

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN KARANLIK YÖNLERİ KAPSAMINDA

**ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI,
İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE ÖRGÜTSEL
YABANCILAŞMA**

**Muharrem TÜLÜ
Celaleddin SERİNKAN**

**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN KARANLIK YÖNLERİ KAPSAMINDA
ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI, İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE
ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA**

Muharrem TÜLÜ & Celaledin SERİNKAN

ISBN: 978-625-6957-19-0

Paradigma Akademi Yayınları Sertifika No: 69606

Paradigma Akademi Basın Yayın Dağıtım

Fetvane Sokak No: 29/A

ÇANAKKALE

e-mail: fahrigoker@gmail.com

Yayın Yönetmeni

Nevin SUR

Kapak

Himmet AKSOY

Dizgi

Hars Akademi

Matbaa

Bulut Dijital Matbaa LTD. ŞTİ.

Sertifika No: 48120

Kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarlarına aittir.

Bu Kitap T.C. Kültür Bakanlığından alınan bandrol ve
ISBN ile satılmaktadır. Bandrolsüz kitap almayınız.

2022

Paradigma Akademi



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN KARANLIK YÖNLERİ KAPSAMINDA

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI,
İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE ÖRGÜTSEL
YABANCILAŞMA

Muharrem TÜLÜ
Celaleddin SERİNKAN

2022
Paradigma Akademi



ÖNSÖZ

Örgütsel davranış, iş hayatında yer alan bireylerin duygu, düşünce, tutum ve davranışlarını incelemektedir. Çağımızda örgütlerin varlığı işgören potansiyeline göre şekillenmektedir. İşgörenler ise yaşamlarını sürdürebilmek için örgütsel yaşamda yer almaktadırlar. Böylece ne örgütler işgörensiz yaşamlarını sürdürebilir ne de işgörenler örgütsel yaşam dışında bir varlık gösterebilir. Bu bağlamda örgütlere ve işgörenlere yönelik akademik çalışmalar yapılmaktadır. Son zamanlarda ise örgütsel davranışın karanlık (olumsuz) boyutları veya konuları açısından çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmanın konuları olan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları örgütsel yaşamda varlığını sürdürmektedir.

Bu konular, örgütsel davranış bakımından olumsuz içeriğe, diğer bir tabirle örgütsel davranışın karanlık tarafında yer aldığı kabul edilmektedir. Hayatta kişilerin memnun kaldığı olaylar olduğu gibi memnun kalmadığı olaylar da yaşanmaktadır. Bu konuların bilimsel olarak birlikte çalışılmasının yetersizliğinin yanında günümüzde neredeyse her iş yerinde politik algılamalar, yalnızlık ve yabancılaşma durumları yaşanmaktadır. Bu çalışmada konuların çerçevesini iş hayatı oluşturmaktadır. Yani bireyin günlük hayatında algıladığı politikalar, yalnızlık hissi ve yabancılaşma konularının kapsamı geniş olmasından dolayı çalışmada sadece iş hayatında yaşanan politik algılamalar, yalnızlık ve yabancılaşma konuları irdelenmiştir.

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

İş hayatının akıcılığında işgörenin çalışma arkadaşlarıyla ve örgüt yönetimiyle iyi ilişkilerinin olması beklenmektedir. Bu ilişkiler işgörenlerin karşılıklı sergilediği davranışlara göre gelişmektedir. Bu ilişkilerin niteliği örgüt içinde önemlidir. Çalışma koşullarından memnun olan işgörenlerin örgüte ve işe bağlılıklarının yüksek olacağını varsayılmaktadır. Ancak işgören tarafından algılan örgütsel politikaların, işgöreni yalnızlaştıracağı ve işgöreni yabancılaştıracağı öngörülmektedir. Politik algılamaları neticesinde yalnızlaşan ve yabancılaşan işgörenin örgütte çalışmaktan memnuniyet duygusunun düşük olacağı düşünülmektedir. Bu memnuniyetsizlik düzeyinin yüksekliği işgörenin örgütten ayrılmasına değin gitmektedir. Böylelikle örgütte örgütsel politika algılamalarının, iş yaşamında yalnızlığın ve örgütsel yabancılaşmanın araştırılması hem işgörenler açısından hem de örgüt yönetimi bakımından önemlidir.

Bu çalışma, Muharrem TÜLÜ'nün Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlanan ve PAU BAP Birimi tarafından 2019SOBE009 Proje No ile desteklenen “Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı Yüksek Lisans Tez çalışmasının teorik bölümlerinden oluşmaktadır. Kitabın akademisyenlere ve araştırmacılara faydalı olmasını temenni ederiz.

Muharrem TÜLÜ
Celaleddin SERİNKAN

Aralık 2022
DENİZLİ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	ix

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI

1.1. Örgütsel Politika Kavramı	13
1.2. Örgütsel Politikanın Aşamaları	20
1.2.1. GÜDÜ (Çatışma Talebinin Algılanması)	20
1.2.2. Gelişme (Aniden/Yavaş Bir Şekilde Çatışma Talebinin Oluşması).....	22
1.2.3. Çözüm (Zafer, Ilımlılık ve Ölüm)	23
1.3. Örgütsel Politika ile İlgili Kavramlar	24
1.3.1. Politik Davranış	24
1.3.2. Politik Taktikler	28
1.3.3. Güç	31
1.4. Örgütsel Politika Algısı	34
1.5. Örgütsel Politika Algısı Modeli	38
1.5.1. Örgütsel Etkiler	40
1.5.2. Çalışma Ortamı Etkileri	41
1.5.3. Kişisel Etkiler	43
1.5.4. Örgütsel Politika Algısı Sonuçları	44
1.5.5. Geliştirilmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli	46
1.6. Örgütsel Politika Algısı Boyutları	48
1.6.1. Genel Politik Davranış	48
1.6.2. Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	49
1.6.3. Ücret ve Terfi	50

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

2.1. Yalnızlık Kavramı	51
2.2. Yalnızlık Deneyimi Modeli	58
2.3. Yalnızlık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	62
2.3.1. Psikodinamik Yaklaşım	62
2.3.2. Fenomenolojik Yaklaşım	63
2.3.3. Varoluşçu Yaklaşım	64
2.3.4. Sosyolojik Yaklaşım	65
2.3.5. Etkileşimci Yaklaşım	65
2.3.6. Bilişsel Yaklaşım	66
2.3.7. Gizlilik Yaklaşımı	67
2.3.8. Sistemsel Yaklaşım	67
2.4. Yalnızlık ile Benzer Kavramlar	68
2.5. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı	70
2.6. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları	74
2.6.1. Duygusal Yoksunluk Boyutu	75
2.6.2. Sosyal Arkadaşlık Boyutu	76

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

3.1. Yabancılaşma Kavramı	79
3.2. Farklı Düşünürlere Göre Yabancılaşma Kavramı	85
3.2.1. Plotinos’a Göre Yabancılaşma	85
3.2.2. Hegel’e Göre Yabancılaşma	86
3.2.3. Marx’a Göre Yabancılaşma	89
3.2.4. Fromm’a Göre Yabancılaşma	94

3.3. Yabancılaşma ile Benzer Kavramlar	95
3.3.1. Anomi	95
3.3.2. Şeyleşme	97
3.3.3. Stres	98
3.4. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı	99
3.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları	106
3.5.1. İşgörenin Güçsüzlüğü	106
3.5.2. İşgörenin Anlamsızlığı	107
3.5.3. Örgütte Kurlsızlık	108
3.5.4. Örgütte İzolasyon	109
3.5.5. İşgörenin Kendine Yabancılaşması.....	110
3.6. Literatür Taraması	111
KAYNAKLAR.....	117

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI

1.1. Örgütsel Politika Kavramı

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

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

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

Güncel Türkçe Sözlüğüne göre, 1- Devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset, siyasadır. 2-

Davranış biçimi veya düşünce yapısıdır. 3- Bir hedefe varmak için karşısındakilerin duygularını okşama, zayıf noktalarından veya aralarındaki uyumsuzlıklardan yararlanma vb. yollar ile işini yürütmektir.

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

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

Kapanı'ye (2011, 17) göre, insanlar arasında oluşan çatışmalar, mücadeleler ve kavgaların birleşim yn politikaları oluşurmaktadır. Varoluşsal nedenlerden dolayı insanların birbirlerine karşı farklı düşünce, algılama ve çıkar ilişkilerinden doğın farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan çatışma politikanın temelini oluşurmaktadır.

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

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

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

Ertekin ve Yurtsever Ertekin (2003: 2) örgütsel politikanın tanımlanmasını, örgütte birey veya grupların örgütün kurallarına aykırı bir şekilde kendi çıkarları için başkalarını etkileme amacı güdülerek davranışlarda

bulunmaları ve bu davranışların sonucunun kesin olarak tahmin edilemeyeceğini ifade etmektedirler. Örgütsel politikayı, Gull ve Zaidi (2012: 158) alışanların ya kendi çıkarları için ya da örgüt çıkarları için aldatıcı ve manipülatif davranışlarda bulunması, Christiansen ve diğerkleri (1997: 711) ise, örgütteki grupların alınacak kararları etkilemek amacıyla g kullanımı, Rosen ve diğerkleri (2009: 203) ise kendi çıkarlarını nde tutan bireylerin, gayri meşru ve çoğunlukla örgüte veya örgüt üyelerine zararlı olan faaliyetler bütünü olduğunu savunmaktadırlar.

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

Gandz ve Murray (1980: 237) rgtsel politikanın tanımlanmasında birliktelik bulunmadığını belirterek iki kategoride bu olgunun açıklanabileceğini ileri sürmüştürler. İlk kategoride, örgütte g ve etkileme taktiklerinin kullanması sonucuyla belirli davranışların

sergilendiğini ifade etmektedirler. İkinci kategoride ise herhangi bir çalışanın örgütte diğer çalışanların zararına bile olsa kendi çıkarları için bilinçli bir şekilde subjektif davranışlarda bulunmasıdır.

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

Analiz Düzeyleri		
Bireysel	Grup	Örgütsel
SONUÇLAR	ARAÇLAR	DURUMSAL ÖZELLİKLER
Kendi Çıkarı için Davranma Örgüte Karşı Olma Kaynak Dağılımı Güç Kazanma	Etkileme Güç Taktikleri Gayri Resmi Davranış Gizli Niyetler	Çatışma Belirsizlikte Karar Verme

Şekil 1. Örgütsel Politika Tanımının Öğeleri

Kaynak: Drory ve Romm, 1990: 1135

Şekil 1’de görüldüğü üzere Drory ve Romm çalışmalarında, örgütsel politikayı bireysel olarak ele alınan bölümde bireyin davranışlarını, grup olarak ele alındığı bölümde örgütte bulunan grupların aynı konu ve ilgi alanlarında işbirliğine girdiklerini ve örgütsel bakımdan ele alınan bölümde ise daha üst düzey bir açıdan örgüt nezdinden bir bakış açısıyla açıklamaya çalışmıştır (Drory ve Romm, 1990: 1134).

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

Tablo 1. Örgütsel Politikanın Boyutları

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

Kaynak: Mayes ve Allen, 1977: 675.

Tabloda 1 numaralı kutucuk, örgüt tarafından belirlenen ölçütler içinde sergilenen politik olmayan davranışları açıklamaktadır ve sınıflandırma içerisindeki

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

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

1.2. Örgütsel Politikanın Aşamaları

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

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

Mintzberg (1983: 433) politik arenanın üç aşamadan oluştuğunu, bu aşamaları, 1) Güdü “atışma Talebinin Algılanması”, 2) Gelişme “Aniden/Yavaş Bir şekilde atışma Talebinin Oluşması”, 3) zm “Zafer, İlimlilik ve ölüm” olarak ifade etmektedir. Bu aşamalar aşağıda teferruatlı bir şekilde ele alınmaktadır.

1.2.1. Güdü (atışma Talebinin Algılanması)

Güdü kelimesi, Latince “movere” kelimesinden treyip dilimizde güdü terimi anlamında kullanılmaktadır.

Güdü, bir eylemde bulunmamızda bizi harekete geçiren, çalışmaya devam etmemizi ve faaliyetimizi sonuçlandırmamızda bize yardımcı olan bir güçtür (Uslu ve Öğretmen, 2018: 387). İnsanın sergilediği davranışlarının arka planında birçok etkenden söz edilebilir. Fakat sergilenen davranışın düzeyini belirleyen önemli faktörlerden birisi güdülenmedir (Acat ve Köşgeroğlu, 2006: 204).

Güdüler, bir sınıflandırmaya tabi tutulursa iki sonuç ile karşılaşılabilir. Kişinin doğuştan getirdiği güdüler yani doğal güdüler ve kişinin yaşamı boyunca sonradan öğrendiği sosyal güdülerdir. Doğal güdüler, belli bir öğrenme sürecinden geçerek veya bir amaca yönelik çabalar sonucunda oluşanlardır. Örneğin, uyumak, yemek yemek, nefes alıp vermek gibi davranışlar doğal güdüler içerisinde sayılmaktadır. Sosyal güdüler ise, kişinin sosyal varlık olarak yaşadığı çevresinden öğrendiği ve kazandığı becerilerdir. Örneğin, güçlü olmak, dostluklar kurmak, çalışmak gibi psiko-sosyal nitelikli ihtiyaçlar sosyal güdüler sınıflamasında sayılmaktadır. Bu neticeler öncülüğünde, insan ihtiyaçlarının temelinde doğal güdüler ve sosyal güdüler barınmaktadır (Eroğlu, 2013: 56-58).

Ertekin ve Yurtsever Ertekin'e (2003: 13) göre politik güdünün oluşmasını sağlayan en önemli neden örgütsel kaynakların sınırlı olmasıdır. Yazarlara göre politik güdünün oluşmasına neden olarak, bireyler, örgüt içerisinde var olan gruplar veya örgütün dışından kaynaklanan faktörlerin sayıldığını iddia etmektedirler. Mohan Bursalı ve diğerlerine (2018: 119-120) göre politik

davranışlar sergileyen bireylerin bu davranışlarına yönelik güdüleri farklı nedenlerden oluşabilir. Politik güdüleri tetikleyen öncüllerden bazıları, işletme içerisinde oluşan belirsizlikler, üst yönetim düzeyindeki yöneticilerin değişmesi, kurumsal kimliğin zayıflaması, işletmenin iç ve dış çevresinden kaynaklanan aksaklıklar politik güdüleri ortaya çıkarmakta olduğunu vurgulamaktadırlar.

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

1.2.2. Gelişme (Aniden/Yavaş Bir şekilde atışma Talebinin Oluşması)

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

Sargut'a (2015: 201) göre çatışma, iki kişi ya da grup arasındaki ilişkiden kaynaklanarak ortaya çıkmaktadır. Bir kişinin ya da grubun diğer kişi ya da grubun çabalarını

bilinçli bir şekilde engelleme girişiminde bulunduğu çatışma süreci başlamaktadır. Gargiulo (1993: 1) birçok politik sistemde olduğu gibi örgütlerin de çatışmalarla dolu olduğunu savunmaktadır. Yazar burada gerçekleşen çatışmayı, örgütün amaçlarını ve kaynak dağıtımını kontrol etmek için güç odakları üzerine odaklandığını iddia etmektedir.

Mohan Bursalı ve diğerlerine (2018: 121) göre gelişme aşamasında çatışmanın varlığı kabul edilmektedir. Ancak her politik güdü sürecinin çatışmayla sonuçlanacağı şeklinde bir beklenti bulunmamaktadır. Bunun nedenleri içerisinde, çatışma yaşayan tarafların karşılıklı taleplerinin farklı olması ön planda tutulabilir. Bunun yanında, tarafların işbirliğine girerek taleplerini gerçekleştirmeleri de çatışmanın büyümeden bitmesine ve sürecin sonuçlanmasına neden olmaktadır.

1.2.3. Çözüm (Zafer, Ilımlılık ve Ölüm)

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

Çatışmanın çözümlenmesinde, tarafların çatışmanın varlığından haberdar oldukları zamandan itibaren çatışma sürecinden uzaklaşarak veya çatışmayı bastırmaları, *kaçınma* davranışını benimsemektedir. Tarafların çatışma sürecinde bir diğerinin çıkarını önceleyerek taviz vermesi veya çatışma sürecini yatıştırmaları, *yumuşatma* aşamasını oluşturmaktadır. Tarafların karşılıklı olarak çatışma

sürecinde gerilemeleri ise *uzlaşma* aşamasını ortaya çıkarmaktadır. Taraflardan birinin kendi çıkar ve amaçlarını ön plana alarak bu uğurda kendisinin kazandığı ve karşı tarafın kaybettiği bir sonuca ulaşmak istemesi *yarışma* aşamasını oluşturmaktadır. Son aşama olarak, taraflar karşılıklı çıkar ve amaçları için birlikte çalışmaları ile *işbirliği* durumu oluşmaktadır (Sargut, 2015: 202-204).

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

1.3. Örgütsel Politika ile İlgili Kavramlar

Bu bölümde politik davranış, politik taktikler ve g konuları zet bilgiler halinde açıklanmaktadır.

1.3.1. Politik Davranış

Örgütlerin varlık nedeni, bir takım amaçların gerçekleştirilmesi için birden fazla insanın bir araya gelerek birlikte çalışmaları sonucunda nihai sonuçlara ulaşmalarıdır (Koçel, 2014: 95). Doğan ve diğerlerine (2014: 40) göre çalışanların kendilerine göre ayrıcalıklı bir takım amaçları ve çıkarları bulunmaktadır. Böylelikle her çalışanın bu amaç ve çıkarlarını gerçekleştirmek istemesine karşılık olarak kaynakların sınırlı olması, onları politik davranış kalıbına yönelttiğini ne sürmektedirler.

