

**Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yaşamda Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşmaya Etkileri:
Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma***

*The Effects of Psychological Capital on Loneliness and Organizational Alienation in
Organizational Life: A Study in the Banking Sector*

Yücel Erol** - Ufuk Altun***

Abstract: The aim of this study is to determine the effects of psychological capital levels of employees on levels of loneliness and organizational alienation in organizational life. Positive psychology, which focuses on the positive aspects and characteristics of people, has been reflected in the business life as positive organizational behavior and psychological capital and has helped the development of human capital which is important for organizations. Organizational alienation and loneliness in organizational life can disrupt the social structure of the organization and prevent the organization from progressing towards its existence. For this purpose, as the target audience; the banking sector, where excessive competition, intensive work, and sales and marketing pressures are observed intensively. Today's developing technology, growing economic markets, fragility of large economies have completely changed the banking sector and made it customer-oriented. At this point in the banking sector, it is vital for the human resources departments to employ employees with high psychological capital of their employees and low probability of loneliness and organizational alienation in organizational life. The psychological capital scale used in this study consists of the sub-dimensions of hope, resilience, self-efficacy and optimism developed by Fred Luthans et al. The Loneliness Scale in Organizational Life consists of emotional deprivation and social friendship dimensions developed by Wright, Burt and Strongman. Organizational Loneliness Scale consists of weakness, meaninglessness and self-alienation dimensions developed by Mottaz. The questionnaires used as data providing tool for the study were collected between March-April 2019. As a result of the analysis of the obtained data by using various statistical methods, psychological capital has been found to have different effects on the sub-dimensions of loneliness and organizational alienation in organizational life.

Structured Abstract: Human factor is one of the most important resources used in order to provide efficiency and competitive advantage that enable organizations to survive in the fierce competitive environment of our age. In order to use the human factor effectively, it is desired to solve the problems of the

* Bu çalışma birinci yazarın danışmanlığında ikinci yazar tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir (*This study was produced from the master's thesis prepared by the second author under the supervision of the first author*).

** Doç.Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
Assoc. Prof. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration

ORCID 0000-0002-8289-910

yucel.erol@gop.edu.tr

*** Yüksek Lisans, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Master's Degree, Tokat Gaziosmanpaşa University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration

ORCID 0000-0002-9810-1365

ufukaltun0@gmail.com

Cite as/ Atıf: Erol, Y., & Altun, U. (2020). Psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Turkish Studies - Economy*, 15(4), 2035-2051.
<https://dx.doi.org/10.47644/TurkishStudies.42964>

Received/Geliş: 19 April/Nisan 2020

Accepted/Kabul: 20 December/Aralık 2020

Copyright © INTAC LTD, Turkey

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 25 December/Aralık 2020

CC BY-NC 4.0

human factor with the presence of organizational psychology and to increase the level of productivity and happiness. One of the improvement techniques that helps the organization in achieving this goal is psychological capital, which expresses the positive organizational behavior revealed by positive psychology science (Geçkil and Koçyiğit, 2017: 337). Psychological capital with a general explanation; It expresses the psychological progress of individuals in terms of hope, resilience, self-efficacy and optimism (Luthans et al, 2008: 209). Luthans and Youssef (2004) established psychological capital on the sub-dimensions of hope, optimism, resilience and self-efficacy, and created a new framework for organizations for a sustainable competitive advantage through human resources management. Hope is one of the sub-dimensions of psychological capital; It expresses the motivation of an individual to be successful in a certain context and the means and means of fulfilling this task (Luthans et al, 2008: 221). Optimism expresses the expectations of the individual regarding positive results (Scheier et al., 2001: 191). Flexibility; It expresses the ability of an individual to bounce back from distress, uncertainty, risk or failure and to adapt to the constantly changing and extremely stressful demands and conditions of business life (Masten and Reed, 2002: 76; Tugade and Fredrickson, 2004: 324). Self-efficacy expresses the self-confidence that an individual has in activating his motivations and cognitive resources to achieve a high level of performance (Stajkovic and Luthans, 1998: 243). Studies on loneliness, which started to proliferate in the 1970s, were widely publicized with Robert Weiss's book on emotional social isolation, published in 1973. It is known that loneliness, which is known to lay the groundwork for many mental illnesses and personality disorders, is observed intensely among people (Invention, 1997:83). People may find themselves in a difficult situation and alone in struggling with the problems that may be encountered during the life process. Loneliness is a difficult and negative situation that a person may encounter in some or all of his life (Kızıldağ, 2009: 22). The loneliness experienced in organizational life, on the other hand, appears in the workplace and in organizational life, different from the usual sense of loneliness. Defining the employee as a machine that performs the job or task assigned to him / her in an office, workshop or a construction site as a workplace, finding himself / herself isolated by moving away from the organizational principles, values, attitudes and the vision and mission of the organization, organizational alienation to the situation of a general uneasiness caused by this isolation. it is called (Özler and Dirican, 2014: 292). First, alienation; It has been defined as the alienation of the individual to the things he / she produces and his / her own actions and actions. As we approach today, the definition of the concept of alienation is expanded and it has been defined as the alienation of the individual to his own life, environment and other people and things (Kurtulmuş and Karabıyık, 2016: 459). The aim of this study is to investigate whether the psychological capital levels of individuals working in the banking sector have an effect on the levels of loneliness and organizational alienation in organizational life. Considering that psychological capital will work together with organizational alienation and loneliness in organizational life, it is thought that the study will make a significant contribution to the relevant literature. The population of the research consists of individuals working in bank branches in Sivas. Sample selection; One of the non-random sampling methods, convenience sampling method was used. The total number of people participating in the research is 270. All data used in the study were collected by a questionnaire method from among bank employees determined as the main mass. The created questionnaire consists of four parts. While the first part includes demographic information, the second part includes questions measuring the psychological capital levels of the participants, the third part includes questions measuring the loneliness levels of the participants in organizational life, and the last part includes questions measuring the organizational alienation levels of the participants. A five-point Likert type scale was used to measure the participants' attitudes towards each question. Before the surveys were distributed, necessary permissions were obtained from the branch managers. Two hundred and seventy-five of the 300 questionnaires distributed for the research were successfully completed and returned. The return rate is 92%. Five of the distributed and returned questionnaires were not included in the study because they were meaningless.

