı yabancılaşma yaşamalarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılması yapılan bu çalışmayı desteklemektedir.

Aynı şekilde İlhan'ın (2019) yapmış olduğu çalışmada da iş yaşamında yaşanan yalnızlığın, çalışanların örgütsel anlamda yabancılaşma yaşamalarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Altun (2019) tarafından banka çalışanları üzerine yapılan çalışmanın analiz sonuçlarına bakıldığında banka çalışanlarının iş yaşamındaki yalnızlıkları arttıkça işe olan yabancılaşmalarının da arttığı belirtilmektedir. Bu doğrultuda, gerçekleştirilen bu çalışmaların bulguları ile yapılan çalışmanın bulguları birbirini destekler niteliğe sahiptir. İş yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanın yalnızlık düzeyi arttıkça örgütsel yabancılaşma düzeyi de artmaktadır.

İş yaşamında yalnızlığın ve alt boyutlarının, örgütsel iletişim değişkeni üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizinin sonucu incelendiğinde ise iş yaşamında yalnızlığın ve duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık alt boyutlarının örgütsel iletişim üzerinde, beklenildiği gibi negatif yönde değil de pozitif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanın örgütsel iletişiminin zayıf olacağı düşünüldüğü için negatif yönde bir etki olabileceği ifade edilmiştir. Ancak yapılan bu çalışmada iş yaşamında yalnızlığın örgütsel iletişimi olumsuz yönde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Koçer ve diğerleri (2018) tarafından yapılmış olan çalışmaya bakıldığında, iş yerinde yaşanan yalnızlığın, duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık boyutlarının çalışanların örgüt içindeki iletişimlerini olumsuz yönde etkilemesi bu çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermemektedir.

Örgütler, çalışanın iş ortamında yaşamış olduğu yalnızlığın ve yabancılaşmanın ortaya çıkmasında etkisi olan unsurları ve neden oldukları olumsuz durumları belirlemelidir. Bu olumsuzluklar belirlenerek, iş yaşamında yalnızlık algısının ve yabancılaşma durumunun yaşanmaması veya tekrar edilmemesi için gerek duyulan uygulamalar örgüt tarafından değerlendirilmeli ve kullanılmalıdır. Yabancılaşmanın

ortaya çıkmasında etkisi olan yalnızlık ve diğer olumsuz faktörlerin tespit edilip çözüm amaçlı öneriler geliştirilmesi durumunda sorunların ortadan kalkabileceği düşünülmekte.

Çalışanların iş yaşamında yaşadıkları yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşmayı azaltmak için gerek örgütsel gerekse çalışanlar açısından yapılacak olan iyileştirici uygulamaların, olumsuzlukların giderilmesi adına faydalı olabileceği düşünülmektedir. Kişinin çalıştığı örgüt içerisinde, yabancılaşma yaşamaması veya yaşadığı yabancılaşmanın azaltılması için örgüt yöneticilerine önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir (Yalçın ve Koyuncu, 2014:93). Bununla birlikte yöneticiler, örgütün başarılı bir şekilde ilerlemesi ve gelişmesi için örgütsel iletişimi etkin bir şekilde kullanmalıdır. Çalışanların belirlenen hedef ve amaçlara ulaşmaya yönelik çaba göstermeleri ve ortaya çıkabilecek olan sorunların çözülmesinde örgütsel iletişim oldukça önemlidir (Kılıç ve Saygılı, 2019: 112). Yönetici pozisyonundaki kişilerin çalışanına karşı olan tutum ve davranışları da bu süreçte önemlidir.

İş yaşamında yalnızlığın, örgütsel yabancılaşmayı etkilediğini ve bu süreçte örgütsel iletişimin de önemli olduğunu düşündüğümüzde, örgütlerin bu alanda gerek duyulan düzenlemeleri yaptığında, çalışanların örgütsel yabancılaşma yaşamalarının ve yalnızlık hissetmelerinin önüne geçilebileceği ifade edilebilir. Çalışanın çeşitli faktörlerin etkisiyle iş yaşamında yaşadığı yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşmayı azaltacak önlemler alınmalıdır. Örgüt içerisinde, çalışanın kendisini geliştirmesini sağlayan fırsatlar sunulmalı ve bilgilendirilmelidir.