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

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

Farrel ve Petersen, politik davranışların sınıflandırmasını üç temel boyut üzerinde ifade etmektedirler. Bu boyutlar örgüt üyelerinin kaynak arama veya örgüt içinde avantaj ve dezavantajların dağılımını etkilemek amacıyla mevcut kaynaklar ile taktiksel seçimleri olduğunu ileri sürmektedirler. Bu boyutları "İç-Dış Boyut,

Yatay-Dikey Boyut ve Meşru-Meşru Olmayan Boyut” olarak isimlendirmektedirler. Bu boyutlar aşıağıda kısaca açıklanmaktadır (Farrel ve Petersen, 1982: 405-407):

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

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

Dış boyutta ise politik davranış sergileyen çalışan, dış unsurları politik davranışına dâhil ederek, dış kaynakları kendi amacı için kullanmaktadır. Örgüt içinde bulunanların bilmesi gereken bilgileri örgüt dışına servis etmesi, medyaya bilgi sızdırması, örgüt dışında olan şahıslarla birlik kurmaları, örgüt aleyhine dava açması gibi davranışlar dış boyut için örnek oluşturmaktadır.

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

Yatay boyutu, karşılıklı iyilikte bulunmak, yardım teklif etmek, karşılıklı çıkar gözetmek, koalisyon kurmak

ve biçimsel olmayan ilişkiler geliştirmek gibi davranışlar oluşturmaktadır.

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

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

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

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

Kirel’e (1998: 528) göre, örgütsel yaşamda politik davranış olmazsa olmaz unsurlar arasında sayılmaktadır.

Politik davranışların ne zaman ve ne koşulda ortaya çıkacağını önceden bilmek pek mümkün değildir. Bununla birlikte, örgütte faaliyetler yolunda gidiyorsa, çalışanlar arasında fikir ve çıkar birliği varsa politik davranışların oluşması düşük düzeydedir.

1.3.2. Politik Taktikler

Bu bölümün konusunu oluşturan politik taktikler, örgüt yaşamında politik davranışların sergilenmesi sonucu oluşmaktadır. Yapılan birçok çalışmada politik taktikler kavramı ile eř anlamlı birçok kavram kullanılmıştır. Bunlar, “politik etki davranışı, etkileme, etki taktikleri, etki stratejileri, g  taktikleri ve izlenim yönetimi” gibi kavramlar altında işlenmiştir (Mohan Bursalı vd., 2018: 163).

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

Politik taktik üzerine yapılan  alışmalar Kipnis ve diğerleri (1980) tarafından geliştirilen örgüt yaşamında politik taktikleri, sekiz taktik şeklinde sınıflandırmaları

sonucunda bu alanda gelişme meydana gelmiştir (Higgins vd., 2003: 91; Çakarel vd., 2019: 143). Bahsedilen sınıflandırma şu şekilde açıklanmaktadır (Kipnis vd., 1980: 447-448; Yukl ve Falbe, 1990: 134).

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

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

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

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

Yaptırımlar, örgütün bütün derecelerinde uygulanabilmektedir.

- **Mübadele veya Değişim Taktikleri:**

Gerçekleştirilmesi istenen eylem için karşılıktaki bulunulacağı veya eylemin yapılması halinde şahsi olarak fedakrlık ile karşılık verileceğini ne sürme taktiğidir. Bu taktiğin uygulayıcısı üst kademe çalışanlara yönelik olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle, istenilen şeyin yapılması ile gerçekleştiren kişinin iyiliğine olan bir davranışta bulunulacağının belirtilmesidir.

- **Yukarıya İtiraz veya Amire Müracaat:**

mir komuta zincirinin varlığını kullanarak kendi üstünün üstüne kendi amaçları için itirazda bulunma veya daha üst amirlerden gayri resmi destek sağlamak gayesi sonucunda oluşan bir taktiktir. Üst kademedeki çalışanlara yönelik taktikler içerisinde olduğu belirtilmiştir. Bu taktik, istenilen eylem gerekleştirmediğinde, daha üst bir yöneticiye bu durumun şikâyet edilmesi şeklinde örneklendirilmiştir.

- **Engelleme:**

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

- **Koalisyon:**

Gerçekleştirilecek eylem için iş arkadaşlarının işbirliği içerisine girerek ortak bir çıkar veya amaç için birliktelik oluşturmalarıdır. Bu taktik, astlar tarafından uygulanabileceği ileri srlmştir.

1.3.3. Güç

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

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

Özkalp ve Kirel (2001: 642) gücün algılanıp amaçlar uğruna eyleme dönüştürüldüğünde, politika kavramının

ortaya çıktığını belirtmektedirler. Eren (2012: 390) ise politikaların güç faktörü ile diğerlerini etkileyip, yön verdiğini veya yol gösterdiği araçlar olarak tanımlamaktadır.

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

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

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

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

- **Özdeşlik Gücü:** Özdeşlik gücünün içeriğini, bir çalışanın diğer çalışanın özelliklerini kendinde bulduğuna inanması veya bu algıya sahip olduğunu, o kişinin etkisinde kalarak kendisini o kişi ile özdeş olarak tanımlaması sonucunda oluşmaktadır. Bu ifadeyi sözel olarak ifade edersek, “Onun gibi olmak istiyorum ve o gibi davranır veya inanırsam o gibi olurum.” cümlesi özdeşlik gücünü tanımlamaya yardımcı olmaktadır.

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

- **Bilgi Gücü:** Bilgi gücünü elinde bulunduran çalışan kendi isteği için diğer çalışana yönelik olarak

mantıksal bilgiler ile karşısındakini etkileme veya ikna etme eğilimdedir.

1.4. Örgütsel Politika Algısı

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

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

Bakan ve Kefe’ye (2012: 21) göre algı, dış dünyadan gelen uyarıların zihinsel faaliyet sonucunda yorumlanarak nasıl davrandığımızı, neye inandığımızı ve ne gördüğümüzü bize gösterirken bunlarla birlikte zihinde değerler, problemler meydana getirmekte ve bunlara czm üretmektedir. Eren’e (2012: 69) göre algılama sürecinde kişi çevreye karşı kendi ilgisine yönelik seşimlerde bulunmaktadır. Bu süreçte şevrede gerçekteşen bazı olaylara tepkisiz kalırken diğer olaylara ilgisini ve

dikkatini vermektedir. Bu farklılığının sebebini oluşturan asıl kaynak ise insanların birbirinden farklı kişiliklere, inanç sistemlerine, değer yargılarına, tecrübeler ve güdülere sahip olmalarıdır.

Buenger ve diğerleri (2007: 294) algıların, kişilerin tutumları ve duygusal durumları bakımından önemli sonuçlarının olabileceğini, örgütün kişiler tarafından politik bir ortam olarak algılanması neticesinde örgütte gerçekten politikaların var olup olmadığına bakılmaksızın örgüt içinde politikaların kaynağını yarattığını ileri sürmektedirler. Zhou ve Ferris'in (1995: 1748) aktarımına göre, Lewin (1936) insanların gerçekliğe göre değil, kendi gerçeklik algılarına göre hareket ettiği düşüncesini ileri sürmesiyle birlikte Porter (1976), örgütsel politikalara atıf yaparak bu algıların yanlış algılansa dâhi, incelenmesi ve anlaşılmasının önemli olduğunu belirttiğini ifade etmektedirler.

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

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

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

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

Mayes ve Allen'e (2015: 60) göre örgütsel yaşamda bulunan çalışanlar tarafından politik davranma olasılığı

yüksektir fakat bir çalışan tarafından politik olarak algılanan davranış bir başka çalışan tarafından politik olarak algılanmayabilmektedir. Erol'a (2015: 60) göre örgütte çalışan kendi düşüncesi ve çıkarımlarıyla beraber çalışma ortamını politik bir şekilde tanımlaması ve algılaması sonucunda davranışlarını da bu yönde şekillendirerek politik ortama göre davranışlar sergileyecektir. Atta ve Khan (2016: 22) örgütsel politikalara çalışan gözüyle bakıldığında, genellikle olumsuz bir biçim aldığını iddia etmektedir.

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

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

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

Brouer'ın (2011: 870) ifadelerine göre işgören rgt politik olarak algıladıktan sonra, çalışmasında gösterdiği çabaların karşılığını alacağından ya da dllendirileceğinden emin olamaz. Çalışma ortamında çalışanlar performansları, iş çıktılarına etkileri ve yöneticileri ile ilişkileri neticesinde neye değer verildiğini ya da nelerin göz ardı edildiğini tam olarak anlayamazlar. Bu nedenlerden dolayı çalışan çabalarının göz ardı edileceğini ve dllendirilmeyeceğini düşündüğü için işe yönelik ilgisini, çabalarını ve değer inancını azaltmaktadır. Bu bilgiler ışığında bir sonraki bölümde örgütsel politika algısı modeli hakkında bilgiler verilmektedir.

1.5. Örgütsel Politika Algısı Modeli

Bu bölümde, örgütsel politika algısı modeline yönelik örgütsel etkiler, çalışma ortamı etkileri, kişisel etkiler, örgütsel politika algısı sonuçları ve geliştirilmiş örgütsel politika algısı modeline ilişkin bilgiler verilmektedir. Örgütsel politika algısı modeli şekil 2'de gösterilmektedir.

devamsızlık) sonuçları ortaya çıkmaktadır (Ferris ve Kacmar, 1992: 94).

1.5.1. Örgütsel Etkiler

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

Merkezileşme, karar verme yetkisinin tümüyle üstler tarafından kullanılmasını ve belirli bir lde alt kademelere devri hususunu ifade etmektedir. Her türlü kararın üst kademede alınıp, alt kademelere karar alabilme özgürlüğünün bırakılmaması durumunda merkezileşme oluşmaktadır. Diğەر yandan bu yetkinin alt kademelere de verilmesi örgütün merkezileşmemesine (ademi merkeziyet) yapısında olmasını ifade etmektedir. Ancak örgütün merkezileşme veya merkezileşmeme durumunu yöneticileri ve içinde bulundukları koşullar belirlemektedir (Şimşek ve elik, 2018: 127). Merkezileşme sonucunda örgütlerde politik algıların ortaya çıkma düzeyi daha yüksektir (Ferris vd., 1996: 237). Eisenhardt ve Bourgeois (1988: 743) yaptıkları çalışmada örgütte merkezileşme artıkça politik algılarında artığını saptadıklarını ne sürmüştürler.

Biimselleşme, örgütte bir işin yapılmasının önceden tanımlanarak, neyin, ne zaman, nerede, nasıl ve kim tarafından yapılacağının belirlenmesi ve bu hususta gerçekleştirilmesidir (Koçel, 2014: 217). Andrews ve Kacmar (2001: 353) rgtte uygun politika ve kuralların bulunması dhilinde çalışanların örgütsel politika algılarının düşük olacağını ileri sürmüştürler. Ferris ve

Kacmar (1992: 95) örgütte biçimselleşmenin yüksek olduğu durumlarda örgütsel politika algısının düşük olacağını, biçimselleşmenin düşük olduğu durumlarda örgütsel politika algılarının yüksek olacağını belirtmişlerdir.

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

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

1.5.2. Çalışma Ortamı Etkileri

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

Hackman ve Oldman (1975: 161-162) alışmalarında, iş özerkliği, iş çeşitliliği ve geri bildirimi şu şekilde tanımlamıştır: İş zerkliği, işin planlanması ve yürütülmesi aşamasında gerçekleştirilecek olan yöntemlerin belirlenmesinde çalışana özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisi vermektir. İş eşitliliği, çalışanın işi yürütürken farklı beceri ve yetenekleri sayesinde başka faaliyetleri de gerçekleştirmesidir. Geri bildirim ise işin gerçekleştirilme derecesi ve çalışanın performansına yönelik doğrudan ve net bilgi edinilmesidir.

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

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

Diğerleri (iş arkadaşları, amirler) ile ilişkiler, Ferris ve Kacmar (1992: 96) alışanların örgütte iş arkadaşları ve

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

1.5.3. Kişisel Etkiler

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

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

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

Makyavelcilik, çalışanın kendi çıkarları uğruna diğer çalışanları manipüle ederek kendi çıkarını öncelemesidir (Ayan vd., 2013: 105). Machiavelli (2017: 67-68) eserinde hükümdara "Merhametli, sadık, insancıl, dürüst ve dindar gibi görünmek ve gerçekte olmak gibi; ne ki olmamak gibi

bir olasılık karşısında ruhunun bunun hazır olması gerekir. Bununla şunu söylemek istiyorum: Bir hükümdar, özellikle yeni birisi iyi bilinmek adına sahip olması gereken bu niteliklerden devleti ayakta tutabilmek amacıyla vazgeçmek ve iyilik yapmamak; verdiği sze, insanlığa ve dine karşı durmak zorunda kalabilir. Bu nedenle bu yazgının cilvesine ve olayların değişkenliğine karşı koyabilecek bir ruh kıvraklığına sahip olması gerektiği” yönünde öğütte bulunmaktadır. Bu bağlamda Makyavelcilik, sosyal ilişkilerde fırsatçılık ve dolandırıcılık ile kendi amaçları için başkalarını kullanan kişiler olarak tanımlanabilmektedir (Kırel, 1998: 536). Valle ve Perrew (2000: 368) ile O’Connor ve Morison (2001: 307) yaptıkları çalışmada örgütsel politika algısı ile Makyavelciliğin olumlu bir ilişkisinin olduğunu ileri sürmektedirler.

Kendini izleme ya da kendini uyarlama, Snyder’e (1974: 527-528) göre çalışanın sosyal olayları kendi kendine izlemesi veya gözlemlemesi sonucunda algılamasıdır. Bu algılamanın yüksek düzeyde ve düşük düzeyde olabileceğini ifade etmektedir. Yüksek düzeyde kendini izlemeye sahip çalışanların rgt daha politik algıladıkları düşünülmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992: 96-97).

1.5.4. Örgütsel Politika Algısı Sonuçları

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

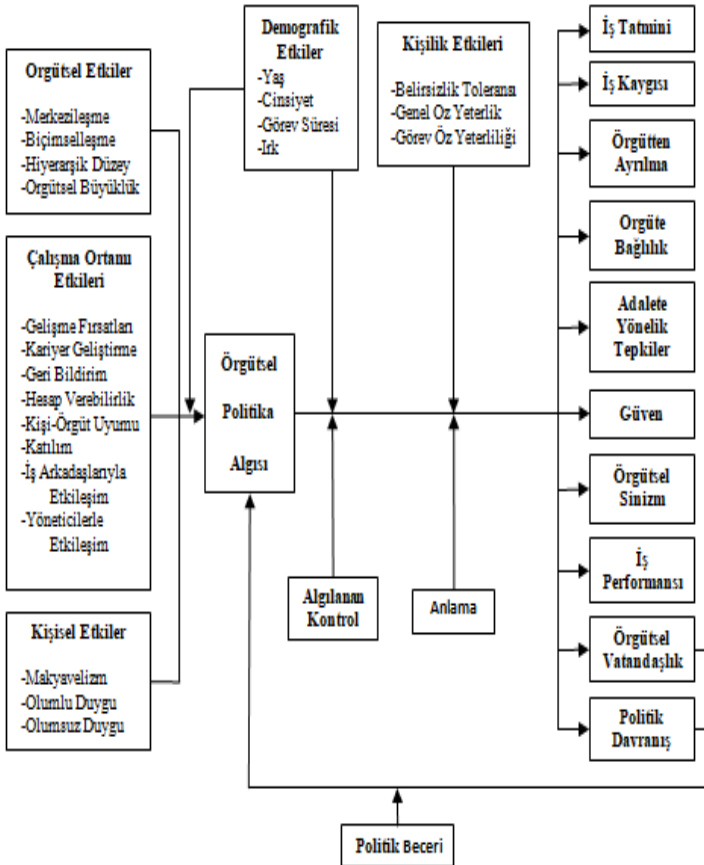
İşe bağlılık, çalışanın örgütü ile kendini özdeşleştirerek, örgütün bir üyesi olarak yaşamına devam etme düzeyidir. İş tatmini ise, çalışanın yaptığı işin özelliklerini idrak ederek kendi yeteneğine göre çıkarımda bulunarak işe yönelik olumlu bir duyguya sahip olmasıdır (Robbins ve Judge, 2017: 77).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

Örgütsel politika algısı modeline göre, iş kaygısı ve örgütten ayrılma birbiri ile ilişkilidir (Ertekin ve Yurtsever Ertekin, 2003: 12). Cropanzano ve diğerleri (1997: 162) örgütsel politikanın algılanmasının rahatsız edici bir durum olduğunu ve algılayan çalışanın örgütte çalışmaya devam etmesinin düşük düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca Vigoda (2002: 574) örgütü politik olarak algılayan çalışanın stres seviyesinin yükseleceğini belirtmektedir. Ferris ve diğerleri (1996: 242) örgütsel politika algılamaları ile iş kaygısının olumlu bir ilişkisinin olacağını savunmaktadırlar.

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

1.5.5. Geliştirilmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli

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



Şekil 3. Geliştirilmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli

Kaynak: (Ferris vd., 2002: 235).

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

1.6. Örgütsel Politika Algısı Boyutları

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

1.6.1. Genel Politik Davranış

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

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

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

1.6.2. Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak

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

gerekeni yapmak politik bir ortamda çalışan birinin kendi çıkarlarını gerçekleştirmek için makul ve kârlı bir yaklaşım olacağını savunmaktadırlar.