According to the findings obtained as a result of the multiple regression analysis, a negative and significant relationship was determined between self-efficacy, hope, resilience and emotional deprivation among the psychological capital sub-dimensions, while no significant relationship was found between the optimism sub-dimension and emotional deprivation. With the social friendship dimension; It was concluded that there was a significant and positive relationship with all sub-dimensions of self-efficacy, hope, resilience and optimism. These findings were partially similar to the studies of scientists who exist in the relevant literature and who previously concluded that there is a negative relationship between psychological capital and loneliness in organizational life. According to these studies, as loneliness decreases in organizational life, the level of psychological capital increases. While there is a negative and significant relationship between self-efficacy and hope, which are sub-dimensions of psychological capital, and weakness, one of the sub-

dimensions of organizational alienation; No relationship was found between resilience and optimism and weakness. While a negative and significant relationship was found between the sub-dimensions of psychological capital, self-efficacy, hope, resilience, and the sub-dimensions of organizational alienation, meaninglessness and self-alienation, no relationship was found between the optimism sub-dimension and the meaninglessness and self-alienation sub-dimension. The findings obtained in this study partially correspond to the findings of other scientists who have previously worked on psychological capital and organizational alienation. Accordingly, employees with low psychological capital levels; It can cause them to feel unwilling to work and feel themselves competent and have a say in their work. Therefore, this situation may increase the likelihood of employees being alienated from their jobs.

Keywords: Psychological capital, loneliness in organizational life, organizational alienation.

Öz: Bu çalışmanın amacı çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkilerini belirlemektir. İnsanların olumlu yönlerine ve özelliklerine odaklanan pozitif psikoloji iş hayatına pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye olarak yansımış ve örgütler için önem taşıyan insan sermayesinin olumlu yönde gelişmesine yardımcı olmuştur. Örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yaşamda yalnızlık örgütün sosyal yapısını bozarak örgütün var oluş amacına ilerlemesine engel olabilmektedir. Bu amaçla, hedef kitle olarak; aşırı rekabet, yoğun çalışma, satış ve pazarlama baskısının yoğun olarak gözlemlendiği bankacılık sektörü seçilmiştir. Günümüzde gelişen teknoloji, büyüyen ekonomik pazarlar, büyük ekonomilerin kırılganlığı bankacılık sektörünü tamamen değiştirmiş ve müşteri odaklı hale getirmiştir. Bankacılığın geldiği bu noktada insan kaynakları departmanları için çalışanlarının psikolojik sermayelerinin yüksek, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma yaşama olasılıkları düşük olan çalışanları istihdam etmek hayati önem taşımaktadır. Bu çalışmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeği, Fred Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen umut, dayanıklılık, öz yeterlilik ve iyimserlik alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel Yaşamda Yalnızlık ölçeği, Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel Yalnızlaşma Ölçeği ise Mottaz tarafından geliştirilen güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarından oluşmaktadır. Çalışmaya veri sağlama aracı olarak kullanılan anketler Mart-Nisan 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Elde edilen verilerin çeşitli istatistiksel yöntemler kullanılarak yapılan analizleri sonucunda psikolojik sermayenin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları üzerinde farklı düzeylerde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, örgütsel yaşamda yalnızlık, örgütsel yabancılaşma

Giriş

İnsan faktörünün diğer her türlü faktörün üstünde olduğunu anlayan örgütler bir takım yaşamsal önlem ve düzenlemeye başvurarak modern bir perspektif yakalamış ve klasik personel yönetimi yerine insan kaynağını maksimize etme yolunu seçmiştir. İşletmelerin başarılarını giderek artırma veya hâlihazırdaki başarılarını muhafaza etmek için stratejileri; iş görenlerin olumsuz bir takım davranışlarını incelemek olmuştur. Fakat son yıllarda iş görenlerin pozitif davranışlar göstermelerinin örgüte olan faydalarının farkına varılmasıyla pozitif psikolojinin aracılığıyla pozitif örgütsel davranışlar araştırılmaya başlanmıştır (Dirican, 2015: 453). Pozitif psikoloji ortalama bir insanda nelerin gelişme sürecinde olduğu, bu insanda nelerin doğru gittiği, bu insanın nasıl bir insan olduğu konularını gözden geçirip, değerlendiren bir kavramdır (Luthans ve diğerleri., 2007: 541). Psikolojik sermaye ise kişilerin sahip olduğu pozitif ve geliştirilmeye müsait özelliklerin tamamı olarak tanımlanabilir. Psikolojik sermaye bireyin güçlü yönlerine odaklanmaktadır ve öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutları tarafından oluşturulmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2004). İnsan bütün karmaşık organizmalı canlılar içerisindeki en sosyal varlıktır. Bu sosyallik tüm insanlar için yaşamsal önem taşımaktadır. Çağımız insanının en fazla yakındığı problemlerin başında gelen kavramlar sosyal ve duygusal yalnızlıktır (Mercan, 2015: 429). Modernleşme ve şehir yaşantısının beraberinde getirdiği yeni yaşam tarzı insanın temel ihtiyaçları arasında bulunan ait olma, kabul görme, yardımlaşma, bağlanma, yardımlaşma, anlaşılma, güven duyma, sevgi ve kabul görme gibi ihtiyaçların karşılanmaması, yüz yüze iletişimin daha az