Yapılmış olan bu çalışma iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel iletişim değişkenlerinin birlikte çalışılması ve ilgili alana yeni bir bakış açısı getirmek adına farklı sektörlerdeki çalışanlara uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Akdağ, M. ve Taşdemir, E. (2013). Krizden Çıkmanın Yolları: Etkin Bir Kriz İletişimi. *Selçuk İletişim*, 4(2), 141-157.
- Akduru, H. E. ve Semerciöz, F., (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Kongresi Özel Sayısı, (106-119).
- Akgül, H. (2017). Lojistik Sektörü Çalışanlarının Duygusal ve Sosyal Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences*, 3(2), 269-287.
- Akgün, E. (2014). Annelerde Stres ve Tükenmişlik. *Internanional Journal of Human Sciences*, 11(2), 238-250. doi:10.14687/ijhs.v11i2.2786
- Akman, Ş. T. (2012). Yabancılaşma ve Hukuk. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 108-115.
- Akşit, Aşık, N. (2016). İş Yerinde Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 366-384.
- Akyüz, M. ve Yılmaz, F. D. (2015). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 138-143.
- Alparslan, A. M. ve Kayalar, M. (2012). Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları ve Örgütsel ve Bireysel Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(6), 136-147.
- Altun, U. (2019). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yaşamda Yalnızlık ve Yabancılaşma Üzerindeki Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Ammaniti, M., Ercolani, A. P. & R. Tambelli (1989). *Loneliness in the female adolescent*. *Journal of Youth and Adolescence*, 18 (4), 321- 329.

- Armağan, A., (2014). Yalnızlık ve Kişilerarası İletişim İlişkisi: Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(30), 27-43.
- Atay, S. E. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 331-332.
- Atilla, G., Oksay, A ve Erdem, R. (2012). Hekim-Hasta İletişimi Üzerine Nitel Bir Ön Çalışma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 0(43), 23-37.
- Atlı, A., Keldal, G., ve Sonar, O. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma ile Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(29), 149-160.
- Ayan, A. (2017). Yalnızlık ve Utangaçlık Düzeyinin Öz yeterlik ve Öfke Kontrolü Üzerine Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1), 87- 108.
- Aziz, A. (2016). İletişime Giriş. (5. Basım). İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bakioğlu, A. ve Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin Okulda Yalnızlıklarının Kariyer Evrelerine Göre İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39(39), 25-54.
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel Davranış; İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Siyasal Basın Yayın Dağıtım.
- Başol, O. ve Karatuna, I. (2015). Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 37(2), 153-170.
- Başpınar, N. (2012). Büro Yönetiminde Yönelme. Dilaver Tengilimoğlu. (Dü.) Büro Yönetimi içinde (132-165). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Batmaz, G. (2019). Algılanan Güç Mesafesi ile İş Yaşamında Yalnızlık Duygusu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Baycanlar, S. Ç. (2011). Halit Ziya'nın Romanlarında Yalnızlık ve Ölüm Çemberinde Tutunamayanlar. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 6 (3), 615- 622.
- Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.
- Berman, E. M., West, J. P. & Richter, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U., (2018). İşyerinde Deneyimlenen Eğlencenin Pozitif Bireysel ve Örgütsel Çıktılara Etkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2(4), 399-413.
- Bilir Güler, S., Minası, A.V., ve Demiralay, T. (2019). Örgüt Kültürünün Örgütsel Yabancılaşma Davranışlarına Etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(1), 209-222.
- Bilir, P. ve Ay, Ü. (2007). Türk Spor Yönetiminde Yönetime Katılma ve Çalışan Tutumlarını Gözleme Ölçeği. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(4), 143-149.
- Bingöl, D. (1990). İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı. İstanbul: BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Blauner, R. (1964). Alienation and Freedom. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bozkurt, F. (2010). Yatılı İlköğretim Bölge Okulları Öğretmenlerinin Yöneticileriyle Olan Örgütsel İletişimi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Büber, F, D., (2019). Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