1.6.3. cret ve Terfi

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

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

2.1. Yalnızlık Kavramı

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

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

Akgül'e (2017: 269) göre; canlılar dünyasında insanı diğer canlılardan ayıran bir özelliğin de sosyal bir varlık olması olduğunu belirterek, sosyal varlık olmanın gereklilikleri içerisinde diğer insanlar ile birlikte ihtiyaçlarını gideremeyen insanın yalnızlık duygusu yaşayabileceğini iddia etmektedir. Evrensel bir duygu olan yalnızlık, ilkeğiden bu zamana kadar insanların ilgisini çekmiştir ve son yıllarda sosyal bilimler bakımından

akademik çalışmalara konu olmaktadır (etin ve Alacalar, 2016: 194). Aynı zamanda yalnızlık, günümüz toplumlarının yaşadığı sorunlar listesinde, kendisine en başlarda yer bulabilmektedir (obanoğlu, 2019: 108).

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

Peplau'ya (1955: 1476) göre yalnızlığı yaşayan bir insan için yalnız olmak, o kadar acı bir durumdur ki bu durumunda olan insan yalnızlığını saklamak, gizlemek ve savunma eğılimindedir. Bireyler yalnız olma duygusunu yaşamak istememektedirler (Uçkun ve zm, 2019: 125). Peplau (1955: 1476) bireyin çoğu zaman yalnızlığı hissedemeyeceğini, bunun yerine huzursuzluk, korku ve çaresizlik hissi yaşadığını ne sürmektedir.

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

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

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

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

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

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

Aksoy (2019: 2015) yalnızlığı insanın bireysel olarak ve sosyal olarak yakınlık ihtiyaını gideremediğinde oluşan yıkıcı etkiler olarak açıklamaktadır. Buluş (1997: 82-83), bireyin sosyal ilişkilerinden tatmin olmamasının yalnızlığa yol açtığını belirtmektedir. Aktaş ve Yılmaz (2017: 87) bireyin sosyal ilişkilerinde yolunda gitmeyen çeşitli ve önemli eksiklikler nedeniyle yalnızlığının ortaya çıktığını ve bu durumun hoş karşılanmayan bir deneyim

olduğunu savunmaktadırlar. Oğuz ve Kalkan (2014: 788) yalnızlığın, bireylerin ilişkilerinde ihtiyaçlarını karşılayamadığında, doyuramadığında ve kendi çıkarları için ödüllerin azaldığı durumlarda oluştuğunu ileri sürmektedirler.

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

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

yalnız insanlar kendilerini beceriksiz, sevimsiz ve değersiz hissetmektedirler.

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

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

Peplau ve Perlman'a (1979: 102) göre yalnızlık duygusal olarak tatsız bir deneyimdir. Ayrıca can sıkıntısı, huzursuzluk, tatminsizlik, mutsuzluk, boşluk hissi, kaygı ve depresyon ile ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Cindiloğlu ve diğerlerine (2017: 192) göre, yalnızlık ile birey çevresi ile uyum sorunları yaşamakta, iletişiminin kalitesi düşmekte, anlaşılmadığını düşünmekte, kimsesizlik hissi yaşamakta ve mutsuzluk düzeyi

yükselmektedir. Yurcu ve Kocakula (2015: 31) yalnızlık duygusu yaşayan kişinin çevresine olan güveni azalır, kendi içine kapanarak yaşamını zorlaştırdığını iddia etmektedirler.

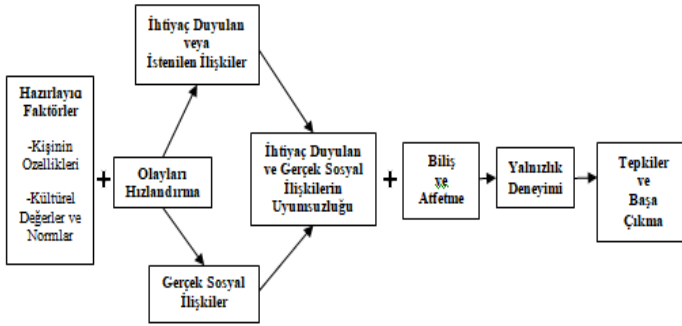
Erdirençlebi ve diğerlerine (2020: 35) göre, yalnızlığın çoğu zaman olumsuz bir anlam çağrıştırdığı ancak yalnızlığın olumsuz bir anlam barındırmayan anlamlarının da olduğunu ifade etmektedirler. Bu durumlar, bireyin kendi tercihi ile içsel yolculuğuna çıkması, yaratıcılığını geliştirmek amacıyla yalnızlığı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

Peplau ve diğerleri (1982: 136) yalnız vakit geçiren insanların her zaman yalnızlık ile ilişkilendirilemeyeceğini, o insanların tek başına olma durumundan mutluluk duyduklarını iddia etmektedirler. Yılmaz ve Aslan'a (2013: 60) göre yalnızlık, bireylerin yalnız kalmayı tercih etmeleri neticesinde oluşan yalnızlık durumu olmadığını savunmaktadırlar.

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

2.2. Yalnızlık Deneyimi Modeli

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



Şekil 4. Yalnızlık Deneyimi Modeli

Kaynak: (Perlman ve Peplau, 1998: 572).

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

Peplau ve Perlman (1982: 9-10) kişisel özelliklerin yalnızlığı üç yönden etkilediğini ifade etmektedirler. Birincisi, bireyin sosyal çekiciliğini ve kişinin sosyal ilişki kurma fırsatlarını sınırlayan kişisel özellikler ikincisi, kişisel özelliklerin bireyin davranışlarını etkileyerek tatmin edici olmayan ilişkilerin ortaya çıkmasına neden olurken son olarak da sosyal değişikliklere bireyin nasıl tepki vereceğini, nasıl yalnızlığını hafifletme veya önleme konusunda etkililiğine neden olmaktadır. Bu sebeplerle, yalnızlığın utangaç, içe dönük olma ve yeni ilişkiler kurma girişiminde daha az isteklilik, kendini küçümseyen ve düşük özgüven düzeyine sahip bireylerle

ilişkilendirildiğini ne sürmektedirler. Diğer yandan kişinin sahip olduğu kültürel değerler ve normları ile diğer bireylerin kültürel değer ve normlarıyla arasında olan benzerliğin yalnızlık duygusunun yaşanılması bakımından önem teşkil ettiğini vurgulamaktadırlar.

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

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

diğer bireylerin yaşamış olduğu deneyimleri karşılaştırarak değerlendirmektedir (Peplau ve Perlman, 1982: 5).

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

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

2.3. Yalnızlık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

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

2.3.1. Psikodinamik Yaklaşım

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

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

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

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

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

2.3.2. Fenomenolojik Yaklaşım

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

Savunma mekanizmaları saldırıya uğradığında veya kendi isteğiyle kaldırdığında içinde barındırdığı kişilik ortaya çıkmaktadır. Böylece başkalarına karşı yabancılaşma duygusu geliştirerek birinin onu içinde yaşadığı kişiliğini

ğrenmesi sonucunda ona ilgi göstermesi ve sevmesinin imknsız olduğu görüşüne varır. Bu durumda bireyin savunma mekanizmalarını indirdiğinde yalnızlık yaşıyacağını vurgulamaktadır (Rogers, 1994: 116).

2.3.3. Varoluşcu Yaklaşım

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

Perlman ve Peplau'un (1982: 126) aktarımlarına göre, varoluşcu yaklaşımın önde gelen savunucusu Moustakas (1961) yalnızlık kaygısı ile gerçek yalnızlık kavramlarının birbirinden ayrı ifade edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Yazara göre yalnızlık kaygısı, bireyi yaşamında hayati sorgulamalar yapmasından uzaklaştıran ve sürekli diğer insanlarla birlikte olma isteğini geliştiren bir savunma mekanizmasıdır. Gerçek yalnızlığın ise, bireyin yalnız olarak hayatın içinde var olan doğum, ölüm, değişiklikler ve trajedi gibi deneyimler ile tek başına yüzleşmesi sonucunda açığa çıktığı açıklamaktadır. Ayrıca Moustakas çoğu kuramcının aksine yalnızlığın acı verici olduğunu inkr etmemekle birlikte yalnızlığın insanın yaratıcılığı ve üretkenliğine yardımcı olduğunu savunmuştur.

2.3.4. Sosyolojik Yaklaşım

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

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

2.3.5. Etkileşimci Yaklaşım

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

Russell ve diğerlerinin (1984: 1374) aktarımına göre Weiss (1973, 1974) yalnızlığı iki kategoriye ayırmıştır. Birincisi duygusal yalnızlık, bireyin başka bir bireye yakınlığı veya samimiyetinin olmadığı durumlarda

yaşanıldığını ifade etmiştir. Duygusal yalnızlığı, flört ilişkisinin bitmesi, evli bireylerin boşanması veya evli iken eşin vefat etmesi ile yaşanan yalnızlıklar olarak örneklendirmiştir. Sosyal yalnızlığı ise bireyin ortak ilgi alanları ve aktivitelerine uygun olarak bir arkadaş grubunun veya sosyal ilişkiler ağıının olmamasından meydana geldiğini savunmuştur. Sosyal yalnızlığın, yeni bir işe başlandığında, üniversite eğitime geçildiğinde ve yeni bir şehre taşınıldığında ortaya çıktığını ifade etmiştir.

2.3.6. Bilişsel Yaklaşım

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

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

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

yalnızlık duygusu içerisinde olabileceğini iddia etmektedirler.

2.3.7. Gizlilik Yaklaşımı

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

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

2.3.8. Sistemsel Yaklaşım

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

Peplau ve Perlman'ın (1982: 4) aktarımına göre Flanders'e (1982) göre yalnızlık, bireyin içinde bulunduğu bir eksiklik veya stres durumundan ayrılmasına yardımcı

olarak bireyin ideal bir insan olmasına yönelik geri bildirim mekanizması olduğunu savunmaktadır.

2.4. Yalnızlık ile Benzer Kavramlar

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

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

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

mecburiyet karşısında başka bir şehre gitme durumları ile yalnızlık duygusunun yaşandığını vurgulamaktadır.

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

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

duygusunu hissetmeden de izole edilme duygusunu hissedebileceğini bildirir.

2.5. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı

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

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

İş yaşamında insanlar çeşitli düzeylerde kişisel ilişkiler yaşamaktadırlar. Bu ilişkileri Wright (2005: 43-44) koridorda yüzeysel bir selamlaşmadan, evlilik kurumunun oluşturulmasına kadar gelişebilecek yönde olduğunu ifade etmektedir. Diğer yandan yazara göre, iş yaşamının bireye kişisel ilişkiler bağlamında fırsatlar sunan bir kurum

olması, bu ilişkilerin sağlıklı, anlamlı ve kaliteli ilişkilerin yaşanacağı anlamına gelmediğini de vurgulamaktadır.

Wright ve diğerleri (2006: 59) iş yaşamında yalnızlığı açıklama hususunda bazı güçlüklerin olduğunu belirtmektedirler. Yazarlara göre yalnızlık, bireysel algılamalar nedeniyle var olurken iş yaşamında yalnızlık ise sosyal çevreden kaynaklanan tek başına bırakılma, izole edilme ve kendi başına olma durumundan kaynaklanmaktadır. Doğan ve diğerlerine (2009: 272) göre, bireyin günlük hayatında yalnızlık duygusunu hissetmezken iş yaşamında geçirdiği zaman müddetince sosyal ilişkiler kurmakta güçlükler çekmesi ve kendisini dışlanmış hissetmesiyle yalnızlık duygusunu yaşayabileceğini iddia etmektedirler. Yazarlara göre iş yaşamında yalnızlığın, normal yalnızlık duygusundan farkının sadece iş yaşamında seyir göstermekte olan bir olgu olmasıdır. Çetin ve Alacalar'a (2016: 194) göre ise birey normal hayatında hissettiği yalnızlığı, iş yaşamına da taşıyarak bu ortamda yalnızlık hissini sürdürdüğünü savunmaktadırlar.

Marshall ve diğerleri (2007: 199), iş yaşamında yalnızlığın örgütsel hayatın dışındaki yalnızlıktan ayırt edilebilir bir yalnızlık olduğunu ifade etmektedirler. Yazarlara göre iş yaşamında yalnızlık, çalışanın işle ilgili konularda diğer meslektaşlarının yardım ve desteklerini alabilmek için örgütteki ilişki ağının bir parçası olma arzusunu içerdiğini ileri sürmektedirler. Wright ve diğerlerine (2006: 60) göre iş yaşamında yalnızlık, işte arzulanan ilişkiler ile yaşanan gerçek ilişkiler arasında

tutarsızlık olduğunda meydana gelen bir duygu durumu olduğunu savunmaktadırlar. Diğer bir deyiğiyle Wright (2009: 13) iç yağamında yağanılan yalnızlığı, alığanların iyi kalitede kiğilerarası iliğki düzeyinin yoksunluğundan meydana gelen bir sıkıntı olarak açıklamaktadır.

Ozcelik ve Barsade'ye (2018: 6) göre iç yağamında yalnızlık, alığanın yakınlık ihtiyaının iç arkadağları veya örgüt tarafından karėılanıp karėılanmadıėına yönelik öznel, duygusal değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan bir durum olarak kavramsallağtırmaktadırlar. Orçanlı (2019: 598) da iç yağamında yalnızlık kavramını, örgütte bireyin diğer alığanlarla aidiyet duygusu içerisinde sosyal iliğkiler geliğtirememesi sonucunda yağanılan duygu olarak tanımlamaktadır. Wright'a (2012: 48) göre, örgütte üst kademedede bulunan alığanların diğer alığanlarla anlamlı kiğisel iliğkiler geliğtiremeyeceğini, bu sebebin de o bireyin iç yağamında yalnızlığı yağamasına yol açacağını öngörmektedir. Öte yandan Bozkurt (2019: 62) ise iç yağamında yalnızlığın ortadan kaldırılmasının örgüt yönetiminin sorumluluğunda olduğunu ifade etmektedir.

Perlman ve Peplau'ya (1984: 25) göre iç yağamında kıt kaynaklardan dolayı rekabet içinde olan alığanların birbirlerini desteklemekte zorlanabileceklerini vurgulamaktadırlar. Eroğluer ve Yılmaz (2015: 287) ise örgütte alığanın aleyhte ayrımcılıklara maruz kalması ve iç ile ilgili konularda gerekli yardımları görememesinin iç yağamında yalnızlık hissini doğurduğunu söylemektedirler. Akit ve Barutçu (2017: 237), alığanın yoğun alığma temposunda elindeki iğlerini bitirebilmek

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

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

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

Mercan ve diğerlerine (2015: 199) göre, iş yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanların, örgütte sağlıklı sosyal

ilişkilerinin olduğunda da yalnızlık hissi yaşayabileceklerini ve bu yalnızlığın sebebini ise çalışanın kişisel özelliklerinden dolayı olabileceğini iddia etmektedirler. Aslan ve Korkut’a (2019: 124) göre çalışanın utangaçlığı, meslektaşlarına güvensizliği, sosyal ilişki kurmaktan kaçınması ve zgven düzeyinde düşüklükler gibi kişisel özellikler neticesinde, işgörenin iş yaşamında yalnızlığı tecrübe ettiğini savunmaktadırlar.

Akşit Açık (2016: 370), iş yaşamında yaşanılan yalnızlık duygusunun süreklilik kazanması sonucunda çalışanda, yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk, bitkinlik ve yabancılaşma duygularının ön plana çıktığını savunmaktadır. Eroğlu’na (2018: 2) göre, örgütte hissedilen yalnızlık duygusunun çalışanın psikososyal dengesini bozarak o çalışanın sağlayacağı potansiyel verimlilik, etkinlik veya etkililik düzeyini düşürdüğünü ve bu sürecin rgttten ayrılmaya kadar gidebileceğini iddia etmektedir. Kayıkçı ve zyıldırım’a (2015: 2019) göre ise iş yaşamında yalnızlık hissi çeken çalışanın yalnızlığına ilişkin sebepleri araştırılarak yalnızlığı ile başa çıkılabileceğini ifade etmektedir. Örneğin örgütün sınırlı sosyal imknları neticesinde yaşanılan yalnızlığın çalışanın takım çalışmalarına ve örgüt adına sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönlendirilmesiyle iş yaşamında yalnızlıkla başa çıkılabileceğini savunmaktadırlar.

2.6. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları

Yalnızlığın boyutları, Weiss’in (1973, 1974) yaptığı çalışmada duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık olarak ayırt ettiği, bu çalışmanın Etkileşimci Yaklaşım başlığı

altında değinilmiştir. Mevcut yalnızlığı ölçmeye yönelik var olan ölçeklerin iş yaşamında yalnızlığı ölçmediğini belirten Wright ve diğerleri (2006) tarafından “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” (Loneliness at Work Scale - LAWS) geliştirilmiştir (Doğan vd., 2009: 272). Yazarlara göre bu ölçek iki boyuttan oluşmaktadır. Birincisi, duygusal yoksunluk boyutu, ikincisi ise sosyal arkadaşlık boyutudur (Wright vd., 2006: 63). Aşağıda bu boyutlar hakkında bilgi verilmektedir.

2.6.1. Duygusal Yoksunluk Boyutu

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

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

Yüksel (2005: 296) iş yaşamında çalışanın meslektaşlarıyla yeterli düzeyde iletişim kuramamasının

belirsizliğe yol açtığını, bu belirsizliğin de çalışanda verimsizlik, stres, güvensizlik, tatminsizlik, bağlılık duygusunda azalma, işe devamsızlık ve örgütten ayrılma durumlarını açığa çıkartmakta olduğunu ifade etmektedir. Öte yandan Uçkun ve üzüm (2019: 127) de çalışanın çabalarından dolayı övülmesi, takdir edilmesi ve ona güven duyulması, çalışanın iş yaşamında arkadaşlık ilişkilerini de etkileyeceğini ve bu sayede duygusal yoksunluk hissinin önüne geçebileceğini vurgulamaktadırlar.