yaşanması ve sanal iletişimin fazlalaşmasıyla yalnızlık günümüzde giderek artmaktadır. Örgütsel yaşamda yalnızlık bireyin örgütteki sosyal çevresinin bireyi dışlaması ve yalnızlaştırması şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel yaşamda yalnızlığın normal yaşamda yaşanan yalnızlıktan farkı iş hayatında ve örgütlerde karşımıza çıkmasıdır (Wright ve diğerleri, 2006: 59). Örgütsel yaşamda yalnızlığın sonuçları arasında iş tatminsizliği yaşama, bireyin özgüven sorunu yaşaması, kendini yetersiz görme, başarılı olacağı inancını yitirmesi yer alır (Keser ve Karaduman, 2014: 180). Günümüzde hayat şartları kişiyi hem çalışma hayatından hem de kendi hayatından uzaklaştırmaktadır. Çünkü hayatın getirdiği yenilikler insanın özünden kopmasına ve değerlerini yitirmesine yol açar. Böylece karşımıza çıkan yabancılaşma kavramı, bireyin kendine, çalıştığı örgüte ve topluma yabancılaşmasını sağlar. Bir örgütte çalışanlara üreten robotlar gözüyle bakılması, üst kademedeki gelen sert ve katı tepkiler, çalışan bireyin iş yaşamında beklentilerini karşılayamaması, keyfi tutum ve davranışlar, iş yerindeki doyumsuzluklar ve bunlara paralel gelişen düşmanlık duyguları örgüte karşı yabancılaşmaya sebep olabilmektedir (Salihoğlu, 2014: 2). Bu çalışmanın temel amacı, psikolojik sermayenin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkilerini bankacılık sektöründe incelemektir.

1. Teorik Çerçeve

1.1. Psikolojik Sermaye Kavramı

Pozitif psikoloji 1990'ların başında Profesör M. Seligman ve meslektaşları tarafından yürütülen çalışmalar neticesinde bilim dünyasına tanıtılan bir kavramdır. Amerikan Psikoloji Derneği başkanı Seligman'ın öne sürdüğü bir fikir ile başlayan ve yeni bir fenomen haline gelen pozitif psikoloji, 1900'lerden beri süregelen psikolojinin sadece akıl hastalıkları ve patolojik vakalara bakan yönüne değil psikolojinin unutulmuş iki önemli görevine atıf yapmakta ve insanların iyi olan yönleriyle ilgilenmeye ve insanları geliştirmeye çalışmaktadır (Polatçı, 2011: 9). Pozitif psikoloji patolojik durumlar üzerinde değil, psikolojik olarak iyi olmanın kaynakları üzerinde çalışır (Sheldon ve diğerleri, 2000). Pozitif psikoloji birey, grup ve toplumların çalışma ve gelişmesine olumlu yönde etki eden şartların araştırılması ve incelenmesi şeklinde tanımlanır (Topaloğlu, 2013: 477). Pozitif psikolojinin örgütsel alandaki yansıması olan pozitif örgütsel davranış ise bir örgütte çalışan personellerin zayıf yönlerindense güçlü yönlerini öne çıkarıp bu yönlerin geliştirilmesi ile ilgili bir kavramdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Pozitif örgütsel davranış örgütte performansı yükseltmeyi, örgüt olarak başarıya ulaşmada, personellerin olumlu şekilde yönlendirilmiş güçlü taraflarını ve psikolojik durumlarını araştırmaktadır (Kaya ve diğerleri, 2014:48).

Çağımızın sert rekabet ortamında örgütlerin ayakta kalabilmesini sağlayan verimlilik ve rekabet avantajını sağlamak amacıyla kullanılan en önemli kaynaklardan biri insan faktörüdür. İnsan faktörünün etkili bir şekilde kullanılabilmesi için örgütsel psikolojinin varlığı ile yine insan faktörünün sorunlarının çözülmesi ve verimlilik ve mutluluk seviyesinin yüksek noktalara çekilmesi arzu edilmektedir. Bu hedefe ulaşmada örgüte yardımcı olan iyileştirme tekniklerinden biri de pozitif psikoloji biliminin ortaya koyduğu pozitif örgütsel davranış ifade eden psikolojik sermayedir (Geçkil ve Koçyiğit, 2017: 337). Psikolojik sermaye diğer insan kaynaklı sermaye biçimlerinden özellikle de insan (bir bireyin eğitim ve öğretim ve de deneyim veya yatırımla artırılabilir bilgi, beceri ve yetenek stoku) ve sosyal (kalıcı ilişkiler ağına sahip olmakla bağlantılı gerçek veya potansiyel kaynakların toplamı) sermaye biçimlerinden ayırt edilebilir (Becker, 1993; Newman ve diğerleri, 2014). Psikolojik sermaye genel bir açıklamayla; bireylerin umut, dayanıklılık, öz yeterlilik ve iyimserlik özellikleri bakımından psikolojik ilerleme kaydetme durumlarını ifade etmektedir (Luthans ve diğerleri, 2008: 209). Luthans ve Youssef (2004) psikolojik sermayeyi umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutları üzerinde kurarak, örgütlere insan kaynakları yönetimi aracılığıyla sürdürülebilir bir rekabet avantajı için yeni bir çerçeve oluşturmuştur. Psikolojik sermayeyi oluşturan alt boyutlardan umut; bireyin üzerinde çalıştığı belirli bir görevin, belirli bir bağlamda başarılı olması için sahip olduğu motivasyonu ve