- Büyükyılmaz, O. (2007). İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Büyükyılmaz, O. ve Biçer, C. (2018). İşyeri Arkadaşlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü. *Social Sciences*, 13(2), 28-41.
- Can, A. (2013). SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemalcılar, Z., (2012). Psikolojinin Doğası, (Ed.) Z. Cemalcılar, Psikoloji içinde, (2-27). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ceyhan, S. (2005). Kayseri Nuh Naci Yazgan Sağlık Ocağı Bölgesinde Yaşayan 65 Yaş ve Üstü Bireylerin Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Cheung, C.K. (2005). Adaptation To Work Restructuring Among Working People In Hong Kong. *The Journal of Socio-Economics*, 34(3), 361–376.
- Çakır, M. (2020). Örgütlerde İletişim Sorunlarının Saptanması ve Çözümü İçin Kullanılabilecek Teknikler Üzerine Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 973 – 989.
- Çeçen, A. R. (2008). Öğrencilerinin Cinsiyetlerine ve Anababa Tutum Algılarına Göre Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 415-431.
- Çelik, A. (2019). Örgütsel Yabancılaşmanın Yordayıcısı Olarak Farklılıkların Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, A. ve Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çetinkanat, A. C., ve Kösterelioğlu, M. A. (2016). Relationship Between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1778-1786.

- Çimşir, E., Akdoğan, R. (2019). Yalnızlık ve Yetersizlik Duygusu Arasındaki İlişkide Kendini Saklamanın Rolü. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 9 (1), 111- 128.
- Çorapçıoğlu, Özkürkçügil, A. (1998). Cezaevinde Yalnızlık ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi. *Kriz Dergisi*, 6(1), 21-31.
- Dağlı A. & Averbek, E. (2017). Investigating Organizational Alienation Behavior in Terms of Some Variables. *Universal Journal of Educational Research*, 5(2), 228-237
- Dal, A. (2012). Grup İletişimi ve Örgüt İçi İletişim. (Ed.) Nezih Orhan. ve Ufuk Eriş. (Dü) İletişim Bilgisi içinde, (94-115). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Darıyemez, K. (2010). Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İşyerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Demirel, G. ve Ünal, A. (2011). Meslek Yüksekokullarında Turizm Eğitimi Alan Öğrencileri Örgütsel Yabancılaşma Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Pınarhisar MYO Örneği. II. Uluslararası VI. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar M. F. (2011). Örgütsel İletişim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-48.
- Demirtaş, M. (2010). Örgütsel İletişimin Verimlilik ve Etkinliğinde Yararlanılan İletişimin Araçları ve Halkla İlişkiler Filmleri Örneği. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 411-444.
- Dilber, F. (2014). Kitle İletişim Araçları ve Suç Olgusu. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(1), 60-66.

- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.
- Durak, İ. (2014). Örgütsel Sessizlik Demografik Demografik ve Kurumsal Faktörlerle İlişkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 89-108. doi.org/10.16951/iibd.71012
- Duru, E. (2008). Yalnızlığı Yordamada Sosyal Destek ve Sosyal Bağlılığın Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(61),15-24.
- Duy, B. (2003). Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (15.Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2019). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eren, M.Ş., Tokgöz, E. ve Saylan, O. (2014). Stratejik insan kaynakları yönetiminin işgören katılımı üzerindeki etkisi: İş zenginleştirme ve güçlendirmenin düzenleyici etkisi. *Süleyman Demirel Üni. İİBF Dergisi*, 19(2), 89-106.
- Erkılıç, E. (2012). Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Eroğlu, Ş. G. (2018). Algılanan Yönetici Desteği ile İşyerinde Yaşanan Yalnızlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 1-17.
- Erözkan, A. (2009). Ergenlikte Yalnızlığın Yordayıcıları. *İlköğretim Online*, 8(3), 809-819.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet Rollerinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (2), 209- 230.

- Ertürk, M. (1994). Organizasyonlarda çatışma, çatışma nedenleri, çatışmanın yönetimi ve erciyes üniversitesinde bir anket uygulaması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (11), 121-147.
- Eryılmaz, A. (2010). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eskiyörük, D. (2015). Örgütsel İletişim. (1. Baskı). İstanbul: Cinius Yayınları.
- Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Geçikli, F., Serçeoğlu, N. ve Üst, Ç. (2011). Örgüt İçi İletişim ve İletişim Tatmini Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 0(33), 163-184.
- Geçtan, E. (1994). İnsan Olmak. (14. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Genç, N. (2005). Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Giri, V. N. & Kumar, B. P. (2010). Assessing the Impact of Organizational Communication on Job Satisfaction and Job Performance. *India Psychological Studies*, 55(2), 137-143.
- Gold, Y. (2001). Does Teacher Burnout Begin With Student Teaching. *Education*, 105(3), 254-257.
- Gökçe, O., Fidan, M. ve Summak, E. (2001). Halkla İlişkiler Ders Notları. Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları.
- Gökçe, O. (2008). İletişim Bilimine Giriş. Ankara: Gönül Kitabevi.
- Gökçekan, N. (2013). Etkili İletişim ve Motivasyon, Editör: Bülent Güven. Etkili İletişim. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Güçlü, M. (2017). Örgütsel İletişim: Eğitim Kurumlarındaki Yeri ve Önemi Açısından Bir Değerlendirme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 854-870.