2.6.2. Sosyal Arkadaşlık Boyutu

Sosyal arkadaşlık boyutu, Wright ve diğerlerine (2006: 63) göre, çalışanın iş yaşamındaki ilişkilerinin niceliğinin algılanması olarak tanımlamaktadırlar. Yazarlara göre, bu boyut iş yaşamında çalışanın meslektaşları ile olan ilişkisinin niceliğini ölçmek için ölçekte “katılmak, paylaşmak, birlikte zaman geçirmek, bir grubun parçası olmak” gibi ifadelerin yer aldığını bildirmektedirler.

Bektaş ve Kenar’a (2018: 158) göre iş yaşamında çalışanın duygu ve düşüncelerini paylaşıp onaylatabileceği bir grubun içinde olmaması veya meslektaşlarıyla sosyal ilişki kuramamasının sosyal arkadaşlık boyutunu ifade ettiğini iddia etmektedirler. obanoğlu’na (2019: 110) göre ise iş yaşamında geçirilen süre müddetince, iş arkadaşları ile gerçekleşen etkinliklere ayak uydurmakta güçlük çeken çalışanın sosyal arkadaşlık çerçevesinde yalnızlık yaşayan birisi olabileceğini savunmaktadır. Diğer yandan bu duygu durumu içinde olan çalışanın arkadaşları tarafından

reddedileceğini, sıkılganlık ve aykırılışma gibi hisselere sahip olabileceği ifade edilmektedir (Şişman ve Turan, 2004: 120).

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

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

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

3.1. Yabancılaşma Kavramı

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

Özbudun ve diğerlerinin (2008: 16) açıklamalarına göre yabancılaşma kavramı, Antik Grekçede “alloiosis” olarak kullanılan kelimenin Latince “alienatio” olarak türetilmesi sonucunda “kendinden geçme, esrime ve benliğinin dışına çıkma” anlamını taşıdığını ifade etmektedirler. Hançerlioğlu’na (1975: 339) göre yabancılaşma kavramı, “Osmanlıca Teferruk, Fransızca Aliénation, Almanca Entfremdung, İngilizce Alienation kelimelerinde, kendinden başkada belirterek kendine karşıt bir duruma geçme.” anlamına geldiğini öne sürmektedir. Eyuboğlu’na (2017: 714-715) göre ise yabancılaşma sözcüğü Farsça “yâbân” sözcüğünden türemiştir. Farsçada yaban

sözü; boş, ıssız yer, l anlamına gelmektedir. Daha doğru bir ifade ile “beyâbân” sözü; l, ova, ıssız yer manasındadır. Farsçadaki “yâbân” sözünden Türkçe “cı” ekini alarak “yabancı” sözcüğü türetilmiştir. Türkçede il, el anlamını veren kelimelerde vardır ve yazara göre “yabancı” sözcüğünün anlamı ise; elden olan, yerli, bildik olmayan kimsedir.

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

Fromm (1996: 117) yabancılaşma kavramının ortaya çıkışını puta tapma ritüeline göre yorumlamaktadır. Yazara göre, insan kendi becerilerini put yapmak için kullanarak bir put meydana getirir. Böylelikle, insan kendi kabiliyetlerini bir nesneye aktarmıştır. Sonra, sanki insan kendi yetenekleri ile meydana getirdiği bir şey değil de, kendisinden üstün, kendisinden bambaşka ve kendisine karşı olan puta tapmaya balar. Puta tapan insan, kendi yaşamsal gçleri ile oluşturduğu putun önünde boyun eğmesi yazara göre yabancılaşmanın bir biçimini

göstermektedir. Hilav (1966: 14) metafizik sistemlerde “Hakikat”ın ve “Mutlak”ın diğer deyişle Tanrı’nın kendi varlığından uzaklaştığından, kendine yabancı ve aykırı bir şekilde ortaya çıktığından söz edildiğini ileri sürmektedir. “Düşüş”, “Alçalma” ya da “Sudûr” etme gibi sözlerin yabancılaşma kavramını açıklamak için kullanılmış kelimeler olduğunu savunmaktadır. Yazara göre İslam felsefesinde ve tasavvufta aynı kavramın, dini ve mistik bir kılığa bürünmüş durumda olduğunu iddia etmektedir.

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

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

gerçeğini içerdiğinin net olmamasından kaynaklandığını savunmaktadır.

Sinari'ye (1970: 125) göre yabancılaşma kavramının tanımlanmasına yedi yabancılaşma yolunun yardımcı olabileceğini iddia etmektedir. Yazara göre birincisi, bireyin bağlı olduğu nesneye ya da nesnelere yabancılaşması ikincisi, sosyal ilişkilerin toplumun çoğunluğu tarafından belirlendiği bir toplumsal yapıda bireyin dini, etnik kökeni, dili bakımından veya mesleki olarak bir azınlık grubunda var olması nedeniyle topluma yabancılaşması üçüncüsü, toplumun benimseyip savunduğu değerler veya ideallere karşı aykırılık gösteren bireyin yabancılaşması dördüncüsü, bireyin kendisi ile barışamaması nedeniyle yaşadığı yabancılaşma beşincisi, sanayileşmiş ve teknolojiyi hayatlarında kullanan bir toplum içindeki bireyin daha az fiziksel olarak vücudunu kullanırken daha yüksek düzeyde dğme gibi nesneleri kullanması sonucuyla doğa ve insan arasındaki kopukluk nedeniyle yaşanılan yabancılaşma altıncısı, kültürel değişmeler sonucu ile bireyin o kültüre adapte olamaması nedeniyle yaşadığı yabancılaşma son olarak ise, başka bir insan ya da sınıf tarafından sömürülen veya ezilen bireyin ya da sınıfın yabancılaşmasıdır.

Er (2007: 18) yabancılaşmanın kendiliğinden oluşan bir durum değil aksine yabancılaşmanın dış evre nedeniyle yaşanıldığını ne sürüp bu durumu açıklayan kelimenin yabancılaştırma kavramı olacağını ileri sürmektedir. San'a (2003: 1-2) göre bireyler veya örgütler kendiliğinden yabancılaşmaz aksine bir düzen ya da

sistemin özellikleri, hedefleri ve zorlamaları neticesinde yabancılaşır. Böylelikle yazara göre, yabancılaştırma süreci bir neden, yabancılaşma da bu sürecinin sonucudur. Ollman'a (2012: 303) göre yabancılaşma kavramının insanın vazgeçtiklerine ve vazgeçen bireyin ilişkisini vurgularken, yabancı olma kavramı ise vazgeçtikten sonra geriye kalana yani bireyin durumunu açıklamaktadır.

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

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

konusunda kendisini güçsüz hissetme düzeyi olarak tanımlamaktadır.

Bell'e (1959: 933) göre yabancılaşma kavramı iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Birincisi, bireyin gruptan veya toplumdan ayrılması, uzaklaşması, kendisini o gruba veya topluma ait hissedememesi olarak tanımlanan sosyo-psikolojik bir tanımdır. İkincisi ise psikolojik olarak ima edilen anlamıyla felsefi olarak kullanımında yabancılaşma, bireyin bir nesne olarak kullanıldığı, bir şeye dönüştüğü ve süreç içinde bireyin kimliğini kaybetmesi diğerk bir deyişle şahsiyetsizleşmesi olarak kullanılmaktadır.

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

Akar'a (2011: 1637) göre yabancılaşma bireyin eylemlerine karşı psikolojik bir çatışma doğurarak, bireyin sahip olduğu özelliklerini yok etmesi sonucunda bir aidiyet sorunu yaşayacağını belirtmektedir. Tezcan (1983: 245) yabancılaşmanın, bireysel psikolojik bir durum olduğunu, bireyin toplumdan uzaklaştırıldığını, bireyin toplumuna ve kültürüne düşman olarak o olguları kabul etmeyen kimse olarak açıklamaktadır. Geyer (2001: 390) yabancılaşmayı, bireyin kendisinin istemeden dışarıdan

ayrılığı olarak tanımlamaktadır. Horowitz'e (1966: 231) göre ise yabancılaşmanın, bireyin önce dünyadaki nesnelerden, sonra diğer insanlardan ve son olarak da diğer insanların dünya hakkındaki fikirlerinden ayrılmasını ifade ettiğini ileri sürmektedir.

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

3.2. Farklı Düşünürlere Göre Yabancılaşma Kavramı

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

3.2.1. Plotinos'a Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramına katkıda bulunan ilk düşünürlerden biri Plotinos'tur. Yabancılaşmanın felsefe tarihi bakımından Plotinus'un öğretisine kadar gittiği varsayılmaktadır (Ergil, 1980: 31). Arslan (2019: 79)

Plotinos'un   ğretisinin her   eyin Bir veya Tanrı olarak adlandırılan bir   eyden   ıktı ı, bu   eyin veya ilkenin kendisini     farklı aşamada ortaya koyduğunu belirtir.

Russell'a (1997: 415-418) g  re bunlar sırasıyla Bir, Tin (Akıl, Nous) ve Can (Ruh)'dır. *Bir*; buna bazen Tanrı adı da verilmektedir. Bir, herhangi geli  işlevi olmadan kendini ortaya koyabilir    nk   o hiçbir yerde değildir, hiçbir yer o değildir. *Tin (Akıl, Nous)*; Bir'in izd    m  d  r. Bir kendi kendini ara tırmakla bir g  r  ye sahip olmaktadır. Bu g  r   de Tin (Akıl, Nous)'dir. Diğer bir deyişle, Tin (Akıl, Nous) Bir'in kendini g  rd     bir ı ıktır denilebilir.     nc   aşama ise *Can (Ruh)*; b  t  n yaşayan   eylerin yaratıcısıdır. Arslan'ın (2019: 86) ifadelerine g  re Plotinos u   ğretinin, Bir'in iki ana hareketi, kendinden uzaklaşma ve kendine d  nme ya da kendine yabancılaşma ve kendini bulma olduğunu ifade eder.

3.2.2. Hegel'e G  re Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramına katkıda bulunan diğer d    n  r ise Hegel'dir. Tolan'ın (1981: 145) ifadelerine g  re, yabancılaşma kavramının içeriğini dolduran ilk kişinin Hegel olduğunu ve Hegel bakımından insanlık tarihinin aynı zamanda insanlığın yabancıla masının tarihi olduğunu   ne s  rmektedir.   te yandan Hilav'a (1966: 14) g  re yabancılaşma kavramını, Hegel akl   (rasyonel) bir anlam kazandırmıştır. Hegel'e (2003: 55) g  re "Doğanın yaratılmasından sonra insan ortaya   ıkar ve doğal d  nyaya kar  tlık oluşturur; varlığıyla ikinci d  nyayı kurar. Genel bilincimize g  re iki d  nyalıyız; doğa d  nyası ve tinsel d  nya. Tin d  nyası insanın meydana getirdiği d  nyadır.

İnsan istediği kadar Tanrı'nın dünyasını tasarlayıp dursun, daima tinsel bir dünyadır bu; insanda gerçekleşmesi, onun tarafından var kılınması gerekir." Bumin'e (2005: 47) göre, Hegel'in özne-nesne diyalektiği bağlamında yabancılaşmayı ele alması karmaşık bir durumdur. Bu durumun insanın mı insanlaşmış doğa (özne haline gelmiş nesne), yoksa doğanın mı kendine yabancılaşmış tin (nesne haline gelmiş özne) olduğu sorusunun kilit bir olgu olduğunu ifade etmektedir. Hyppolite'e (2010: 60) göre Hegel'in felsefesi bir doğa felsefesi olmayıp, insanın yaşamının ve bilincin yaşamının bir felsefesi olduğunu savunur.

Hegel'de Tin, hem kendinde-varlık (Tez, Doğa), hem kendi-için-varlık (Antitez, İnsan), hem de kendinde ve kendi-için-varlıktır (Sentez, Hareket, Tarih) (Hegel, 2004: 285; Kojève, 2001: 116). Kızıltan'ın (1986: 18-19) ifadelerine göre Hegel'in düşüncesinde yabancılaşma bu sürecin ikinci adımında ortaya çıkmaktadır. Yani var olan başkalığı içinde, başka olmayı, yabancılaşmayı ve bu yabancılaşmanın aşılması gerektirdiğinde somut hakikatine varmaktadır. O, karşıtların barışması sonucunda kendi kendine eşit olup, başlangıçta ne ise sonunda da o, yalnız tüm somutluğu içinde o olacağını açıklamaktadır. Binbirçiçek Akdeniz'in (2017: 21) açıklamalarına göre Hegel bakımından, akıl tarih içindedir, tarihte akılla kavranabilir. Tin'de diyalektik süreçte tarihsel olarak beliren ana ögedir. Tarih ile Tini kavrayabilmek için eleştiri, çelişki, olumsuzlama ve mücadele etme kavramlarını vurgulamaktadır.

Hegel’e (2004: 41-42) göre “Tin’in dolaysız belirli varlığı olarak bilinç iki kıpı, bilme kıpısı ile bilmeye olumsuz nesnellik kıpısını kapsar. Tin kendini bu öğede geliştirdiği ve kıpılarını onda sergilediği için, bu kıpılar o karşıtlığı kapsarlar ve tümü de bilincin şekilleri olarak ortaya çıkar. Bu yolun Bilimi bilincin yaptığı Deneyimin Bilimidir; tz kendisinin ve deviminin bilincin nesneleri olduğu yolda irdelenir. Bilinç deneyiminde olandan başka hiçbir şey bilmez ve kavramaz; çünkü deneyimde olan yalnızca tinsel tözdür, ve dahası, bilincin ‘kendi’sinin nesnesi olarak böyledir. Ama Tin nesne olur, çünkü Tin kendine bir başkası olma, e.d. kendi ‘kendi’sinin nesnesi olma ve bu başkalığı ortadan kaldırma devinimidir. Ve deneyim tam olarak bu devime verilen addır: Burada dolaysız olan, deneyimlenmemiş e.d. soyut olan –ister duyusal varlığın isterse salt düşünsel yalının soyutu olsun– kendine yabancılaşır ve sonra bu yabancılaşmadan kendine geri döner ve böylelikle şimdi ilk kez edimselliği ve gerçekliği içinde betimler ve aynı zamanda da bilincin bir iyeliği olur.”

Hegel’e (2004: 246) göre “Bilinç evrenselliği ilkin yalnızca dolaysız olarak ve zorunluğu yüreğin zorunluğu olarak bildiği için edimselleşmenin ve etkinliğin doğası onun için bilinmeyen bir şeydir; bu edimselleşmenin varolan bir şey olarak kendi gerçekliği içinde daha çok kendinde evrensel olduğu ve bu evrenselde kendini ona bu dolaysız bireysellik olmak için güvenip bırakan bilincin bireyselliğinin gerçekte yok olduğunu bilmez; yleyse bu varlıkta kendi varlığını elde etmek yerine kendine

yabancılaşmaya ulaşır.” Hegel (2004: 318) kendine yabancılaşmış Tinin dünyasını şöyle açıklamaktadır. “Tinin dünyası ikiye bölünür: Birincisi edimsellik dünyası ya da kendi kendine yabancılaşma dünyasıdır; ikincisi Tinin kendini birincinin üzerine yükselterek arı bilincin etherinde kendi için kurduğu dünyadır. Bu ikinci dünya o yabancılaşma ile karşıtlık içinde durur ve tam bu nedenle ondan özgür değildir; tersine, gerçekte tam olarak yabancılaşmanın iki ayrı dünyanın bilincini taşımaktan oluşan ve ikisini de kapsayan öteki biçimidir.” Öte yandan, Arslan (2019: 86) Plotinos’un öğretisini Hegel’in terminolojisi ile Bir’den aşağıya doğru giden süreç Tin (Geist)’in kendisine yabancılaşmasıyken, Can (Ruh)’tan yukarıya doğru gidilmesinin kendi özüne dönme durumu olarak yorumlamaktadır.

3.2.3. Marx’a Göre Yabancılaşma

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

Ollman’a (2012: 229) göre Marx için insan doğadır ve nesneler de insanın varlığının doğasında bulunmaktadır. Marx’a (2011: 145-146) göre “Yabancılaşmış emek 1- doğayı, 2- kendi kendini, kendi öz etkin işlevini, kendi

yaşamsal etkinliğini insana yabancılaştırırken, cinsi de yabancılaştırır ona; cinsil yaşamı, onun için bireysel yaşam aracı durumuna getirir. İlk cinsil yaşam ile bireysel yaşamı yabancılaştırır ve ikinci olarak da soyutlamaya indirgenmiş bulunan bireysel yaşamı, gene soyut ve yabancılaşmış biçimi altında alınmış bulunan cinsil yaşamın ereğı durumuna getirir.”

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

ve geçim araçlarını kaybetmek istemiyorsa eğer, öyle de kalmak zorundadır.”

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

Marx (2011: 140-143) bakımından “İşçi kendi emek ürünü karşısında, yabancı bir nesne karşısındaki ile aynı

iliŖki içindedir. Çünkü bu durum, varsayım gereği açıktır: İŖi kendi emeği içinde kendini ne kadar dıŖılaŖtırırsa, kendi karŖısında yarattığı yabancı, nesnel dünya o kadar erkli bir duruma gelir; kendi kendini ne kadar yoksullaŖtırır ve i dünyası ne kadar yoksul bir duruma gelirse, kendine özgü o kadar az Ŗeye sahip olur. İŖi yaŖamını nesneye koyar. Ama o zaman yaŖamı kendisinin değil, nesnenindir. Demek ki bu etkinlik ne kadar büyükse, iŖi o kadar nesnesizdir." Yazar için "Emeğin iŖiye dıŖsal niteliği, onun iŖinin kendi öz malı değil ama bir baŖkasının malı olması, iŖiye iliŖkin (ait) olmaması, iŖinin emekte (alıŖmada) kendine değil ama bir baŖkasına iliŖkin olması olgusunda da görünür." Marx (1979: 55) bu durumu "İŖi emek-gücünü satmakla, bu gücün kullanımı üstündeki bütün haklarını tabiatıyla alıcıya devretmiŖ olmaktadır. İŖi, emek-gücünün kullanımı üstünde artık hiçbir hak sahibi değildir." Ŗeklinde açıklamaktadır.