bu görevin yerine getirilme yolunu ve araçlarını ifade eder (Luthans ve diğerleri, 2008:221). İyimserlik bireyin müspet sonuçlara ilişkin beklentilerini ifade eder (Scheier ve diğerleri, 2001: 191). Esneklik; bir bireyin sıkıntı, belirsizlik, risk veya başarısızlıktan geri sıçrama kabiliyetini ve iş hayatının sürekli değişen ve aşırı stresli talep ve şartlarına uyum sağlama kapasitesini ifade eder (Masten ve Reed, 2002: 76; Tugade ve Fredrickson, 2004:324). Öz yeterlilik ise bir bireyin motivasyonlarını ve bilişsel kaynaklarını yüksek düzeyde bir performans elde edebilmek için harekete geçirme konusunda sahip olduğu kendine güveni ifade eder (Stajkovic ve Luthans, 1998: 243). Psikolojik sermaye bireysel düzeyde, organizasyonlar için hatta organizasyonların da ötesinde özel önem arz eden çeşitli sonuçları etkiler. Psikolojik sermaye üzerinde daha önce yapılan çalışmalar, bu kavramın; işte kalma niyetleri, iş tatmini ve bağlılık gibi arzulanan çalışan tutumlarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir (Larson ve Luthans, 2006: 75-92; Luthans ve diğerleri, 2008: 209-221). Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların daha güçlü olduğu, daha az iş değiştirme niyeti taşıdığı ve iş yerinde daha az devamsızlığa yol açtığı belirtilmiştir (Avey ve diğerleri, 2006: 42-60). Ayrıca psikolojik sermayeleri yüksek olan kişiler hedeflerini takip etmek ve onlara ulaşmak için daha fazla kaynak kullanabildiklerinden psikolojik sermayeleri düşük olan bireylerden daha iyi performans gösterirler (Hobfoll, 2002:307-324; Luthans ve diğerleri, 2007: 541-572).

1.2. Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Kavramları

Yalnızlık günümüzde milyonlarca insanın hayatını etkileyen bir mevhum haline gelmiştir. Yalnızlık zararlı neticelere sebebiyet verebilen bu nedenle üstesinden gelmenin ve yönetmenin önem arz ettiği bir gerçekliktir (Wright, 2005: 4-5). Psikologların 1950'lerden itibaren bahsettikleri yalnızlık kavramı son zamanlarda araştırmaların odağı haline gelmiştir. 1970'lerde çoğalmaya başlayan yalnızlık hakkındaki çalışmalar Robert Weiss'in 1973 yılında yayınlanan duygusal sosyal yalıtılmışlık hakkındaki kitabıyla geniş kitlelere duyurulmuştur. Pek çok ruhsal hastalığa ve kişilik bozukluklarına zemin hazırladığı bilinen yalnızlığın insanlar arasında yoğun olarak gözlendiği bilinmektedir (Buluş, 1997: 83). Hayat süreci içerisinde karşılaşılabilecek problemlerle mücadelede insanlar kendini zor durumda ve yalnız kalmış bulabilmektedirler. Yalnızlık insanın hayatının bir bölümünde veya tamamında karşılaşılabileceği zor ve olumsuz bir durumdur (Kızıldağ, 2009: 22). Örgütsel yaşamda yalnızlık şüphesiz bütün iş sahipleri, iş adamları, yöneticiler ve çalışanların kaçınmak isteyeceği bir durumdur. Bazı meslek gruplarının astlarına veya müşterilerine olan profesyonel bir mesafeyi koruma ihtiyacı ve modern hayatın beraberinde getirdiği etkenler çoğu zaman endişe ve örgütsel yaşamda yalnızlığa sebep olur (Wright, 2005: 41). Örgütsel yaşamda yalnızlık iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bireyin yaşatlarıyla, yakın arkadaşlarıyla, çalışma arkadaşlarıyla, komşularıyla vb. olan ilişkiler ağında meydana gelen niceliksel ve niteliksel eksikliklerden kaynaklanan duyguya sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık denilmektedir (Mercan, 2015: 431). Örgütsel yaşamda meydana gelen duygusal yoksunluk iş gören bireyin iletişim kanallarını diğer iş görenlere karşı kapatması, duygu, düşünce ve fikirlerini iş yaşamındaki diğer paydaşlardan (iş sahibi, müşteri, yönetici vb.) saklaması veya söyleyememesi, bu paydaşların, bireyin kendini ifade etmesi durumunda bile anlayamayacağını düşünmesi olarak açıklanabilir (Kaplan, 2011: 34). Örgütsel yaşamda yalnızlığın sonuçlarından bahsedilince ilk akla gelen olumsuzluklardan biri iş tatmininin azalmasıdır. Örgütsel yaşamda yalnızlaşan bireyin kendine olan güvenini kaybetmesi, kendini bir şeyler başarma hissinden uzak ve yetersiz görmesi bireyin iş tatmininde önemli ölçüde bir azalma meydana getirecektir. Bu azalmanın meydana getireceği düşük verimlilik hem bireyi hem de organizasyonu olumsuz bir şekilde etkileyecek ve kaçınılmaz zararlar verecektir.