- Güler Yılmaz, M., (2012). Ortaöğretim Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Utangaçlık Düzeyleri Arasındaki İlişki (İstanbul İli Tuzla İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). Örgütsel iletişim, iletişim doyumu ve kurumsal bağlılık. (2. Baskı). Konya: Eğitim Akademi.
- Güloğlu, B. & Kararımak, Ö. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi* , 11 (2) , 73-88.
- Gümüştekin, E. G. ve Emet, C. (2007). Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 90-116.
- Güney, S. (2017). Örgütsel Davranış. (4. Baskı). İstanbul: Nobel.
- Güney, S. (2020). Asistanlık, Yüksek Lisans, Doktora Yeterlik ve Doçentlik Sınavları İçin Yönetim ve Organizasyon El Kitabı. (3. Baskı). İstanbul: Nobel.
- Günsal, E. (2010). Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hajda, J. (1961). Alienation and Integration of Student Intellectuals. *American Sociological Review*, 26(5), 758-777.
- Halaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi: İstanbul İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hayırlıoğlu, E. ve Hayır Kanat, M. (2015). Rotasyon Kavramı ve Rotasyonunun Okul Müdürlerinin Eğitim Liderliğine Etkisi. *Uluslararası Alan Eğitimi Dergisi*, 1(2), 23- 37.
- Herselman, S. (2004). Cultural Diversity, Group Formation and Alienation as Constraints on Employee Interaction in a Wholesale Company, *Anthropology Southern Africa*, 27(3-4), 122-128.

- İmamoğlu, S. (2008). Genç Yetişkinlikte Kişilerarası İlişkilerin Cinsiyet, Cinsiyet Roller ve Yalnızlık Algısı Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- İn, Ö. A. (2012). Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İrdem, Ş., (2020). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Yabancılaşma Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Araştırma. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- İrdem, Ş. (2021). Üniversite Personelinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 274-287.
- Kaçan Softa H., Ulaş Karaahmetoğlu G., Demirci, U., Kılınç E., Kandemir A. ve Durak B. (2015). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı, Yalnızlık Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(2), 227-243.
- Kahveci, G. (2015). Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki Farklar. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kaplan, M. S. (2011). Öğretmenlerin işyerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karabal, C., Sağbaş , M. ve Kaygın E. (2016) . Mobbing ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , (1), 140-162.
- Karaçor, S. ve Şahin, A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 96-117.

- Karaduman, M. (2013). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği. (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karahan, G. (2018). Örgütsel İletişimde İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı İle Öznel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye’de Havayolu Şirketlerinde Kabin Memurları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, T. F., Sardoğan, M. E., Şar, A. H., Ersanlı, E., Kaya, S. N. ve Kumcağız, H. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1),27-39.
- Karakurt, A. (2012). Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karakuş, M. (2019). Sosyal Medya Kullanımı ve Yalnızlık Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(36), 311-345.
- Kaygın, E. ve Kosa, G. (2019). Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U., Sayılar, Y. (2014). Effect of Loneliness at Work on the Employees’ Intention to Leave. *"Is, Guc" Industrial Relation and Human Resources Journal*, 16(1), 38-53.
- Keser, A. ve Karaduman, M. (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.

- Keyton, J. (2010). Communication and Organizational Culture: A Key to Understanding Work Experiences.(2. Edition). New York: Sage Publications.
- Kılıçık, F., (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kılıç, E. (2010). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki-Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Kılıç, T. ve Saygılı, İ. (2019). Örgütsel İletişimin Örgütsel Sessizliğe Etkileri: Havacılık Bakım Merkezlerinde Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 111-125.
- Kılıç, Z. (2018). İş yaşamında yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversitedeki öğretim elemanları üzerine bir araştırma.(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kınık, F.Ş.F. (2010). Öğretmenlerin yabancılaşma algıları. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kızılgöçer, M. (2011). Yalnızlık Umutsuzluk ve Dindarlık İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kızıltan, G. S. (1986). Kişinin Silinen Yüzü: Çağımızda Yabancılaşma Sorunu. İstanbul: Metis Yayınları.
- Koçak, R. (2003). Duygusal İfade Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Aleksitimi ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği. (15. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçer, C., Yeşil, E., ve Yürüyen, H. (2019). Sanallık Algısının, İş Yeri Yalnızlığı ve Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Turizm Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2(2), 561-577.