Marx (2011: 142-143) emeğin yabancılaŖmasını Ŗyle temellendirir. "İlkin, emeğin iŖinin dıŖında olması, yani onun özüne iliŖkin olmaması, demek ki emeğinde iŖinin kendini olumlamayıp yadsıması, mutlu değil mutsuzluk duyması, zgr bir fizik ve entelektüel etkinlik göstermeyip bedenine ve tenine eziyet etmesi olgusuna. Sonuç olarak iŖi, ancak alıŖmanın dıŖında kendi kendisinin yanında olma duygusuna sahiptir ve alıŖmada kendini kendi dıŖında duyar. alıŖmadıđı zaman kendi evinde gibidir ve alıŖtıđı zaman da kendini kendi evinde duymaz. Öyleyse alıŖması istemli değil ama istemsizdir, zorlama alıŖmadır. Öyleyse bir gereksinmenin

karşılanması değil ama sadece çalışma dışındaki gereksinimleri bir karşılama aracıdır. Emegın yabancı niteliğı, fizik ya da başka bir zorlama ortadan kalkar kalkmaz çalışmadan veba gibi kaçılması olgusunda açıkça görünür. Dışsal emek, insanın içinde kendine yabancılaştığı emek, bir kendini kurban etme, bir onur kırılması çalışmasıdır.” Yazara göre “İşçinin kendi nesnesi içinde yabancılaşması, iktisat yasalarına göre kendini şu biçimde dile getirir: İşçi ne kadar çok üretirse, o kadar az tüketecek nesnesi vardır; ne kadar çok değer yaratırsa, o kadar çok değerden düşer ve saygınlığının azaldığını görür; ürünü ne kadar biçimliyse, işçi o kadar biçimsizdir; nesnesi ne kadar uygarsa, işçi o kadar barbardır; iş ne kadar erkliyse, işçi o kadar erksizdir; iş ne kadar us işi olmuşsa, işçi ustan o kadar yoksunlaşmış ve doğanın o kadar kölesi durumuna gelmiştir.”

Marx’a (2011: 150) göre, “Yabancı kılınmış, yabancılaşmış emek aracılığıyla işçi, bu emek ile ona yabancı ve onun dışında bulunan bir insanın ilişkisini kurar. İşçinin emek karşısındaki ilişkisi kapitalistin, kendisine verilen ad ne olursa olsun emeğın efendisinin ilişkisini oluşturur. Özel mülkiyet demek ki yabancılaşmış emeğın, işçinin doğa ve kendi kendisi ile dışsal ilişkisinin ürünü, sonucu zorunlu vargısıdır. Öyleyse özel mülkiyet, yabancılaşmış emek, yani yabancılaşmış insan, yabancı kılınmış emek, yabancı kılınmış yaşam, yabancı kılınmış insan kavramının çözümlemesinden çıkar.” Tolan (1981: 180) Marx’ın yabancılaşma sürecini üç aşamada açıklamaktadır. Birincisi, insanın kendi emeğini kendi

dışında somutlaştırması, yaratması veya nesneleştirmesidir. İkincisi, insan tarafından var edilmiş olan   r  n bağımsız, yaratanın kontrol  nden   ıkması, yaratanına karşı dışsallaşmış bir g    veya yabancı bir   z haline gelmesidir.     nc   aşama ise yaratıcının yarattığı nesne tarafından k  leleştirilmesidir. Bu     farklı aşamanın evrimiyle Marx bakımından yabancılaşma meydana gelmektedir.

3.2.4. Fromm'a G  re Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramına katkıda bulunan bir diğ  r d  ş  n  r de Fromm'dur. Fromm'a (1973: 47) g  re "D  nya (doğ  a, eşya,   teki insanlar ve insanın kendisi),   ağdaş insana yabancı gelmeye başlamıştır. İnsanoğ  lu, artık kendisini, d  ş  nen, hisseden ve seven bir varlık olarak g  remiyor ve kendi eylemlerinin bir   znesi rol  nde yaşamıyor; fakat kendisini, yarattığı şeylerde ve yaratma g  c  n  n dışavuruk g  r  n  mlerinin bir nesnesi olarak g  r  p algılıyor ve ancak kendi yaratıcılığının   r  nlerine teslim olduğı oradan kendisiyle ilişki kurabiliyor."

Fromm'a (1996: 116) g  re yabancılaşma "Kişinin kendisini bir yabancı gibi duyduğı deneyim bi  imidir. Bu durumda insan, kendisine yabancı birisi olmuştur. Kendisini, d  nyasının merkezi, edimlerinin yaratıcısı olarak g  rmez, tersine, edimleri ve bu edimlerin sonu  ları, onun boyun eğdiğı, hatta taptığı efendileri olmuştur. Yabancılaşmış insan, başka herhangi bir kişiden koptuğı gibi, kendisinden de kopmuştur. Herkes gibi o da, kendisini nesneleri algıladığı gibi beş duyusu ve sağduyusuyla algılar; ama bunu yaparken kendisiyle ve

dış dünyayla üretici bir ilişki içinde değildir.” Bu bakımdan, Fromm’a (1985: 87) göre “Çağdaş insan kendisinden, çevresindeki insanlardan ve doğadan yabancılaştırılmıştır. İnsan bir meta haline dönüştürülmüş, yaşam güçlerini var olan pazar koşulları altında kendisine en fazla kâr getirecek alana yatırması sağlanmıştır. İnsan ilişkileri, kendi güvenliklerini sürüye bağlı olmakta, düşünce, duygu ve eylem yönünden diğerlerinden ayrı olmamakta gören, birbirine yabancılaşmış otomatların ilişkileri haline getirilmiştir.”

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

3.3. Yabancılaşma ile Benzer Kavramlar

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

3.3.1. Anomi

Yabancılaşma ile benzer kavramlardan birisi anomidir. Tattsis ve Zito’ya (1974: 230) göre anomi ve yabancılaşma kavramları aynı olgu üzerinde birleşmektedir ve toplumsal düzensizlik durumu ile

ilgilendiğini ne sürmektedirler. Anomiye, bir diğer anlamı ile kurlsızlığı, ilk ortaya atan kişi Durkheim'dır (Göktürk ve Gnalan, 2006: 129). Esin'in (1982: 99) ifadelerine göre Durkheim, toplumu mekanik dayanışma ve organik dayanışma olarak sınıflandırmakta ve gelişmeye yönelik toplumsal işbölümünü olumlu olarak savunduğunu ileri sürmektedir. Durkheim'a (2006: 405) göre işbölümü toplumsal dayanışmaya olanak sağlasa da, bu durumdan farklı olarak anomiye de neden olmaktadır.

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

Tolan (1981: 2) bakımından anomi, "Güncel, bireysel ve toplumsal yaşamın tüm alanlarında, işyerinde, sokakta, trafikte, ailesel yaşamımızda, okulda, eğlence yerinde ve kişiler arası ilişkilerin büyük bir çoğunluğunda geçerli olan

kuralların gücünü veya geçerliliğini yitirmesi veya bir kesim için hâlâ geçerli olan kuralların diğer bir kesimin benimsediği ve uyguladığı yeni kurallarla birlikte varolması hâlidir.” Eroğlu’na (2013: 74) göre yeryüzünde ki bütün toplumlarda çeşitli düzeylerde anominin mevcut olduğunu iddia etmektedir. Ergil’in (1980: 80) deyiimiyle anomi, bireylerin aksine toplumun niteliğidir.

3.3.2. Şeyleşme

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

Ertoý’un (2007: 69) ifadelerine göre şeyleşme, insanların diğer insanlarla iletişim kurma sürecinde,

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

3.3.3. Stres

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

Gündüz'e (2017: 160) göre stresin belirtileri fiziksel, davranışsal ve sosyal olarak ayrılmaktadır. Fiziksel stres, yorgunluk, bitkinlik, sırt ağrısı, migren, sindirim sistemi bozukluğu veya göğüs ağrısı olarak belirtmektedir. Davranışsal stres, işe geç gitme, işe gitmeme, görevleri tamamlayamama veya ruh halinde değişiklikler olarak belirginlik göstermektedir. Son olarak sosyal belirtiler ise

insan ilişkilerinde bozukluk, aile çatışmaları ve yaşam enerjisinde değişiklikler.

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

3.4. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

Seeman'a (1967: 273) göre örgütsel yabancılaşma modern toplumun ya da endüstriyel toplumun bir olgusudur. Öte yandan Frost'a (1980: 502) göre örgüte yönelik kuramının, tasarımının, davranışının, gelişiminin ve analizin birçok çalışma bakımından ele alındığını ancak örgütsel yabancılaşmanın yeterli düzeyde ele alınmadığını iddia etmektedir.

Schein'a (1978: 11) göre örgüt, "İş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümü." şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütte işgören, kendi belirlemediği kurallar dizinine göre yaşamını

sürdürmektedir. İşgören, örgütte kendi varlığını sanki üretim yapan robot gibi algıladığında, yöneticileri tarafından kendisine karşı olumsuz tavırlarıyla karşılaştığında ve iş yaşamında arzularına ulaşamadığında örgütsel yabancılaşma duygusunu yaşamaktadır (şimşek vd., 2006: 575).

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

Mottaz'a (1981: 517) göre örgütsel yabancılaşma, nesnel çalışma koşulları sonucunda öznel duygu durumlarının ifade edilmesidir. Yazara göre örgütsel

yabancılaşma, işgörenlerin, denetim, amaç ve kendini ifade etme gibi nesnel görev koşullarını algılaması ile bu koşullara yönelik beklentisi arasındaki uyumsuzluktur. Bu uyumsuzluk ile işgörenin, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma durumunun gerçekleştiğini ileri sürmektedir.

Pearlin'e (1962: 315-316) göre örgütsel yabancılaşma, işgörenin yaptığı iş üzerinde güçsüzlük duymasıdır. Bir diğer deyişle işgörenin örgütte yaptığı faaliyetleri kendisinin belirleyip ve kontrol edemediği durumlardan örgütsel yabancılaşmanın yaşanıldığını ifade etmektedir. Kobasa ve diğerlerine (1982: 171) göre bireyin öznel deneyimi sonucunda, işine yönelik coşkusunun olmaması, gerçekleştirdiği iş ile örgüte yararlı olduğunu düşünememe ve neden o iş için çalıştığını anlamlandıramama durumu olduğunu ifade etmektedirler. İşgörenin örgütte kendi benliğine aykırı davranmak zorunda kalması ya da gerçek tutumlarını baskılaması, örgüt normlarına dirayet edebilmek için çaba göstermesi ile çevresine göstermelik davranışlar sergilemesi sonucunda duygusal olarak uyumsuzluk, yorgunluk, memnuniyetsizlik yaşarken bu bağlamlar ile örgüte yabancılaşması gerçekleşmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 311).

Allen ve LaFollette'ye (1977: 334) göre örgütsel yabancılaşma, işgörenin örgütte içsel ödüller ile ilgilenmesinden kaynaklanmaktadır. Aiken ve Hage'e (1966: 497) göre örgütsel yabancılaşma, işgörenlerin kariyer ve mesleki gelişim bakımından hayal kırıklığı hissi

yaşamlarının yanı sıra mesleki normların gerekliliklerini yerine getirememe konusunda da yaşanan hayal kırıklığı duygusu olduğunu savunmaktadırlar. Hoy ve diğerlerine (1983: 110) göre de örgütsel yabancılaşma, çalışanın örgütte sahip olduğu konumuna yönelik hayal kırıklığı hissi yaşamasını ifade ettiğini öne sürmektedirler.

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

Mendoza ve Lara'ya (2007: 57) göre örgütsel yabancılaşma, iş rolünün doğası ile işgörenin doğası arasındaki uyumsuzluktan meydana gelmektedir. İşgörenin emeğinin oluşum süreci ile ürünü karşısında kontrolü kaybedip kendisini örgütte ifade edememeye başladığında örgütsel yabancılaşmanın belirmeye başladığını iddia etmektedirler. Kanungo (1992: 414) örgütsel yabancılaşmayı üç maddede açıklamaktadır. Birincisi, işgörenin işinden, işi ile ilgili olan diğer hususlardan bilişsel olarak ayrılmasıdır. İkincisi, işgörenin

örgütte çabasıyla veya davranışlarıyla kendi hedeflerine ulaşamayarak hayal kırıklığı yaşamasıdır. Son olarak da işgören işine yönelik ilgisizliğini davranışları aracılığıyla sergilemektedir. Sarros ve diğerlerinin (2002: 285) ifadelerine göre örgütsel yabancılaşma, iş sürecinin merkezi kontrol, katı kurallar ve otoriter bir yönetim anlayışıyla işgörene iş yaşamında iş özerkliği, katılımı ve iş zenginleştirmesini engellediğini belirtmektedirler.

Erikson'ın (1986: 3) ifadelerine göre a) işgörenin hem emeğinin ürününden hem de üretim araçlarından uzaklığı, b) işgörenin örgütüne ve üretim sürecine katkısının anlamsızlığı, c) iş faaliyetlerinin dış güçler tarafından kontrol edilmesi, d) iş bölümlemesinin işgörenin mevcut zekâsı ve becerisinin bir kısmına yahut çok altında uzmanlığa bölündüğü durumlarda, işgören bakımından örgütsel yabancılaşma yaşanılmaktadır. İrmiş ve Emsen'in (2018: 138) ifadelerine göre Marx bakımından işçi ile kapitalist arasındaki ilişkinin anlaşılması için üretim sürecinin algılanması gerekmektedir. Başaran (2000: 230) Marx bakımından işgörenin yabancılaşmasını sekiz maddede ifade etmektedir. Birincisi, ne üretim araçları ne de üretilen ürün işgörene aittir. İkincisi, örgütte var olan uzmanlaşma nedeniyle işgören işin tamamını öğrenemeyip sadece işin küçük bir bölümünü gerçekleştirdiği için işgörenin yaratıcılığının gelişmesi engellenmiştir. Üçüncüsü, ürünün yalnızca küçük bir parçasını üreten işgören ürünün son halinde o ürünü ben ürettim diyememektedir. Dördüncüsü, örgütte işgören kullandığı teknolojiye uyum sağlayarak, kendini denetleme isteği

makineye devredilmiştir. Beşincisi, iş yaşamını makine ile geçiren işgörenden sosyalleşme veya kişilik geliştirme gibi insan ilişkileri kurma imkânından mahrum bırakılmıştır. Altıncısı, işgören örgütün denetimi altına girdiēi için kendi geleceēini denetlemesi elinden alınmıştır. Yedincisi, işgören örgütteki faaliyetlerini denetleme ve kendi fikirlerini ne sürmekten vazgeçerek işine soēumaktadır. Son olarak sekizinci madde ise yetke sıradizinin ve denetiminden dolayı işgören kendi özünden giderek soēumaktadır.

Ünsar ve Karahan’a (2011: 361) göre yabancılaşma örgütler için olumsuz sonuçlar doēurmaktadır. Bingl’e (1990: 176) göre işveren ve işgörenin beklentilerinin gerekleřmediēinde örgütte huzursuzlukların bařladıēını dile getirmektedir. Bu huzursuzluklar hem işverenin hem de işgörenin davranışlarına yansiyarak olumsuz davranışlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yazara göre huzursuzluk, bireyin hayal kırıklıēı ile veya tatminsizliēi ile başlayarak, bilinçaltında yeşerir. Örgütteki doyumsuzlukları dile getirememe, baskı hissetme, istek veya arzulara ulaşmama gibi nedenler yabancılaşma olgusunu beslemektedir.

Olsen’e (1976: 253) göre örgütte hiyerarşık otoriter yapı, işgörenlerin özerk olma ve yaratıcı olma imkânından mahrum bırakılması, örgütsel kuralların ve denetim mekanizmalarının katı bir şekilde uygulanması ve işgörenlerin örgütte alınan kararlarda söz sahibi olamaması işgörenlerin örgüte karşı yabancılaşmasına yol açmaktadır. Dahası işgörenin bir işi yapmaya gücünün yetmeyeceēine

inanması, o işi yapamayacağını düşünmesi ve örgütüne güvenmemesi gibi tutumlar ile birlikte, iş arkadaşları ile birlikte çalışmama, yalnızca kendi işine odaklanarak örgütteki diğer işler ile ilgilenmemesi, sadece örgüt kurallarına uyarak, katılım ve sorumluluk yükümlülüklerini üstlenmemesi gibi etkenler işgörenin örgüte yabancılaştığını göstermektedir (Hoşgörür, 1997: 24).

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

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

yeteneklerini kontrol ederek, işgörenin yabancılaşmasına yol açtığını ifade etmektedir.

3.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları

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

3.5.1. İşgörenin Güçsüzlüğü

Seeman'e (1959: 784) göre güçsüzlük, işgörenin kendi emeği ile ürettiği ürünleri ve üretim sürecinde kullanılan araçlar üzerinde kontrol hakkının olmamasıdır. Hoy'a (1972: 41) göre işgören, şans, kader ve başkalarının yönlendirmesi gibi dış güçlerin geleceğini belirlediğine inanır. Dahası, örgütte kendi işleri üzerine kişisel kontrolü olmadığına, amirleri tarafından yönlendirildiğine ve kendisinin kontrolü olmadığına inanmasıdır. Bacharach ve Aiken'e (1979: 860) göre güçsüzlüğün iki boyutu vardır. Birincisi, işgörenin iş sürecinde rahatça hareket etme

özgürlüğüdür. İkincisi ise işgörenin örgütsel karar alma sürecindeki etkililiğidir.