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

ve eylemlerine yabancılaşması olarak tanımlanmıştır. Günümüze yaklaştıkça ise yabancılaşma kavramının tanımı genişletilerek, bireyin kendi yaşamına, çevresine ve diğer insan ve şeylere yabancılaşması olarak tanımlanmıştır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016:459). Bireyin sosyal, kültürel ve doğal çevresiyle olan uyum ve ahenginin azalmasıyla ortaya çıkan yabancılaşma kavramı aynı zamanda bireyin günlük hayatında etrafında olan kişi veya şeyler üzerindeki etki ve denetiminin azalması ve bu azalmanın bireyin yalnızlık ve çaresizlik içinde kalmasına sebep olmasıyla ortaya çıkan bir durumdur (Kongar, 1979: 464). Örgütsel yabancılaşma; yönetim stili, geçmişte yaşanan olaylar ve deneyimler, örgüt yapıları, örgütteki iş bölümü, çalışma koşulları, bireyin kendine ait veya yaşadığı topluma ait dini inanç, kültür ve inanış, bilgi dağılımı, ekonomik yapı ve konjonktür, teknoloji, politik yapı gibi çeşitli unsurlardan etkilenebilen bir olgudur (Şimşek ve diğerleri, 2006: 576-577). Kanungo (1992: 416) örgütsel yabancılaşmanın sebeplerini; bireyin üretim süreçleri üzerinde azalan etkisi, örgütteki meslektaşları ve müşterilerle etkileşiminin düşmesi ve de bireyin gerçek yeteneklerini ve kabiliyetlerini sergileyemediği işler olarak sıralamıştır. Merkezileşme ve biçimciliğin arttığı dolayısıyla örgüt içi iletişimin azaldığı örgütsel yapılarda hem işe hem de sosyal etkileşime yabancılaşmanın artış trendine girdiği anlaşılmıştır (Aiken ve Hage, 1966: 504). Modern yorumculardan Seeman (1971) kentsel yabancılaşma üzerine çalıştığı tezinde yabancılaşmayı beş alt boyutta incelemiş ve kavrama çağdaş bir bakış açısı sunmuştur. Bu beş alt boyut: güçsüzlük (kontrol eksikliği), anlamsızlık (başkalarının katkılarının daha büyük bir amaca hizmet etmesini kavramadaki yetersizliği), kuralsızlık, sosyal yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşmadır. Son olarak örgütlerde yabancılaşma bürokratik iş yerlerinde; gömülü merkezi karar verme, resmileştirilmiş kurallar, prosedürler, politikalar gibi yapısal koşulların doğrudan bir sonucu olarak sayılmaktadır. İş faaliyetleri üzerinde kontrol sağlayamayan çalışanlar, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendi kendine yabancılaşma duyguları yaşarlar (Santora ve Tanewski, 2003: 288).

1.3. Literatür Özeti

Psikolojik sermaye bireysel düzeyde, organizasyonlar için hatta organizasyonların da ötesinde özel önem arz eden çeşitli sonuçları etkiler. Psikolojik sermaye üzerinde daha önce yapılan çalışmalar, bu kavramın; işte kalma niyetleri, iş tatmini ve bağlılık gibi arzulanan çalışan tutumlarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir (Larson ve Luthans, 2006: 75-92; Luthans ve diğerleri, 2008: 209-221). Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların daha güçlü olduğu, daha az iş değiştirme niyeti taşıdığı ve iş yerinde daha az devamsızlığa yol açtığı belirtilmiştir (Avey ve diğerleri, 2006: 42-60). Ayrıca psikolojik sermayeleri yüksek olan kişiler hedeflerini takip etmek ve onlara ulaşmak için daha fazla kaynak kullanabildiklerinden psikolojik sermayeleri düşük olan bireylerden daha iyi performans gösterirler (Hobfoll, 2002:307-324; Luthans ve diğerleri, 2007: 541-572). En önemlisi psikolojik sermayenin eğitim müdahaleleriyle geliştirilebileceği gösterilmiş, bu da psikolojik sermayeyi bireyleri ve hatta bütün kuruluşları olumlu bir şekilde etkileyebilecek faydalı ve somut bir yapı haline getirmiştir (Luthans ve diğerleri, 2008: 209-221). Bu iş yerine özgü faydaların yanı sıra çalışmalar yürüten bilim adamları, psikolojik sermayenin stres ve kaygının azalması ile daha iyi bir psikolojik ve fiziksel iyi oluşa yol açtığını gösterir kanıtlara ulaşmışlardır (Baron ve diğerleri, 2016: 742-768). Wang ve diğerleri (2012: 232-240) psikolojik sermayenin tükenmişlik sendromu ve iş aile çatışması üzerinde psikolojik sermayenin aracı rolü üzerinde bir çalışma yapmış ve bu çalışmanın sonucunda psikolojik sermayeleri yüksek düzeyde olan örgüt çalışanlarının tükenmişlik sendromuna yakalanmadıklarını tespit etmiştir. Psikolojik sermaye düzeyleri yüksek seviyelerde olan örgüt çalışanlarının olumlu duygular içinde olduğu, sinizm duygusu yaşamadıkları, örgütsel vatandaşlık davranışı içerisinde bulundukları Avey ve diğerleri (2006: 42-60) tarafından belirtilmiştir. Bu çalışmada ise psikolojik sermayenin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkileri ilk kez çalışılmış olması nedeniyle çalışmayı özgün kıldığı düşünülmektedir.

2. Metodoloji

Çalışmanın amacı ve önemi, ana kütle ve örneklem, araştırma modeli, veri toplama araçları ve geçerlilik güvenilirlik analizleri bu bölümde açıklanmıştır.

2.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

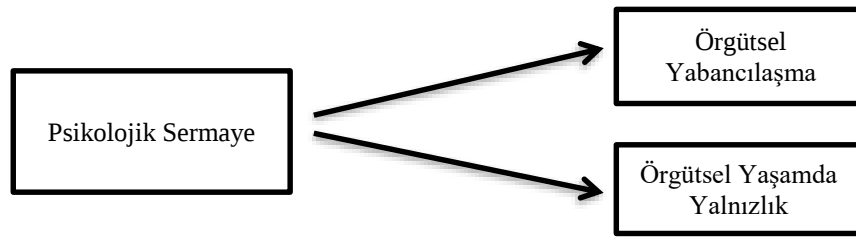
Bu çalışmanın amacı, bankacılık sektöründe çalışan bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Psikolojik sermayenin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yaşamda yalnızlık ile birlikte çalışılacağı düşünüldüğünde çalışmanın ilgili literatüre önemli katkı yapacağı düşünülmektedir.

2.2. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sivas ilinde bulunan banka şubelerinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Evrende bulunan kişi sayısı 830'dur. Sektör çalışanlarının sayısı ile ilgili bilgi Türkiye Bankalar Birliği'nin internet sitesinden (<https://www.tbb.org.tr>) alınmıştır. Örneklem seçimi; tesadüfı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan kişi sayısı toplam 270'dir.