- Kohn, M. L. (1976). "Occupational Structure and Alienation", *The American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.
- Korkmazer, F., ve Ekingen, E. (2017). Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini ile İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *International Journal Of Social Science*, (63), 459-470.
- Kutlu, M., (2005). Yetiştirme Yurdu Yaşantısı Geçiren Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 89-109.
- Liang, T., & Wang, Y. (2016). Organizational Silence in State-Owned Enterprises: Intermediary Role of The Perceptions of Organizational Politics. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(5), 640-648.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E. and Mulki, J. P. (2007). Workplace Isolation: Exploring the Construct and Its Measurement. *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Meral, B. F. ve Cavkaytar, A. (2012). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Psikometrik Özelliklerinin Otizmli Çocuk Aileleri Üzerinden İncelenmesi. *International Journal of Educational Research*, 3(4), 20-32.
- Mercan, N., Oyur, E., Alatur, 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.
- Minaslı, A. V. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Edirne.
- Mitrofan, N., ve Bulborea, A. (2013). The Role of Organizational Communication in Structuring Interpersonal Relationships. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 76, 511-515.
- Mottaz, C. J. (1981). "Some Determinants of Work Alienation", *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.

- Nartgün-Sezgin, Ş., ve Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156.
- Nordin, S. M., Sivapalan, S., Bhattacharyya, E., Ahmad, H. H., ve Abdullah, A. (2014). Organizational Communication Climate and Conflict Management: Communications Management in an Oil and Gas Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1046-1058.
- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Türkiye’ de Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde Yabancılaşmanın Boyutları Üzerinde Etkili Olan Nedenlerin Araştırılması. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 135- 177.
- Okkalı, M. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel İletişim Becerilerinin Örgütsel Öğrenmeye Etkisinin Öğretmenler Tarafından Algılanması. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Olsen, M. E. (1976). “Political Powerlessness as Reality”, In Geyer R. F. and Schweitzer D. R. (Eds.), *Theories of Alienation: Critical Perspectives in Philosophy and the Social Sciences*, Leiden: Martinys Nijhoff Social Sciences Division.
- Önalın Akfırat, F. (2006). Sosyal Yeterlilik, Sosyal Beceri ve Yaratıcı Drama. *Yaratıcı Drama Dergisi*, 1(1), (39-58).
- Örnek, A.Ş. ve Aydın, Ş. (2008). Kriz ve stres yönetimi. Ankara:Detay Yayıncılık.
- Örücü, E., Kılıç, R., Yıldız, H. ve Yıldız, B. (2012). Biçimsel Örgüt Yapısının Örgütsel İletişime Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (32), 1-20.
- Öz, E. B. (2020). Esnek Çalışmanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özçelik, H. ve Barsade, S.G. (2018). Adada Çalışan Yok: İşyerinde Yalnızlık ve İş Performansı. *Yönetim Akademisi Dergisi*, 61 (6), 2343–2366.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma.

Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(1), 209-233.

Özkan, Z. ve Memişoğlu, S.P., (2021). Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7 (4), 302-320.

Özler, N.D. ve Dirican, M. (2014), Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 291-310.

Özturan, M., (2018). Yöneticilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin, Yönetim Tarzları ve Örgütsel Yabancılaşma Duyguları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özyıldırım, G. ve Kayıkçı, K. (2019). Örgütsel Yalnızlık Anketinin Geliştirilmesi ve İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlıklarının İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, 137-16.

Papa, M, J., Daniels, T. D. ve Spiker, B, K. (2008). Organizational Communication. Perspectives and Trends. California: Sage Publications.

Parsak, G. (2010). Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Peplau, L.A. & Perlman, D. (1982). Perspectives On Loneliness. Peplau, L.A., Perlman, D. (Ed.) Loneliness A Sourcebook Of Current Theory Research And Therapy. (1-18). New York: Wiley Interscience.

Perlman, D. & Peplau, L. A. (1984). Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings, L A Peplau and S Goldston (eds), Preventing the Harmful Consequences of Severe and Loneliness, U.S. Government Printing Office, pp 13-46.