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

3.5.2. İşgörenin Anlamsızlığı

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

Bauman'a (2015: 99) göre iş yeri, işgörenin toplumsallaşması için gerekli ortamı yaratmaktadır. İşgören itaati, otoriteye saygıyı, disiplini ve kabul görülebilen davranış biçimlerini örgütte öğrenmektedir. Böylelikle işgörenin kontrolü ve gözetlenmesi iş yerinde yapılarak toplumsal bütünleşme sağlanmak amaçlanırken,

işgörenin de bu yargılara karşı uyuşmazlığı belirterek işgörenin anlamsızlığı ortaya çıkmakta olduğunu savunmaktadır.

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

3.5.3. Örgütte Kuralıslılık

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

Holcomb-McCoy'a (2004: 192) göre örgütte işgörenin kimliği, örgütün kurallarına uyum göstermesine göre

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

3.5.4. Örgütte İzolasyon

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

Zieliski ve Hoy'a (1983: 29) göre, örgütte resmi yetkiyi elinde bulunduranlar, örgütte sözü kabul edilen veya nüfuzlu kişilerin, örgütte diğer çalışanların ve çalışma arkadaşlarından oluşan bu gruplardan herhangi birinden işgören izole edildiğinde yabancılaşmanın gerçekleştiğini savunmaktadır. Samuel ve diğerlerine (2014: 3) göre izole işgörenin sanki bir kuyunun dibinde tek başına

oturuyormuş gibi hissedip, acı çektiğini kimsenin bilmemesi, kimsenin umurunda olmaması, ses çıkarsa dahi onu duymayacaklarına, diğ er işğ örenler tarafından görünmediğini ve sosyal alanlardan dışlandığını hissetmesi olarak tasvir etmektedir.

Mevcut evresi tarafından dışlanan işğ ören kendisini baskı ve stres altında hissetmesiyle birlikte (Yıldız, 2019: 193-194), işğ ören kendi isteğiyle kendisini çevreden uzaklaştı ıp ve geri çekmektedir, böylelikle herhangi bir gruba ait olmama duyguları yaşamaktadır (Dalğın, 2016: 273). Diğ er bir deyişle işğ ören yaşadığı izolasyon sebebiyle yeni bağlılıklar arayabileceği gibi, bu durumun etkisiyle kendisini imkanları dahilinde izole de edebilir (Alkan ve Ergil, 1980: 214).

3.5.5. İşğ örenin Kendine Yabancılaşması

Seeman'e (1959: 790) göre işğ örenin kendine yabancılaşması, işğ örenin içsel anlamını veya çalışma şevkini kaybetmesi sonucunda oluştugunu  ne sürmektedir. Yazara göre işğ örenin örgütte kendini g sterememekten ya da işin yapılış amacını anlayamamasından kaynaklanarak işğ ören kendine yabancılaşarak işlerin içsel nitelikleri ile ilgilenmeyip, dışsal ödüllerle yani yalnızca  creti için o işi yapmaktadır. Diğ er bir deyişle Tolan'a (1981: 128) göre, eğer işğ örenin sergilediği davranışı onun geleceğe yönelik beklentileri ile eşleşmemesi nedeniyle işğ örenin kendine yabancılaştığını belirtmektedir.

Başaran'a (2000: 230) göre işğ örenin kendine yabancılaşması, işinde gerçekleştirdiği fiillerin sanki

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

3.6. Literatür Taraması

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

Babadağ (2018) da işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek için bir

belediyede görev yapmakta olan 187 personel ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Batmaz (2019), güç mesafesi algıları ile iş yaşamında yalnızlık arasında ilişkinin olup olmadığını tespit etmek için Mersin Büyükşehir Belediyesi ve on üç ile belediyesinde görev yapmakta olan 362 personel ile bir çalışma yapmıştır. Albloush ve diğeri (2019), örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisi ve algılanan eğitim fırsatlarının aracılık rolünü belirlemek için Ürdün'deki Büyük Amman Belediyesinde görev yapmakta olan 344 personelin katılımıyla bir araştırma ortaya koymuşturlar.

Erkutlu ve Soyumert (2020), rgtsel politika algısı ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla Manisa ilinin Alaşehir ilçesinde yer alan Alaşehir Belediyesinde görev yapmakta olan 211 personelin katılımıyla bir çalışma yapmışturlar. rc ve diğeri (2021), örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde yer alan Bandırma Belediyesinde görev yapan 151 personel ile bir çalışma ortaya koymuşturlar. Taşpınar ve Eryeşil (2021), rgtsel güvenin psikolojik iyi oluş ve iş yeri yalnızlığı üzerindeki etkisini incelemek için Konya ilinde bir belediyede görev yapmakta olan 144 personel ile bir çalışma gerekleştirmiştirler. Feizabadi ve Rahimi (2021), algılanan örgütsel politika ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel adaletin etkisini araştırmak için İran lkesinin Tahran eyaletinde Tahran Belediyesinin yirmi iki ilçesinde

görev yapmakta olan 323 spor uzmanı ile bir çalışma yapmışlardır. Yapılan literatür taraması sonucunda, örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları bakımından belediye kurumuna yönelik Türkçe ve İngilizce yazılan kaynaklarda yeterli araştırmanın yapılmadığı görülmüştür.

Gerçekleştirilen literatür taramasının bir diğer amacı ise örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularına ilişkin yapılan araştırmalardaki bulguları ortaya çıkarmaktır. Çalışma konularına yönelik bulunan bulgular şu şekildedir. Erkutlu ve Karacaoğlu (2015) Türkiye’de beş ilde (Antalya, İstanbul, Ankara, Kayseri ve Nevşehir) yer alan on üç beş-yıldızlı otelde çalışan 893 kişi ile yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel politika ile çalışanın işe yabancılaşması arasında olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Erkutlu ve Karacaoğlu, 2015: 899). Santas ve diğerleri (2016) Afyon Kocatepe Üniversitesi Ahmet Necdet Sezer Araştırma ve Uygulama Hastanesinde 267 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada, iş yerinde yalnızlığın işe yabancılaşmayı olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı etkilediğini bulmuşlardır (Santas vd., 2016: 34-35). Seçkin (2017) bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 212 personel ile yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel politika duygusal yalnızlığı ve sosyal yalnızlığı pozitif yönde etkilediğini keşfetmiştir (Seçkin, 2017: 9-10). Gözükara ve diğerleri (2017) bir havacılık sektörü şirketinde görev yapan 440 personel ile yapılan çalışma sonucunda, işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti ile

yalnızlık arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini saptamışlardır (Gözükara vd., 2017: 31).

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

Aksoy K r  ve Kayış (2020) da İstanbul ilinin Kadıköy ilçesinde yer alan ortaokullarda görev yapmakta olan 439  ğretmen ile yapılan çalışmada, örgütsel politika algısı ile yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu arasında negatif korelasyon tespit ederlerken, örgütsel politika algısı ile yalnızlığın duygusal yalnızlık boyutu ile arasında

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

KAYNAKLAR

- Acat, M. B. ve Köşgeroğlu, N. (2006). "Güdülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(4), 204-210.
- Agarwal, S. (1993). "Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study", *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Aiken, M. and Hage, J. (1966). "Organizational Alienation: A Comparative Analysis", *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akar, H. (2015). "Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 405-417.
- Akar, Y. (2011). "Fakir Baykurt'un Romanlarında Yabancılaşma ve Aidiyet Sorunu", *Turkish Studies*, 6(3), 1637-1644.
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). "Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü", *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1), 107-123.
- Akduru, H., E. ve Semerciöz, F. (2017). "Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Kongresi (ICMEB 17) Özel Sayı*, 106-119.
- Akgül, H. (2017). "Lojistik Sektörü Çalışanlarının Duygusal ve Sosyal Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", *The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences*, 3(2), 269-287.
- Akpolat, Y. (2007). "Durkheim'dan Giddens'a Pozitivist Sosyoloji", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 53-87.

- Aksoy, Kr, S. ve Kayış, A. (2020). "rgtsel Politika Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Yalnızlığın Aracılık Etkisi", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 41-57.
- Aksoy, S. (2019). "alışma Arkadaşlarına Güvenin rgtsel zdeşleşmeye Etkisinde İşyerinde Yalnızlığın Aracılık Rolü", *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Akşit, Açık, N. (2016). "İş Yerinde Yalnızlığın Tükenmişlik zerine Etkisi", *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 366-384.
- Akşit, V. and Barutçu, E. (2017). "The Relationship between Performance and Loneliness at Workplace: A Study on Academicians", *European Scientific Journal*, 13(10), 235-243.
- Aktaş, H. ve Yılmaz, N. (2017). "niversite Genlerinin Yalnızlık ve Utangalık Açısından Akıllı Telefon Bağımlılığı", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(1), 85-100.
- Akyz, . (2009). "Siyaset ve Ahlak", *Yasama Dergisi*, 11, 93-129.
- Albloush, A., Ahmad, A., Yusoff, Y. M. and Mat, N. H. N. (2019). "The Impact of Organizational Politics on Job Performance: Mediating Role of Perceived Training Opportunities", *International Journal of Business and Society*, 20(2), 657-674.
- Alkan, A. ve Erdem, R. (2019). "Gç: Formal ve İnfomal Ynden Gce Kavramsal Bir Bakış", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 405-433.
- Alkan, T. ve Ergil, D. (1980). *Siyaset Psikoloğisi*, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Allen, B. H. and LaFollette, W. R. (1977). "Perceived Organizational Structure and Alienation among

- Management Trainees”, *The Academy of Management Journal*, 20(2), 334-341.
- Alper, Ay, F. (2015). “İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1116-1126.
- Altman, I. (1976). “Privacy: A Conceptual Analysis”, *Environment and Behavior*, 8(1), 7-29.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö. and Karakaya, B. G. (2018). “The Mediating Role of Work Alienation in the Effect of Workplace Loneliness on Nurses’ Performance”, *Journal of Nursing Management*, 27(3), 553-559.
- Andrews, M. C. and Kacmar, K. M. (2001). “Discriminating Among Organizational Politics, Justice, and Support”, *Journal of Organizational Behavior*, 22(4), 347-366.
- Armağan, A. (2014). “Yalnızlık ve Kişilerarası İletişim İlişkisi: Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(30), 27-43.
- Arslan, A. (2019). *İlkçağ Felsefe Tarihi 5: Plotinos, Yeni Platonculuk ve Erken Dönem Hristiyan Felsefesi*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arslan, S. ve Üngüren, E. (2017). “Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi’nde Bir Araştırma”, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 26(4), 43-84.
- Aslan, M. ve Korkut, A. (2019). “Öğretmenler için Örgütsel Yalnızlık Ölçeği Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışılması”, *European Journal of Educational & Social Sciences*, 4(2), 122-134.

- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B. and Parker, B. W. (2010). "Perceptions of Organizational Politics: A Meta-Analysis of Theoretical Antecedents", *Journal of Managerial Issues*, 22(4), 494-513.
- Atta, M. and Khan, M. J. (2016). "Perceived Organizational Politics, Organizational Citizenship Behavior and Job Attitudes Among University Teachers", *Journal of Behavioural Sciences*, 26(2), 21-38.
- Ayan, A., nsar, S. and Kahraman, G. (2013). "A Research on the Determination of Machiavellian Personality Tendencies", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 103-121.
- Aytaç, . (2005). "Modern Bürokratik Kurumlar ve Baskı Düzenleri", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 249-278.
- Babadağ, M. (2018). "İşe Yabancılaşmanın Sosyal Kaytarma zerindeki Etkisi", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239.
- Bacharach, S. B. and Aiken, M. (1979). "The Impact of Alienation, Meaninglessness, and Meritocracy on Supervisor and Subordinate Satisfaction", *Social Forces*, 57(3), 853-870.
- Bakan, İ. ve Kefe, İ. (2012). "Kurumsal Açıdan Algı ve Algı Yönetimi", *KS İİBF Dergisi*, 2(1), 19-34.
- Banai, M. and Reisel, W. D. (2007). "The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-Country Investigation", *Journal of World Business*, 42, 463-476.
- Barakat, H. (1969). "Alienation: A Process of Encounter between Utopia and Reality", *The British Journal of Sociology*, 20(1), 1-10.

- Başar, U. ve Varoğlu, A. K. (2016). "Örgütsel Politika Algısının İhmal-kârlık Üzerindeki Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü", *Yönetim ve Ekonomi: Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23(3), 751-765.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Feryal Matbaası.
- Batmaz, G. (2019). *Algılanan Güç Mesafesi ile İş Yaşamında Yalnızlık Duygusu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bauman, Z. (2015). *Özgürlük* (Çev. Kübra Eren), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baydar, M. L., Gül, H. ve Akçıl, A. (2009). *Bilimsel Araştırmanın Temel İlkeleri*, Isparta: SDÜ Basımevi.
- Bayrak, S. (2000). "Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi -I-", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 21-34.
- Bektaş, M. ve Kenar, G. (2018). "Örgütsel Çatışmaların Çalışanların İş Yaşamında Yalnızlıkları Üzerindeki Etkisi", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(2), 154-166.
- Bell, D. (1959). "The 'Rediscovery' of Alienation: Some Notes along the Quest for the Historical Marx", *The Journal of Philosophy*, 59(24), 933-952.
- Berg, J. H. and Peplau, L. A. (1982). "Loneliness: The Relationship of Self-Disclosure and Androgyny", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8(4), 624-630.
- Berman, E. M., West, J. P. and Richter, M. N. (2002). "Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers)", *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.

- Beugr , C. D. and Liverpool, P. R. (2006). "Political as Determinant of Fairness Perceptions in Organizations", *Handbook of Organizational Politics* (Ed. Eran Vigoda-Gadot ve Amos Drory), Edward Elgar Publishing, UK.
- Binbir  ek, Akdeniz, E. (2017). *J. P. Sartre'da Yabancılaşma Fenomeni*, İstanbul: Pales Yayınları.
- Bing l, D. (1990). *İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı*, İstanbul: BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, Chicago: University of Chicago Press.
- Bonjean, C. M. and Grimes, M. D. (1970). "Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach", *Social Forces*, 48(3), 365-373.
- Bowman, C. C. (1955). "Loneliness and Social Change", *American Journal of Psychiatry*, 112(3), 194-198.
- Bozeman, D. P., Perrew , P. L., Hochwarter, W. A. and Brymer, R. A. (2001). "Organizational Politics, Perceived Control and Work Outcomes: Boundary Conditions on the Effects of Politics", 31(3), 486-503.
- Bozkurt,  . (2019). " rg tsel Yalnızlık", *Olumsuz Boyutlarıyla  rg tsel Davranış* (Ed. Kaygın E. ve Kosa G.), Konya: Eğitim Yayınevi.
- Brooks, J. S., Hughes, R. M. and Brooks, M. (2008). "Fear and Trembling in the American High School: Educational Reform and Teacher Alienation", *Educational Policy*, 22(1), 45-62.
- Brouer, R. L., Harris, K. J. and Kacmar, M. (2011). "The Moderating Effects of Political Skill on the Perceived Politics-Outcome Relationships", *Journal of Organizational Behavior*, 32, 869-885.

- Buchanan, D. A. (2008). "You Stab My Back, I'll Stab Yours: Management Experience and Perceptions of Organization Political Behavior", *British Journal of Management*, 19, 49-64.
- Budak, S. (2003). *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Buenger, C. M., Forte, M., Boozer, R. W. and Moddcox, E. N. (2007). "A Study of the Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS) for Use in the University Classroom", *Devoplements in Business Simulation and Experiential Learning*, 34, 294-301.
- Buluş, M. (1997). "Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 82-90.
- Bumin, T. (2005). *Hegel – Bilinç Probleme, Köle-Efendi Diyalektiği, Praksis Felsefesi*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Burbach, H. J. (1972). "The Development of a Contextual Measure of Alienation", *The Pasific Sociological Review*, 15(2), 225-234.
- Büber, F. D. (2019). *Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, Z. S. (2005). "Fairness Reduces the Negative Effects of Organizational Politics on Turnover Intentions, Citizenship Behavior and Job Performance", *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 175-200.
- Castro, S. L., Douglas, C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R. and Frink, D. D. (2003). "The Effects of Positive Affect and

Gender on the Influence Tactics – Job Performance Relationship”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(1), 1-18.

Cevizci, A. (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yayınları.

Ceylan, A. and Sulu, S. (2010). “Work Alienation as a Mediator of the Relationship of Procedural Injustice to Job Stress”, *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74.

Christiansen, N., Villanova, P. and Mikulay, S. (1997). “Political Influence Compatibility: Fitting the Person to the Climate”, *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 709-730.

Cindiloğlu, M., Polatcı, S., zalık, F. ve Gltekin, Z. (2017). “İşyeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Lider-ye Etkileşiminin Aracılık Rolü”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 17(2), 191-200.

Clark, J. P. (1959). “Measuring Alienation within a Social System”, *American Sociological Review*, 24(6), 849-582.

Cotgrove, S. (1972). “Alienation and Automation”, *The British Journal of Sociology*, 23(4), 437-451.

Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. and Toth, P. (1997). “The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress”, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.

Cüceloğlu, D. (1999). *İnsan ve Davranış*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

akarel, T. Y., Elber, Br, D. ve Yıldırım, B. A. (2019). “Politik Taktikler: İçsel Motivasyonun Bir Yansıması mı? Yöneticiler Perspektifinden Havacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 138-166.