2.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Elde edilen veriler ışığında araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda gösterildiği şekilde oluşmuştur:



Şekil.1 Araştırma Modeli

H₁:Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ve örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂:Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan bütün veriler ana kütle olarak belirlenen banka çalışanları arasından anket yöntemi ile toplanmıştır. Oluşturulan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler yer alırken, ikinci bölümde katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçen sorular, üçüncü bölümde katılımcıların örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerini ölçen sorular son bölümde ise katılımcıların örgütsel yabancılaşma düzeylerini ölçen sorular yer almaktadır. Katılımcıların her bir soruya olan yaklaşımlarını ölçmek için beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anketler dağıtılmadan önce şube yöneticilerinden gerekli izinler alınmıştır. Çalışmaya veri sağlama aracı olarak kullanılan anketler Mart-Nisan 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma için dağıtılan 300 anketten iki yüz yetmiş beşi başarıyla doldurularak geri dönmüştür. Geri dönüş oranı %92'dir. Dağıtılan ve geri dönen anketlerin beşi anlamsız olduğu için araştırmaya dâhil edilmemiştir.

2.5. Araştırma Ölçekleri Geçerlik ve Güvenilirlik

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

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

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği: Son olarak anketin son bölümünde Mottaz tarafından geliştirilen Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği bulunmaktadır. Ölçekte bulunan yirmi bir sorudan 1-2-3-4-5-6-7 numaralı sorular güçsüzleşme, 8-9-10-11-12-13-14 numaralı sorular anlamsızlaşma ve 15-16-17-18-19-20-21 numaralı sorular ise kendine yabancılaşma düzeylerini ölçmektedir. Her bir boyutun güvenilirlik kat sayılarını ölçen Cronbach Alpha katsayıları şöyledir: Güçsüzleşme: 0.883, Anlamsızlaşma: 0.891, Kendine Yabancılaşma: 0.906. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı ise 0,943 olarak belirlenmiştir.

3. Bulgular

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ait veriler aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	117	43,3
Erkek	153	56,7
Toplam	270	100
Medeni Durum		
Evli	162	60
Bekar	108	40
Toplam	270	100
Yaş Grupları		
20-25	20	7,4
26-30	54	20
31-35	112	41,5
36+	84	31,1
Toplam	270	100
Çalışma Süresi		
0-5	48	17,8
6-10	103	38,1
11-15	62	23
16+	57	21,1
Toplam	270	100
Eğitim Durumu		
Lise	10	3,7
Ön Lisans	61	22,6
Lisans	194	71,9
Yüksek Lisans	4	1,5
Doktora	1	0,4
Toplam	270	100
Görev Yeri		
Gişe Görevlisi	118	43,7
Müşteri Temsilcisi	76	28,1
Operasyon Görevlisi	70	25,9
Şube Müdürü	6	2,2
Toplam	270	100

Tablo1’de görüldüğü gibi, çalışmaya katılan banka personellerinin cinsiyet dağılımına bakıldığında %56,7’sinin kadın, %43,3’ünün erkek katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Ankete katılan banka personellerinin medeni durumlarına bakıldığında katılım sağlayan kişilerin %60’ının evli, %40’ının bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Banka personellerinin yaş dağılımına bakıldığında katılım sağlayan kişilerin %7.4’ünün 20-25 yaş aralığında, %20’sinin 26-30 yaş aralığında, %41,5’inin 31-35 yaş aralığında ve %31,1’inin 36 ve üzeri yaşlarda olduğu görülmektedir. Ankete göre 20-25 yaş aralığında 20 kişi, 26-30 yaş aralığında 54 kişi, 31-35 yaş aralığında 112 kişi, 36 ve üzeri yaşlarda ise 84 kişi bulunmaktadır. Banka personelinin kaç senedir sektörde yer aldığını öğrenmeye ilişkin soruya ankete katılan kişilerin %17,8’i 0-5 yıl, %38,1’i 6-10 yıl, %23’ü 11-15 yıl, %21,1’i ise 16 yıl ve üzeri seçeneğini işaretleyerek cevap vermiştir. Katılımcı personelin eğitim durumlarına bakıldığında katılım sağlayan kişilerin %3,7’sinin lise mezunu, %22,6’sının ön lisans mezun olduğu, %71,9’unun lisans mezunu olduğu,%1.5 ’inin yüksek lisans mezunu olduğu % 0,4’ünün doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcı banka personelinin şube içerisinde hangi pozisyonda çalıştığına bakıldığında %43,7’si gişe görevlisi olarak,%28,1’i müşteri temsilcisi, %25,9’u operasyon görevlisi, %2,2’si ise şube müdürü olarak görev yapmaktadır.

3.2. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere İlişkin Korelasyon Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Öz Yeterlilik	1								
2.Umut	0,659**	1							
3.Dayanıklılık	0,628**	0,708**	1						
4.İyimserlik	0,512**	0,496**	0,590**	1					
5.Duygusal Yoksunluk	-,659**	-,691**	-,654**	-,513**	1				
6.Sosyal Arkadaşlık	0,631**	0,641**	0,627**	0,502**	0,788**	1			
7.Güçsüzleşme	-,506**	-,549**	-,470**	-,444**	-,638**	-,527**	1		
8.Anlamsızlaşma	-,628**	-,590**	-,591**	-,442**	-,695**	-,655**	0,557**	1	
9.Kendine Yabancılaşma	-,636**	-,651**	-,666**	-,505**	-,711**	-,678**	0,550**	0,817**	1