Perlman, D. & Peplau, L. A. (1998). Loneliness, H Friedman (eds) Encyclopedia of Mental Health (Vol. 2), San Diego, CA: Academic Press. pp 571-581.

Phutela, D. (2015). The Importance Of Non-Verbal Communication. *IUP Journal of Soft Skills*, 9(4), 43-49.

- Ponzetti, J. J. (1990). Loneliness among College Students. *Family Relations*, 39(3), 336-340.
- Ramirez, D. L. (2012). Organizational communication satisfaction and job satisfaction within university foodservice. Unpublished master thesis. Kansas State University.
- Rokach, Ami, (1989). Antecedents Of Loneliness: A Factorial Analysis. *Journal of Psychology*, 23(4),. 369- 384.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. V. (2013). Örgütsel Davranış. (5. Baskı). Bursa: Aktüel Yayınları.
- Samancı, O. ve Diş, O. (2014). Sosyal Becerileri Zayıf Olan İlkokul Öğrencilerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), 573-590.
- Sanal, M., & Zare, L. (2017). “Organizational Alienation”, *International Journal of Business and Management Invention*, 105-112.
- Santas, G., Isik, O. and Demir, A. (2016). “The Effect of Loneliness at Work; Work Stress on Work Alienation and Work Alienation on Employees’ Performance in Turkish Health Care Institution”. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
- Saruhan, Ş. C., ve Özdemirci, A. (2013). Bilim, Felsefe ve Metodoloji. (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Seeman, M. (1959). “On the Meaning of Alienation”, *American Sociological Review*, 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171- 184.
- Selbi, A. (2019). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Liderlik Stilleri ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yabancılaşmalarını Yordama Derecesi. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

- Selçukoğlu, Z. (2001). Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Semiz, E. (2019). İşe Yabancılaşma ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına İlişkin Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Seymen, O. (2014). Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 135-165.
- Sezen, G. (2014). Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Shepard, J. M. (1977). "Technology, Alienation, And Job Satisfaction", *Annual Review Of Sociology*, 3(1977), 1-21.
- Silah, M.(2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Soysal A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Şeremet, G. G. (2022). Hastanelerde Sağlık Çalışanlarının Güç Mesafesi ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği. Doktora Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, M. Ş., Çelik A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. Çelik, A. (2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şirin, E.F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 164-177.

- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal - Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (Meb Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 117-128.
- Tabak, I. (2017). Duygusal İşçilik ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Tabancalı, E. ve Korumaz, M., (2014). İl Eğitim Denetmenlerinin İş Yerinde Yalnızlıklarının İncelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15, 31-40.
- Taş, İ. E. ve Kestellioğlu, G. (2011). Halkla İlişkilerde İnternetin Yeri ve Önemi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 73-92.
- Thompson, C. A. & Prottas, D. J. (2006). Relationships Among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, An Demployee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100–118.
- Tufail, M.S., Bashir, M. ve Shoukat.N. (2017). Impact of job design on employee's organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in the banking sector of Faisalabad. *City University Research Journal, Special Issue: AIC, Malaysia*, 225-235.
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi:Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2012). İletişim Genel ve Örgütsel Boyutuyla. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2003). Örgütsel İletişim. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türkkan, R. O. (2006). İkna ve Uzlaşma Sanatı. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

- Uçkun, S. ve Üzüm, B. (2019). Örgütsel Yalnızlığa Bir Bakış. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 5(15), 125-130.
- Ugboro, I. O., ve Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM organizations: An Emprical Study. *Journal of Quality Management*, 5, 247- 272.
- Uğurlu Kara, A., & Kahraman, A. (2021) İletişim İklimi ile Yenilikçi Davranış İlişkisinde Kültürel Sıkılığın Aracılık Rolü. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 19-39.
- Ulukuş, K. S. (2010). Örgütsel İletişim Örüntüsünün Kurum İçi İlişkilerindeki Önemi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uysaler, A.L. (2010). Örgütsel Yabancılaşma'nın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Uzun, T., Ayık, A. ve Özdem, G. (2019). İlkokullarda Örgütsel İletişim ile Öğretmenlerin İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiler. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 1(3), 26-40.
- Weiss, R., S. (1987). “Reflections on The Present State of Loneliness Research”. *Journal of Social Behavior & Personality*, (2)2, 1-16.
- Wiseman, H. Mayseless, O. SHARABANY, R. (2005). “Why Are They Lonely: Perceived Quality of Early Relationships With Parents, Attachment, Personality, Predispositions and Loneliness in First Year University Students”. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 237-248.
- Wright, S. L. (2005). Loneliness in the Workplace, Doctoral Dissertation, University of Canterbury, New Zeland.
- Yakut, S. ve Certel, H. (2016). Öğretmenlerde Yalnızlık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Birey ve Toplum Dergisi*, 6(11), 69-94.