- Çetin, A. ve Alacalar, A. (2016). "İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çobanoğlu, F. (2019). "Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Yalnızlık", 3. *Uluslararası Öğretmen Eğitimi ve Akreditasyon Kongresi (ITEAC2019) Tam Metin Bildiriler Kitabı*, 108-116.
- Dalgın, T. (2016). "Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm", İçinde Taslak S. ve Çiftçi B. (Ed.), *Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular: Örnek Olay İncelemeleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Dean, D. G. (1961). "Alienation: Its Meaning and Measurement", *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.
- Derlega, V. J. and Margulis, S. T. (1982). "Why Loneliness Occurs: The Interrelationship of Social-Psychological and Privacy Concepts" In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demirbaş, H. T. (2014). "Kamu Örgütlerinde Örgütsel Politika: Çalışanların Politik Davranışlara Yönelik Algıları", *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 39-63.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(4), 271-277.
- Drory, A. and Romm, T. (1990). "The Definition of Organizational Politics: A Review", *Human Relations*, 43(11), 1133-1154.
- Durkheim, E. (2002). *İntihar*, (Çev. Özer Ozankaya), İstanbul: Cem Yayınevi.

- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal İşbölümü*, (Çev. Özer Ozankaya), İstanbul: Cem Yayınevi.
- Duy, B. (2003). *Bilişsel-Davranışçı Yaklaşıma Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar zerine Etkisi*, (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Duyan, V., Çamur, Duyan, G., Gökçearsan, Çifçi, E., Sevin, Ç., Erbay, E. ve İkozğlu, M. (2008). "Lisede Okuyan ğrencilerin Yalnızlık Durumlarına Etki Eden Değişkenlerin İncelenmesi", *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 28-41.
- Eisenhardt, K. M. and Bourgeois, L. J. (1988). "Politics of Strategic Decision Making in High-Velocity Environments: Toward a Midrange Theory", *Academy of Management Journal*, 31(4), 737-770.
- Er, K. (2007). "Çalışanlar Açışından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayii rneği", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1-40.
- Erchul, W. P. and Raven, B. H. (1997). "Social Power in School Consultation: A Contemporary View of French and Raven's Bases of Power Model", *Journal of School Psychology*, 35(2), 137-171.
- Erchul, W. P., Raven, B. H. and Ray, A. G. (2001). "School Psychologists' Perceptions of Social Power Bases in Teacher Consultation", *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 12(1), 1-23.
- Erdirençelebi, M., Ertürk, E. ve Çini, M. A. (2020). "rgtsel Yalnızlık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde rgtsel Sessizliğin Aracılık Etkisi", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 32-52.
- Erdoğan, B. (1997). "rgtsel Gç ve Politika", *Yönetim Dergisi*, 8(26), 21-31.

- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergil, D. (1980). *Yabancılaşma ve Siyasal Katılma*, Ankara: Olgaç Yayınevi.
- Erikson, K. (1986). "On Work and Alienation", *American Sociological Review*, 51(1), 1-8.
- Erkutlu, H. V. ve Karacaoğlu, K. (2015). "Algılanan Örgütsel Politika ile Çalışanın İşe Yabancılaşma İlişkisinde Çalışanın Politik Yetilerinin Düzenleyici Etkisi", 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi: Bildiriler Kitabı*, 2, 897-902.
- Erkutlu, H. V. ve Soyumert, N. (2020). "Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Rolü", *Journal of Organizational Psychology and Behavior*, 1(1), 1-14.
- Ernst, J. M. and Cacioppo, J. T. (1999). "Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness", *Applied & Preventive Psychology*, 8(1), Sayfa: 1-22.
- Eroğlu, F. (2013). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eroğlu, Ş. G. (2018). "Algılanan Yönetici Desteği ile İşyerinde Yaşanan Yalnızlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 1-17.
- Eroğlu, K. ve Yılmaz, Ö. (2015). "Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 280-308.
- Erol, E. (2015). "Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin (POPS) Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması",

- International Journal of Assessment Tools in Education*, 2(1), 58-78.
- Erol, Z. (2018). *Yalnızlık Psikolojisi – Duygusal İhmal ve Kronik Yalnızlık*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Ertekin, Y. ve Yurtsever, Ertekin, G. (2003). *Örgütsel Politika ve Taktikler*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Erty, M. (2007). *Yabancılaşma: Kader Mi, Tercih Mi?*, Ankara: Lotus Yayınevi.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). “Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri”, *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Eryılmaz, İ. ve Altın, Glova, A. (2017). “Örgüt İkliminin, Algılanan Örgütsel Politika zerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 155-176.
- Esin, P. (1982). *İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika: Kuramsal Bir Yaklaşım*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Eyuboğlu, İ. Z. (2017). *Türk Dilinin Etimoloji Sözlüğü*, İstanbul: Say Yayınları.
- Faaliyet, Raporu, (2020). Antalya Muratpaşa Belediyesi 2020 Yılı Faaliyet Raporu, <https://muratpasa-bld.gov.tr/Uploads/75ccab472dd640d3b776506200e98a2b.pdf> (16.05.2021).
- Farrell, D. and Petersen, J. C. (1982). “Patterns of Political Behavior in Organizations”, *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.
- Feizabadi, M. S. and Rahimi, M. (2021). “Mediating Role of Perceived Organizational Justice on the Relationship between Perceived Organizational Policy and Citizenship

- Behavior of Sports Experts in Tehran Municipality", *Journal of New Studies in Sport Management*, 2(2), 157-166.
- Ferris, G. R. and Kacmar, K. M. (1992). "Perceptions of Organizational Politics", *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Ferris, G. R. and King, T. R. (1991). "Politics in Human Resources Decisions: A Walk on the Dark Side", *Organizational Dynamics*, 20(2), 59-71.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. and Ammeter, A. P. (2002). "Perceptions of Organizational Politics: Theory and Research Directions", *The Many Faces of Multi-Level Issues (Research in Multi-Level Issues)*, 1, 179-254.
- Ferris, G. R., Fedor, D. B., Chachere, J. G. and Pondy, L. R. (1989b). "Myths and Politics in Organizational Contexts", *Group & Organization Studies*, 14(1), 83-103.
- Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M. and Howard, J. L. (1996). "Perceptions of Organizational Politics: Prediction, Stress-Related Implications, and Outcomes", *Human Relations*, 49(2), 233-266.
- Ferris, G. R., Harrell-Cook, G. and Dulebohn, J. H. (2000). "Organizational Politics: The Nature of the Relationship Between Politics Perceptions and Political Behavior", *Research in the Sociology of Organizations*, 17, 89-130.
- Ferris, G. R., Russ, G. S. and Fandt, P. M. (1989a). "Politics in Organizations" In: *Impression Management in The Organization* (Ed. Giacalone R. A. ve Rosenfeld P.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Fischer, C. S. (1976). "Alienation: Trying to Bridge the Chasm", *The British Journal of Sociology*, 27(1), 35-49.

- Flanders, F. J. (1982). "A General Systems Approach to Loneliness" In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.
- French, J. R. P. and Raven, B. (1959). "The Bases of Social Power", *Studies in Social Power* (Ed. D. Cartwright), Ann Arbor, Institute for Social Itcsearch, Michigan, 259-269.
- Fromm, E. (1973). *Çağımızın Özgrlk Sorunu*, (Çev. Bozkurt Gvenç), Ankara: Özgür İnsan Yayınları.
- Fromm, E. (1985). *Sevme Sanatı* (Çev. Gündüz I.), İstanbul: Say Yayınları.
- Fromm, E. (1987). *İtaatsizlik zerine: Denemeler*, (Çev. Ayşe Sayın), İstanbul: Yaprak Kitap Yayın Pazarlama.
- Fromm, E. (1996). *Sağlıklı Toplum*, (Çev. Salman Y. ve Tanrısever Z.), İstanbul: Payel Yayınevi.
- Fromm-Reichmann, F. (1959). "Loneliness", *Psychiatri: Interpersonal and Biological Processes*, 22(1), 15.
- Frost, P. (1980). "Toward a Radical Framework for Practicing Organization Science", *The Academy of Management Review*, 5(4), 501-507.
- Gandz, J. and Murray, V. V. (1980). "The Experience of Workplace Politics", *Academy of Management Journal*, 23(2), 237-251.
- Gargiulo, M. (1993). "Two-Step Leverage: Managing Constraint in Organizational Politics", *Administrative Science Quarterly*, 38(1), 1-19.
- Geçtan, E. (2019). *İnsan Olmak*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Gerrig, R. J. and Zimbardo, P. G. (2013). *Psikoloji ve Yaşam Psikolojiye Giriş – Psychology and Life* (19. Basımdan Çev. Gamze Sart), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.

- Geyer, F. (2001). "Alienation, Sociology of" In Smelser N. and Baltes P. (Eds.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Science*, Oxford: Elsevier Science Ltd.
- Giddens, A. (2003). *Sosyolojik Yöntemin Yeni Kuralları: Yorumcu Sosyolojilerin Pozitif Eleştirisi*, (Çev. Tatlıcan Ü. Ve Balkız B.), İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Goodin, R. E. (2001). "Managing Scarcity: Toward a More Political Theory of Justice", *Philosophical Issues*, 11(1), 202-228.
- Gould, J. and Kolb, W. L. (Eds.) (1964). *A Dictionary of the Social Sciences*, New York: The Free Press of Glencoe.
- Göktürk, İ. ve Günelan, M. (2006). "Modern ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan", *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 127-143.
- Gözükara, İ., Mercanlı, A. Ç., Capuk, S. and Yıldırım, O. (2017). "Impact of Turnover Intention on Loneliness and the Mediating Effect of Work Alienation", *Business Management and Strategy*, 8(1), 18-38.
- Gull, S. ve Zaidi, A. A. (2012). "Impact of Organizational Politics on Employees's Job Satisfaction in the Health Sector of Lohore Pakistan", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 156-170.
- Gülen, Ertosun, Ö. and Erdil, O. (2012). "The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Güler, Z., Başpınar, N. Ö. ve Gürbüz, H. (2001). *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gündüz, Ş. (2017). *İş Yerinde Yaşanan Sendromlar*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Gürbüz, S. ve Ayhan, . (2017). "Lidere Yakın Olmanın Dayanılmaz Hafifliği: Lider-ye Etkileşimi, Görev Performansı, Tecrübe ve Terfi Edebilirlik Arasındaki İlişkilerin Testi", *Türk Psikoloji Dergisi*, 32(80), 1-15.
- Hackman, R. J. and Oldham, G. R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hajda, J. (1961). "Alienation and Integration of Student Intellectuals" *American Sociological Review*, 26(5), 758-777.
- Hanęerlioęlu, O. (1975). *Felsefe Szliğ*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Harris, K. J., Andrews, M. C. ve Kacmar, K. M. (2007). "The Moderating Effects of Justice on the Relationship Between Organizational Politics and Workplace Attitudes", *Journal of Business and Psychology*, 22(2), 135-144.
- Hassan, H., Vina, T. M. H. ve Ithnin, N. S. (2017). "Perceived Organizational Politics and Job Satisfaction: The Role of Personality as Moderator", *Scientific Journal of Logistics*, 13(4), 479-493.
- Hecht, D. T. and Baum, S. K. (1984). "Loneliness and Attachment Patterns in Young Adults", *Journal of Clinical Psychology*, 40(1), 193-197.
- Hegel, G. W. F. (2003). *Tarihte Akıl* (ęev. nay Szer), İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Hegel, G. W. F. (2004). *Tinin Grngbilimi* (ęev. Aziz Yardımlı), İstanbul: İdea Yayınevi.
- Herselman, S. (2004). "Cultural Diversity, Group Formation and Alienation as Constraints on Employee Interaction in a Wholesale Company", *Anthropology Southern Africa*, 27(3-4), 122-128.
- Heywood, A. (2007). *Siyaset*, (ęev. Ed. Buğra Kalkan), Ankara: Adres Yayınları.

- Higgins, C. A., Judge, T. A. ve Ferris, G. R. (2003). "Influence Tactics and Work Outcomes: A Meta-Analysis", *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 89-106.
- Hilav, S. (1966). "Sosyalizm ve İslamiyet Tartışmaları: 'Yabancılaşma' Kavramı", *Yön Dergisi*, 5(153), 1-16.
- Hirschfeld, R. R. and Feild, H. S. (2000). "Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work", *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim Felsefesi: Örgütsel Yaşamda Değerler ve Motivasyon*, (Çev. Ed. İbrahim Anıl ve Binali Doğan), İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Holcomb-McCoy, C. (2004). "Alienation: A Concept for Understanding Low-Income, Urban Clients", *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 43(2), 188-196.
- Horowitz, I. L. (1966). "On Alienation and the Social Order", *Philosophy and Phenomenological Research*, 27(2), 230-237.
- Hoşgörür, V. (1997). "Yönetime Bağlı Davranış Bozuklukları ve Örgüt Kültürü", *Yaşadıkça Eğitim*, 52, 1-34.
- Hoy, W. K. (1972). "Dimensions of Student Alienation and Characteristics of Public High Schools", *Interchange*, 3(4), 38-52.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R. and Newland, W. (1983). "Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis", *The Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-120.
- Hyppolite, J. (2010). *Marx ve Hegel Üzerine Çalışmalar*, (Çev. Doğan Barış Kılınç), Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- İlhan, F. (2019). *İstanbul'daki Kent İçi Raylı Sistem Hatlarında Yer Altında Çalışan Personelin İşyeri Yalnızlığı, Yabancılaşma ve*

Stres Seviyeleri Arasındaki İlişkinin Analizi, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*, İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.

İrmiş, A. ve Emsen, Ö. E. (2018). *Kapitalizmin Küresel Ağ: Düşümler ve İlmekler*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2007). "Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(14), 135-153.

Kacmar, K. M. and Carlson, D. S. (1997). "Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation", *Journal of Management*, 23(5), 627-658.

Kacmar, K. M. and Ferris, G. R. (1991). "Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and Construct Validation", *Educational and Psychological Measurement*, 51, 193-205.

Kanungo, R. N. (1979). "The Concepts of Alienation and Involvement Revisited", *Psychological Bulletin*, 86(1), 119-138.

Kanungo, R. N. (1992). "Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business", *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.

Kapani, M. (2011). *Politika Bilimine Giriş*, Ankara: Bilgi Yayınevi.

Karacaoğlu, K. ve Arat, H. (2019). "Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile İşe Yabancılaşmaları Arasındaki İlişkide İş Stresinin Düzenleyici Rolü: Nevşehir İli Örneği", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 25, 253-266.

- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O. ve Alper, Ay, F. (2015). "İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir A.Ş.'de Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 79-100.
- Karaöz, S. (2004). "Hemşirelerin Politik Gücü", *C.Ü Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 8(1), 30-36.
- Kartaltepe, Behram, N. (2015). *Örgütsel Politika ve Etik Olmayan Davranış Bildirimi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). "Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, 36, 311-345.
- Kayaalp, E. ve Özdemir, T. Y. (2020). "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyiyle İlişkisi", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 101-113.
- Kayıkçı, K. ve Özyıldırım, G. (2019). "İl Maarif Müfettişlerinin Hissettikleri Yalnızlık Duygusu: Nedenleri ve Başa Çıkma Kullandıkları Yollar", *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1500-1524.
- Keser, A. ve Karaduman, M. (2014). "İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma", *HAK-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Kirel, Ç. (1998). "Örgütsel Politikanın Algılanması", *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 525-540.
- Kızılgeçit, M. (2012). "Modern Psikolojide ve Tasavvufta Yalnızlık", *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 131-150.

- Kızıltan, G. S. (1986). *Kişinin Silinen Yüzü: Çağımızda Yabancılaşma Sorunu*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Killeen, C. (1998). "Loneliness: An Epidemic in Modern Society", *Journal of Advanced Nursing*, 28(4), 762-770.
- Kipnis, D., Schmidt, S. M. and Wilkinson, I. (1980). "Intraorganizational Influence Tactics: Explorations in Getting One's Way", *Journal of Applied Psychology*, 65(45), 440-452.
- Kiraz, S. (2011). "Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne", *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 147-169.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R. and Kahn, S. (1982). "Hardiness and Health: A Prospective Study", *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.
- Koçak, Ö. E. ve Yener, S. (2019). "Lidere Güven Algısının İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Rahatlık Algısının Aracı Rolü", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 26(3), 937-954.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kohn, M. L. (1976). "Occupational Structure and Alienation", *American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.
- Kojève, A. (2001). *Hegel Felsefesine Giriş* (Çev. Selahattin Hilav), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Koparal, C. (Ed.) (2012). *Yönetim ve Organizasyon-I*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kumar, P. and Ghadially, R. (1989). "Organizational Politics and Its Effects on Members of Organizations", *Human Relations*, 42(4), 305-314.
- Laing, R. D. (1993). *Yaşantının Politikası* (Çev. Kemal Sayar), Ankara: Vadi Yayınları.

- Lam, L. W. and Lau, D. C. (2012). "The Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships", *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4565-4282.
- Lewin, K. (1936). *Principles of Topological Psychology*, New York: McGraw-Hill.
- Lukács, G. (1998). *Tarih ve Sınıf Bilinci*, (Çev. Yılmaz Öner), İstanbul: Belge Yayınları.
- Machiavelli, N. (2017). *Hükümdar* (Çev. Necdet Adabağ), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Madison, D. L., Allen, R. W., Porter, L. W., Renwick, P. A. and Mayes B. T. (1980). "Organizational Politics: An Exploration of Managers' Perceptions", *Human Relations*, 33(2), 79-100.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü* (Çev. Akınhay O. ve Kömürcü D.), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E. and Mulki, J. P. (2007). "Workplace Isolation: Exploring the Construct and Its Measurement", *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Marx, K. (1979). *Grundrisse: Ekonomi Politîğin Eleştirisi için Ön Çalışma*, (Çev. Sevan Nişanyan), İstanbul: Birikim Yayıncılık.
- Marx, K. (2011). *1844 Elyazmaları – Ekonomi Politik ve Felsefe*, (Çev. Kenan Somer), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. ve Engels, F. (2013). *Alman İdeolojisi*, (Çev. Ok T. ve Geridönmez O.), İstanbul: Evrensel Basım Yayım.
- Mayes, B. T. ve Allen, R. W. (1977). "Toward a Definition of Organizational Politics", *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678.