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

Çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 2’de görüldüğü gibi, psikolojik sermayenin alt boyutu öz yeterlilik ile örgütsel yaşamda yalnızlık alt boyutu duygusal yoksunluk arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,659). Bu sonuca göre, öz yeterlilik boyutu artış gösterirse duygusal yoksunluk boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik ile örgütsel yaşamda yalnızlık alt boyutlarından sosyal arkadaşlık arasında orta düzeyli ve pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir (0,631). Buna göre öz yeterlilik boyutu artış gösterirse sosyal arkadaşlık boyutu da artış gösterecektir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzleşme arasında orta düzeyde, negatif yönü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,506). Buna göre öz yeterlilik boyutu artış gösterirse güçsüzleşme boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlaşma arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (-0,628). Buna göre öz yeterlilik boyutu artış gösterirse anlamsızlaşma boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kendine yabancılaşma arasında orta düzeyde, negatif anlamlı ilişki belirlenmiştir (-0,636). Buna göre öz yeterlilik boyutu artış gösterirse kendine yabancılaşma boyutu azalış gösterecektir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ile örgütsel yaşamda yalnızlık alt boyutlarından duygusal yoksunluk arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,691). Buna göre umut boyutu artış gösterirse duygusal yoksunluk boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ile örgütsel yaşamda yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutu arasında orta derecede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (0,641). Buna göre umut boyutu artış gösterirse sosyal arkadaşlık boyutu da artış gösterecektir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzleşme arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,549). Buna göre umut boyutu artış gösterirse güçsüzleşme boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlaşma arasında orta derecede, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki

belirlenmiştir (-0,590). Buna göre umut boyutu artış gösterirse anlamsızlaşma boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kendine yabancılaşma arasında orta derecede, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,651). Buna göre umut boyutu artış gösterirse kendine yabancılaşma boyutu azalış gösterecektir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel yaşamda yalnızlığın alt boyutlarından duygusal yoksunluk arasında orta derecede, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,654). Buna göre dayanıklılık boyutu artış gösterirse duygusal yoksunluk boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel yaşamda yalnızlığın alt boyutlarından sosyal arkadaşlık arasında orta derecede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (0,627). Buna göre dayanıklılık boyutu artış gösterirse sosyal arkadaşlık boyutu da artış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzleşme arasında orta derecede, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,470). Buna göre dayanıklılık boyutu artış gösterirse güçsüzleşme boyutu azalış gösterecektir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlaşma arasında orta derecede, negatif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiştir (-0,591). Buna göre dayanıklılık boyutu artış gösterirse anlamsızlaşma boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kendine yabancılaşma arasında orta derecede, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,666). Buna göre dayanıklılık boyutu artış gösterirse kendine yabancılaşma boyutu azalış gösterecektir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile örgütsel yaşamda yalnızlığın alt boyutlarından duygusal yoksunluk arasında orta derecede, negatif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiştir (-0,513). Buna göre iyimserlik boyutu artış gösterirse duygusal yoksunluk boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile örgütsel yaşamda yalnızlığın alt boyutlarından sosyal arkadaşlık arasında orta derecede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (0,502). Buna göre iyimserlik boyutu artış gösterirse sosyal arkadaşlık boyutu da artış gösterecektir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzleşme arasında orta derecede, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,444). Buna göre iyimserlik boyutu artış gösterirse, güçsüzleşme boyutu azalış gösterecektir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlaşma arasında orta derecede, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,442). Buna göre iyimserlik boyutu artış gösterirse, anlamsızlaşma boyutu azalış gösterecektir. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kendine yabancılaşma arasında orta derecede, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (-0,505). Buna göre iyimserlik boyutu artış gösterirse, kendine yabancılaşma boyutu azalış gösterecektir.

3.3. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu kanısı oluşturan bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanmasını ifade eder (Gürbüz ve Şahin, 2016:305). Özetle regresyon analizi değişkenlerin birbirleriyle olan neden sonuç ilişkisini araştırır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının örgütsel yaşamda yalnızlık üzerindeki etkilerini göstermek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3'deki gibidir.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Yaşamda Yalnızlığa Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

Değişkenler	B	S.H.	β
Öz Yeterlilik	-0,25	0,04	-0,28*
Umut	-0,33	0,06	-0,31*
Dayanıklılık	-0,16	0,04	-0,21*
İyimserlik	-0,21	0,09	-0,10**
Sabit	6,36	0,21	

$$R=0,788, R^2=0,621; \text{Düz. } R^2=612; F_{(4,265)}= 108,506, p< 0.001 \text{ *}p< 0.001, \text{ **}p<0,05$$

Tablo 3'te görüldüğü gibi, psikolojik sermayenin alt boyutları öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve örgütsel yaşamda yalnızlık arasında yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir. Değişkenler arasındaki çoklu ilişkiyi ifade eden R değeri 0,788 olarak belirlenmiştir. Yine aynı tabloda görülen düzeltilmiş R^2 değeri ise (0,612) bağımlı değişken örgütsel yaşamda yalnızlığı, bağımsız değişkenler öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık tarafından açıklandığını göstermektedir. Düzeltilmiş R^2 değerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyindeki % 61'lik varyansın bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı şeklinde değerlendirilebilir. Regresyon analizi sonuçları, psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilikte meydana gelen bir standart sapmalık değişim, örgütsel yaşamda yalnızlık bağımlı değişkeninde -0,28'lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,288$; $p < 0,001$) sebep olduğunu göstermektedir.