- Yalçın, İ. ve Seçkin, C. K. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(36), 59-75.
- Yaşar, Ü. (2021). Sosyal Destek ile İş Yaşamında Yalnızlık İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Yatkın, A. (2003). Toplam Kalite Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İşyerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yılmaz, E., (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkların İş Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 8(2), 476-484.
- Yılmaz, P. (2019). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma Ve Yönetimi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 314-333.
- Yumuk, Y. (2018). Otel İşletmelerinde Birey-Örgüt Uyumu Örgütsel Yabancılaşma İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yüksel, G. (2005). Türkiye Cumhuriyetleri Öğrencilerinin Utangaçlık Düzeylerini Etkileyen Faktörler: Gazi Üniversitesi Örneği. *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 151-172.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.

Yüksel, Ö., ve Erkutlu, H. (2003). Personeli Güçlendirme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 131-142.

Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 56, 391-415.



EKLER

EK-1 ANKET FORMU

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK, ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA, ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANKETİ

Bu anket ile çalışanların iş yaşamında yalnızlık algısı içinde olmalarının örgütsel yabancılığa ve örgütsel iletişime olan etkilerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu çalışma Prof. Dr. Hüseyin ÇİÇEK ve Yüksek Lisans Öğrencisi Yaşare Özmen Ulukan tarafından yürütülmektedir. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için ankete vereceğiniz cevaplardaki içtenliğiniz büyük önem taşımaktadır. Anketlerden elde edilecek bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. İlginizden dolayı teşekkür ederiz.

I. Kısım: İş Yaşamında Yalnızlık, Örgütsel Yabancılığa, Örgütsel İletişime İlişkin Sorular

						
1: Kesinlikle katılmıyorum.	2: Katılmıyorum.	3: Orta Düzeyde Katılıyorum.	4: Katılıyorum.	5: Kesinlikle Katılıyorum.		
<i>Lütfen aşağıda yer alan ifadelerle yönelik olarak sizi en iyi tanımlayan maddeyi işaretleyiniz.</i>						
No	İfadeler	1	2	3	4	5
1-İYY	İş ortamında sorunlarla karşılaştığımda iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	1	2	3	4	5
2-İYY	Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5
3-İYY	Birlikte çalıştığım insanlarla aramda mesafe koyduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
4-İYY	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	1	2	3	4	5
5-İYY	İşyerimdeki ilişkilerimden memnunum.	1	2	3	4	5
6-İYY	Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hakimdir.	1	2	3	4	5
7-İYY	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
8-İYY	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.	1	2	3	4	5

9-İYY	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	1	2	3	4	5
10-İYY	İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır.	1	2	3	4	5
11-İYY	İşyerimdeki sosyal etkinliklere(piknik, parti, yemek vs.)katılıyorum.	1	2	3	4	5
12-İYY	İşyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	1	2	3	4	5
13-İYY	İşyerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur..	1	2	3	4	5
14-İYY	İşyerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	1	2	3	4	5
15-İYY	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	1	2	3	4	5
16-İYY	İşyerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar var.	1	2	3	4	5
17-ÖY	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.	1	2	3	4	5
18-ÖY	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım vardır.	1	2	3	4	5
19-ÖY	Yaptığım işle ilgili çok az yetkim/kontrolüm vardır.	1	2	3	4	5
20-ÖY	İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.	1	2	3	4	5
21-ÖY	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim.	1	2	3	4	5
22-ÖY	İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor.	1	2	3	4	5
23-ÖY	İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım.	1	2	3	4	5
24-ÖY	Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.	1	2	3	4	5
25-ÖY	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	1	2	3	4	5
26-ÖY	Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli.	1	2	3	4	5
27-ÖY	Benim yaptığım iş gerçekten ne öneminin olduğunu çok merak ediyorum.	1	2	3	4	5
28-ÖY	Sık sık benim işimin kurum için çok da önemi olmadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5