- Mendoza, M. J. S. and Lara, P. Z. M. (2007). "The Impact of Work Alienation on Organizational Citizenship Behavior in the Canary Islands", *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56-76.
- Mercan, N., Demirci, K., Ergun, zler, D. ve Oyur, E. (2015). "İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler zerine Bir Araştırma", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 197-211.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). "İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Mintzberg H. (1983). *Power in and around Organizations*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J.
- Mintzberg, H. (1985). "The Organizational As Political Arena", *Journal of Management Studies*, 22(2), 133-154.
- Mohan, Bursalı, Y. ve Bağcı, Z. (2011). "Çalışanların rgtsel Politika Algıları ile Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Mohan, Bursalı, Y., Kızıloğlu, M. ve Bayrak, Kök, S. (2018). *rgtsel Yaşamda Gç ve Politika*, Ankara: Gece Kitaplığı.
- Mohapatra, M., Madan, P. and Srivastava, S. (2020). "Loneliness at Work: Its Consequences and Role of Moderators", *Global Business Review*, 1-18.
- Morgan G. (1998). *Yönetim ve rgt Teorilerinde Metafor*, (Çev. Gündüz Bulut), İstanbul: MESS Yayınları.
- Mottaz, C. J. (1981). "Some Determinants of Work Alienation", *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Moustakas, C. E. (1961). *Loneliness*, New York: Prentice-Hall.

- Mucuk, İ. (2008). *Modern İşletmecilik*, İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Neal, A. G. and Rettig, S. (1963). "Dimensions of Alienation among Manuel and Non-Manuel Workers", *American Sociological Review*, 28(4), 599-608.
- Neto, F. and Barros, J. (2000). "Psychosocial Concomitants of Loneliness Among Students of Cape Verde and Portugal", *The Journal of Psychology*, 134(5), 503-514.
- Nye, L. G. and Witt L. A. (1993). "Dimensionality and Construct Validity of the Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS)", *Educational and Psychological Measurement*, 53(3), 821-829.
- O'Connor, W. E. and Morrison, T. G. (2001). "A Comparison of Situational and Dispositional Predictors of Perceptions of Organizational Politics", *The Journal of Psychology*, 135(3), 301-312.
- Oğuz, E. ve Kalkan, M. (2014). "Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Elementary Education Online*, 13(3), 787-795.
- Ollman, B. (2012). *Yabancılaşma: Marx'ın Kapitalist Toplumdaki İnsan Anlayışı*, (Çev. Kars A.), İstanbul: Yordam Kitap.
- Olsen, M. E. (1976). "Political Powerlessness as Reality", In Geyer R. F. and Schweitzer D. R. (Eds.), *Theories of Alienation: Critical Perspectives in Philosophy and the Social Sciences*, Leiden: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
- Orçanlı, K. (2019). "Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide İş Zenginleştirmenin Aracılık Etkisi", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 595-624.

- Ozcelik, H. and Barsade, S. G. (2018). "No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performace", *Academy of Management Journal*, 61(6), 1-59.
- ge, E., etin, M. and Top, S. (2018). "The Effects of Paternalistic Leadership on Workplace Loneliness, Work Family Conflict and Work Engagement among Air Traffic Controllers in Turkey", *Journal of Air Transport Management*, 66, 25-35.
- rc, E., Gizlier, . ve Yılmaz, C. (2021). "rgtsel Adaletin rgtsel Yabancılaşma zerindeki Etkisi: Belediye alışanları üzerinde Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(2), 600-613.
- zaslan, G. (2018). "ğretmen Adaylarının Kendi Lise ğretmenlerinin Tercih Ettikleri Gc Temellerine İlişkin Değerlendirmeleri", *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1163-1197.
- zbudun, S., Mrkus, G. ve Demirer, T. (2008). *Yabancılaşma Ve...*, Ankara: Ütopya Yayınevi.
- zdemir, S., Alkan, A. ve Erdem, R. (2016). "İş Yaşamında Yalnızlık ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler zerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, CİEP zel Sayısı, 258-285.
- Özgüven, İ. E. (2012). *Psikolojik Testler*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- zkalp, E. ve Kirel, . (2001). *rgtsel Davranış*, Eskişehir: ETAM Matbaa.
- zyıldırım, G. ve Kayıkçı, K. (2019). "rgtsel Yalnızlık Anketinin Geliştirilmesi ve İl Maarif Müfettişlerinin

Örgütsel Yalnızlıklarının İncelenmesi", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, 137-164.

Pappenheim, F. (2002). *Modern İnsanın Yabancılaşması: Marx'a ve Tönnies'ye Dayalı Bir Yorum*, (Çev. Salih Ak), Ankara: Phoenix Yayınevi.

Parker, C. P. and Dipboye, R. L. (1995). "Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences", *Journal of Management*, 21(5), 891-912.

Pearlin, L. I. (1962). "Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel", *American Sociological Review*, 27(3), 314-326.

Peplau, H. E. (1955). "Loneliness" *The American Journal of Nursing*, 55(12), 1476-1481.

Peplau, L. A. (1985). "Loneliness Research: Basic Concepts and Findings", In Sarason I. G. and Sarason B. R. (Eds.), *Social Support: Theory, Research and Applications*, USA: Martinus Nijhoff Publishers.

Peplau, L. A. (1987). "Loneliness and the College Student", In Rubin Z. and McNeil E. B. (Eds.), *Psychology: Being Human*, 4th Edition, New York: Harper and Row.

Peplau, L. A. and Caldwell M. A. (1978). "Loneliness: A Cognitive Analysis", *Essence: Issues in the Study of Ageing, Dying, and Death*, 2(4), 207-220.

Peplau, L. A. and Perlman, D. (1979). "Blueprint for a Social Psychological Theory of Loneliness", In Cook M. and Wilson G. (Eds.), *Love and Attraction*, Oxford, England: Pergamon.

Peplau, L. A. and Perlman, D. (1982). "Perspectives on Loneliness", In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.

- Peplau, L. A., Miceli M. and Morasch (1982). "Loneliness and Self-Evaluation", In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.
- Performans Programı, (2020). Antalya Muratpaşa Belediyesi 2020 Mali Yılı Performans Programı, https://muratpasa-bld.gov.tr/Uploads/14012020102227mpasa_performans_programi2020_2.pdf (16.05.2021).
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1981). "Toward a Social Psychology of Loneliness", In Duck S. and Gilmour R. (Eds.) *Personal Relationships in Disorder*, , London: Academic Press.
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1982). "Theoretical Approaches to Loneliness" In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1984). "Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings", In Peplau L. A. and Goldston S. (Eds.), *Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness*, U.S. Government Printing Office DDH Publication.
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1998). "Loneliness", In Friedman H. S. (Eds.), *Encyclopedia of Mental Health Volume: 2*, Academic Press, San Diego.
- Pierro, A., Raven, B. H., Amato, C. and Belanger J. J. (2013). "Bases of Social Power, Leadership Styles and Organizational Commitment", *International Journal of Psychology*, 48(6), 1122-1134.
- Polat, M. ve Yavaş, T. (2012). "Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi", *Eğitim ve ğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 218-224.

- Poon, J. M. L. (2003). "Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions", *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 138-155.
- Porter, L. W. (1976). *Organizations as Political Animals*, Presidential Address, Division of Industrial-Organizational Psychology, 84th Annual Meeting of the American Psychological Association, Washington, DC.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. and Birjulin, A. (1999). "Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159-174.
- Raven, B. H. (1993). "The Bases of Power: Origins and Recent Developments", *Journal of Social Issues*, 49(4), 227-251.
- Raven, B. H. (2008). "The Bases of Power and the Power/Interaction Model of Interpersonal Influence", *The Society for the Psychological Study of Social Issues*, 8(1), 1-22.
- Raven, B. H., Schwarzwald, J. ve Koslowsky, M. (1998). "Conceptualizing and Measuring a Power/Interaction Model of Interpersonal Influence", *Journal of Applied Social Psychology*, 28(4), 307-332.
- Robbins S. P. ve Judge T. A. (2017). *Örgütsel Davranış* (Çev. Ed. İnci Erdem), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rogers, C. R. (1994). *Etkileşim Grupları* (Çev. Hamdullah Erbil), Ankara: Ekin Yayınları.
- Rook, K. S. and Peplau, L. A. (1982). "Perspectives on Helping the Lonely", In Peplau L. A. and Perlman D. (Eds.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York: John Wiley and Sons.

- Rosen, C. C., Chang, C. H. Johnson, R. E. and Levy, P. E. (2009). "Perceptions of the Organizational Context and Psychological Contract Breach: Assessing Competing Perspectives", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 202-217.
- Rubenstein, C., Shaver, P. and Peplau L. A. (1979). "Loneliness", *Human Nature*, February, 58-65.
- Russell, B. (1997). *Batı Felsefe Tarihi: İlkçağ* (Çev. Muammer Sencer), İstanbul: Say Yayınları.
- Russell, D., Cutrona, C. E., Rose, J. and Yurko, K. (1984). "Social and Emotional Loneliness: An Examination of Weiss's Typology of Loneliness", *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1313-1321.
- Russell, D., Peplau, L. A. and Cutrona, C. E. (1980). "The Revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and Discriminant Validity Evidence", *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(3), 472-480.
- Sadler, W. A. and Johnson, T. B. (1980). "From Loneliness to Anomia" In Hartog J., Audy J. R. and Cohen Y. A. (Eds.), *The Anatomy of Loneliness*, New York: International Universities Press.
- Samuel, K., Alkire, S., Hammock, J., Mills, C. and Zavaleta, D. (2014). "Social Isolation and Its Relationship to Multidimensional Poverty", *Oxford Poverty & Human Development Initiative: Working Paper*, 80, 1-24.
- San, C. (2003). "Yabancılaştırma-Yabancılaşma", *Amme İdaresi Dergisi*, 36(3), 1-7.
- Santas, G., Isik, O. and Demir, A. (2016). "The Effect of Loneliness at Work; Work Stress on Work Alienation and Work Alienation on Employees' Performance in Turkish Health

- Care Institution", *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. and Densten, I. L. (2002). "Work Alienation and Organizational Leadership", *British Journal of Management*, 13, 285-304.
- Sayın, H. (2019). "Katmerli Bir Yabancılaşma Olarak Göçmenlik Üzerine Kavramsal Açıklama Denemesi", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, BOR Özel Sayısı, 49-66.
- Schein, E. H. (1978). *Örgüt Psikolojisi*, (Çev. Mustafa Tosun), Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Seçkin, Ş. N. (2017). "Algılanan Örgütsel Politika, İşyeri Yalnızlığı ve İçsellik Statüsü İlişkisinde Politik Yeteneğin Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *ÇOMÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 1-15.
- Seeman, M. (1959). "On the Meaning of Alienation", *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). "On the Personal Consequences of Alienation in Work", *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. (1975). "Alienation Studies", *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Serinkan, C. (2019). "Akademik Personelin Yıldırma Algılamalarının Değerlendirilmesi: Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Örneği", *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 6(2), 111-122.
- Serinkan, C. and Akcıt, V. (2015). "Role Conflict, Service Worker Job Resourcefulness, and Job Outcomes: An Empirical Analysis in a Service Sector in Turkey", *International Journal of Arts and Commerce*, 4(2), 1-7.

- Sermat, V. (1980). "Some Situational and Personality Correlates of Loneliness" In Hartog J., Audy J. R. and Cohen Y. A. (Eds.), *The Anatomy of Loneliness*, New York: International Universities Press.
- Shepard, J. M. (1972). "Alienation as a Process: Work as a Case in Point", *The Sociological Quarterly*, 13(2), 161-173.
- Silman, F. and Dogan, T. (2013). "Social Intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace", *The Spanish Journal of Psychology*, 16(E36), 1-6.
- Sinari, R. (1970). "The Problem of Human Alienation", *Philosophy and Phenomenological Research*, 31(1), 123-130.
- Snyder, M. (1974). "Self-Monitoring of Expressive Behavior", *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(4), 526-537.
- Snderby, L. C. and Wagoner, B. (2013). "Loneliness: An Integrative Approach", *Journal of Integrated Social Sciences*, 3(1), 1-29.
- Syk, S. ve Şengn, H. (2016). "Sağlık alışanlarında İşe Yabancılaşma", *Uluslararası Hakemli İletişim ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, 10, 1-21.
- Sullivan, H. S. (1953). *The Interpersonal Theory of Psychiatry*, New York: W. W. Norton & Co.
- Svendsen, L. F. H. (2019). *Yalnızlığın Felsefesi* (ev. Erşen M.), İstanbul: Redingot Kitap.
- şimşek, M. ř. ve elik, A. (2018). *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- şimşek, M. ř., elik A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). "rgtlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.

- Şirin, E. F. (2009). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). "Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal – Duygusal Yalnızlık Düzeyleri", *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Taşpınar, Y. ve Eryeşil, K. (2021). "Örgütsel Güvenin Psikolojik İyi Oluş ve İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Bir Alan Araştırması: Konya İlinde Bir Yerel Yönetim Örneği", *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(24), 250-265.
- Taştan, S., İşci, E. ve Arslan, B. (2014). "Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-138.
- Tatsis, N. C. and Zito, G. V. (1974). "Marx, Durkheim, and Alienation: Toward a Heuristic Typology", *Social Theory and Practice*, 3(2), 223-243.
- TDK, (2019). Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/> (26.11.2019).
- Tezcan, M. (1983). "Eğitimde Yabancılaşma", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 245-254.
- Timuçin, A. (1992). "Yabancılaşma Sorununa Genel Bakış", *Felsefe Dünyası*, 5, 16-23.
- Titrek, O. ve Zafer, D. (2009). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(60), 657-674.

- Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*, Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Tozkoparan, G. (2019). *İş Yaşamında Stres*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tutar, H. (2010). "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Uçkun, S. ve Üzümlü, B. (2019). "Örgütsel Yalnızlığa Bir Bakış", *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 5(15), 125-130.
- Uslu, Ö. ve Öğretmen, T. (2018). "Okula Yönelik Güdü Envanterinin Türkçeye Uyarlanması", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 386-403.
- Ünsar, A. S. ve Karahan, D. (2011). "Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 361-378.
- Valle, M. and Perrewé, P. L. (2000). "Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors? Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model", *Human Relations*, 53(3), 359-386.
- Vigoda, E. (2002). "Stress-Related Aftermaths to Workplace Politics: The Relationships Among Politics, Job Distress, and Aggressive Behavior in Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 571-591.
- Vigoda, E. and Cohen, A. (2002). "Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics A Longitudinal Study", *Journal of Business Research*, 55, 311-324.
- Vigoda-Gadot, E. and Meisler, G. (2010). "Emotions in Management and the Management of Emotions: The

Impact of Emotional Intelligence and Organizational Politics on Public Sector Employees", *Public Administration Review*, 70(1), 72-86.

Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*, Cambridge, Mass.: MIT Press.

Weiss, R. S. (1974). The Provisions of Social Relationships, In Rubin Z. (Eds.) *Doing unto Others*, New Jersey: Prentice Hall.

Wright, S. (2012). "Is It Lonely at the Top? An Empirical Study of Managers' and Nonmanagers' Loneliness in Organizations", *The Journal of Psychology*, 146(1-2), 47-60.

Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace* (Unpublished Doctoral Dissertation), University of Canterbury, New Zealand.

Wright, S. L. (2009). "In a Lonely Place: The Experience of Loneliness in the Workplace" In Morrison R. I. and Wright S. L. (Eds.) *Friends and Enemies in Organizations – A Work Psychology Perspective*, London: Palgrave Macmillan.

Wright, S. L., Burt, C. D. B. and Strongman, K. T. (2006). "Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development", *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.

Yahyaoglu, R. (2019). *Yalnızlık Psikolojisi*, İstanbul: Hayat Yayınları.

Yalom, I. (2001). *Varoluşçu Psikoterapi* (Çev. Babayiğit Z. İ.), İstanbul: Kabalci Yayınevi.

Yaşhoğlu, M. M. (2017). "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı 2017), 74-85.

- Yıldız, T. (2019). “rgtsel Yabancılaşma”, İçinde Kaygın E. ve Kosa G. (Ed.), *Olumsuz Boyutlarıyla rgtsel Davranış*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). “Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), 451-469.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). “ğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişinin İncelenmesi”, *Pegem Eğitim ve ğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Young, T. J. (1985). “Adolescent Suicide: The Clinical Manifestation of Alienation”, *The High School Journal*, 69(1), 55-60.
- Yukl, G. and Falbe, C. M. (1990). “Influence Tactics and Objectives in Upward, Downward and Lateral Influence Attempts”, *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 132-140.
- Yurcu, G. ve Kocakula, . (2015). “Konaklama İşletmelerinde alışan Yalnızlığının znel İyi Oluş zerine Etkisi”, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 30-41.
- Yüksel, İ. (2005). “İletişimin İş Tatmini zerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Grgl alışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Yüksel, M. (2018). “İşgörenlerin Politik Becerilerinin Yöneticilerin Görev Performansı Değerlendirmeleri zerindeki Etkisi: Sosyal Etki Kuramı Açısından Bir Değerlendirme”, *Ege Akademik Bakış*, 18(3), 445-455.
- Zhou, J. and Ferris, G. R. (1995). “The Dimensions and Consequences of Organizational Politics Perceptions: A Confirmatory Analysis”, *Journal of Applied Social Psychology*, 25(19), 1747-1764.

Zielinski, A. E. and Hoy, W. K. (1983). "Isolation and Alienation in Elementary Schools", *Educational Administration Quarterly*, 19(2), 27-45.

Zilboorg, C. (1938). "Loneliness", *Atlantic Monthly*, 161, 45-54.