29-ÖY	Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını görebiliyorum.	1	2	3	4	5
30-ÖY	İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu görebiliyorum.	1	2	3	4	5
31-ÖY	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	1	2	3	4	5
32-ÖY	Benim için işimin en tatmin edici özelliği maaşımdır.	1	2	3	4	5
33-ÖY	İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi veriyor	1	2	3	4	5
34-ÖY	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor.	1	2	3	4	5
35-ÖY	Sadece işimi yapıyor olmak bile beni memnun ediyor.	1	2	3	4	5
36-ÖY	İşim genellikle rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor	1	2	3	4	5
37-ÖY	İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
38-Öİ	Önerilerinizi yada sorunlarınızı iletmek üzere gerektiğinde bir üst amire/kişiyi kolaylıkla ulaşabiliyorum.	1	2	3	4	5
39-Öİ	Yöneticimiz daha başarılı olmanız için size destek veriyor.	1	2	3	4	5
40-Öİ	İşimizi en iyi şekilde yapma konusundaki çabalarınız yöneticiniz tarafından takdirle karşılanıyor.	1	2	3	4	5
41-Öİ	Kurumumuz yönetiminin, eğitim ve mesleki gelişimimizle ilgilendiğine inanıyorum	1	2	3	4	5
42-Öİ	Yöneticilerin çalışanların sorunlarını yakından izlediklerine ve bu sorunları çözmek için yeterince çaba harcadıklarına inanıyorum.	1	2	3	4	5
43-Öİ	Kurumumuzda yönetimin kişilerin yanlış hareketlerine karşı gereken tepkinin gösterildiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
44-Öİ	Kurumumuzda çalışanlara adil davranıldığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
45-Öİ	Kurumumuzda işimizi yapmamız için gerekli bilgilere/verilere kolaylıkla ulaşabiliyorum.	1	2	3	4	5
46-Öİ	Kurum içi iletişimden memnunuz.	1	2	3	4	5

II. Kısım: Demografik ve Diğer Bilgiler

- 1. Cinsiyetiniz:** 1. Kadın () 2. Erkek ()
- 2. Medeni Durumunuz:** 1. Evli () 2. Bekar ()
- 3. Yaşınız:** 1. 18-30 () 2. 31-40 () 3. 41-50 () 4. 51-60 ()
- 4. Eğitim Durumunuz:** 1. İlkokul () 2. Ortaokul () 3. Lise () 4. Ön lisans ()
5. Lisans () 6. Lisansüstü ()
- 5. Pozisyonunuz:** 1. Ön Büro (Resepsiyon) () 2. Kat Hizmetleri () 3. Mutfak ()
4. Satış Pazarlama () 5. Halkla İlişkiler () 6. İnsan Kaynakları () 7. Diğer ()
- 6. Çalışma Süreniz:** 1. 0-1 yıl () 2. 2-5 yıl () 3. 6-9 yıl () 4. 10 yıl ve üzeri ()

Çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz...

EK-2 ETİK KURUL İZNİ



ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi: 01.06.2022 Çarşamba
Toplantı No:2022/06
Karar No: GO 2022/779

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yüksek Lisans öğrencisi Yaşare ULUKAN' ın Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK danışmanlığında yürüteceği "*İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Yabancılaşmaya ve Örgütsel İletişime Etkisi*" başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, çalışmanın fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu araştırma ekibine ait olması koşulu ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Yaşare Özmen Ulukan

EĞİTİM

Lise : 75. Yıl Cumhuriyet Lisesi/Antalya (2009-2012)

Üniversite : Dumlupınar Üniversitesi (2012-2017)
İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi / İşletme Bölümü

SERTİFİKALAR

Pedagojik Formasyon Eğitimi Belgesi (2016-2017)
Dumlupınar Üniversitesi / Eğitim Fakültesi

BİLİMSEL YAYINLAR VE ÇALIŞMALAR:

1. Ulukan, Y. & Kılıç Aksoy, Ş. & Çiçek, H. (2023). Vardiyalı Çalışmanın İşe Bağlılık ve İş Performansına Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(46), 187-206. doi:10.46928/iticusbe.1092844
2. Ulukan, Y. & Çiçek, H. (2022). Örgütsel Yabancılaşmanın İş Yaşam Kalitesine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. 3. Uluslararası Marmara Bilimsel Araştırmalar ve İnovasyon Kongresi, İstanbul.