Yine psikolojik sermayenin alt boyutlarından umuttaki bir standart sapmalık değişim, bağımlı değişken örgütsel yaşamda yalnızlıkta -0,31'lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,313$, $p < 0,001$) neden olmaktadır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılıktaki bir standart sapmalık değişim, bağımlı değişken örgütsel yaşamda yalnızlıkta -0,21'lik bir standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,212$; $p < 0,001$) neden olmaktadır. Yine psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlikteki bir standart sapmalık değişim, bağımlı değişken örgütsel yaşamda yalnızlıkta -0,10'luk standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,109$; $p < 0,05$) neden olmaktadır. Bu sonuçlara göre H_1 hipotezi desteklenmiştir. Çalışmanın verilerinin analizi sonucu ulaşılan bulgular ile Demirci vd.(2015: 209), Tokmak(2014:148) ve Çalışkan ve Pekkan (2017: 17-33) tarafından gerçekleştirilen, psikolojik sermaye ve örgütsel yaşamda yalnızlık arasında negatif bir ilişki bulan çalışmalarıyla kısmen benzerlik göstermektedir. Bu çalışmaya göre iş yaşamında yalnızlık azaldıkça psikolojik sermayenin arttığı gözlemlenmiştir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarının, bağımsız değişken olan örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analiz bulguları aşağıdaki tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

Değişkenler	B	S.H.	β
Öz Yeterlilik	-0,29	0,05	-0,30*
Umut	-0,33	0,07	-0,28*
Dayanıklılık	-0,17	0,05	-0,20**
İyimserlik	-0,24	0,10	-0,11**
Sabit	6,16	0,21	

$$R=0,77; R^2=0,59; \text{Düz. } R^2=0,59; F_{(4,265)}= 97,652 p< 0.001 \text{ *}p< 0.001, \text{ **}p<0,05$$

Tablo 4'de görüldüğü gibi, psikolojik sermayenin alt boyutları öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve örgütsel yabancılaşma arasında yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir. Yine değişkenler arasındaki çoklu ilişkiyi ifade eden R değeri 0,772 olarak görülmektedir. Düzeltilmiş R^2 değeri ise (0,596)'dır. Bağımlı değişken olan

örgütsel yabancılaşma kavramındaki değişkenlerin, bağımsız değişkenler öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık tarafından açıklandığını göstermektedir. Düzeltilmiş R^2 değerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyindeki %59'luk varyansın bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını söylemek mümkündür. Regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilikteki bir standart sapmalık değişim, bağımlı değişken örgütsel yabancılaşmada -0,30'luk standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,304$; $p < 0,001$) neden olmaktadır.

Yine psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umut boyutundaki bir standart sapmalık değişim, örgütsel yabancılaşma bağımlı değişkeninde -0,28'lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,283$; $p < 0,001$) neden olmaktadır. Yine psikolojik sermayenin bir alt boyutu olan dayanıklılıktaki bir standart sapmalık değişim, örgütsel yabancılaşma bağımlı değişkeninde -0,20'lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,203$; $p < 0,005$) neden olmaktadır. Psikolojik sermayenin diğer bir alt boyutu olan iyimserlikteki bir standart sapmalık değişim, örgütsel yabancılaşma bağımlı değişkeninde -0,11'lik standart sapma oranında değişime ($\beta = -0,116$; $p < 0,001$) neden olmaktadır. Bu sonuçlara göre H_2 hipotezi desteklenmiştir.

Elde edilen bu bulgular, psikolojik sermaye ile örgütsel yabancılaşma konusu üzerinde Çalışkan ve Pekkan (2017)'nin yaptıkları çalışma ile kısmen benzeşmektedir. Buna göre, psikolojik sermayeleri düşük olanların; işlerine karşı isteksiz hissetmeleri, yaptıkları işlerde kendilerini kalifiye ve söz sahibi hissetmemeleri ve dolayısıyla işlerine yabancılaşma ihtimalleri daha yüksektir (Çalışkan ve Pekkan, 2017: 29).

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, Sivas ilinde bulunan banka çalışanlarının katılımı ile çalışanların psikolojik sermayelerinin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla anket yöntemi kullanılarak oluşturulan veriseti vasıtasıyla yapılmıştır. Günümüz dünyasında hizmet sektörünün önemli aktörlerinden birisi olan bankacılık, teknolojik gelişmeler karşısında yenilenen, çalışma koşullarındaki yüksek stres seviyesi, çalışma saatleri esnek, rekabetçi bir yapıda oluşu ile öne çıkmaktadır. Bu sektörde çalışanların psikolojik yönlerinin iyi ve psikolojik sermayelerinin yüksek olması genel olarak beklenen bir durumdur. Bankacılığın hizmetler ağırlıklı olması nedeniyle çalışanların, sosyal iletişim becerilerinin yüksek olmasını, iletişim kanallarını sürekli açık tutabilmesini, kendini kontrol edebilen, müşteriler ve diğer çalışanlar gibi paydaşlardan gelebilecek olumsuz tepkilere hazırlıklı olmasını gerektirmektedir. Aksi halde iş tatmininde düşüklük, örgütsel sinisizm, örgütsel sessizlik, tükenmişlik sendromu gibi istenmeyen durumlarla karşılaşılabilir olasılıkları artmaktadır. Yine çalışanların karşılaşabileceği diğer olumsuz durumlar ise, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yaşamda yabancılaşmadır. İletişim süreçlerinin her yönüyle çok önemli olduğu bu sektörde yalnızlığın beraberinde getirdiği iletişim eksikliği ise bankacılık sektörünün tolere edemeyeceği bir alandır. Ayrıca yalnızlığın beraberinde getirdiği stres yükü çalışanları başka bireylere karşı tutum ve davranışlarını olumsuz bir biçimde etkilemekte birlikte daha sinirli ve agresif tutum ve davranışlar bankacılık sektörünün imajında düşürebilmektedir. Çalışmanın odağını oluşturan psikolojik sermayenin, diğer sermaye türlerinin yetersiz kaldığı günümüzde çalışanların gittikçe zorlaşan örgütsel yaşamda daha reaksiyoner davranmaları adına üzerinde önemle durulan ve durulması gereken önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sermayeyinin alt boyutlardan olan iyimserlik, çalışanın gerçekçilikten sapmadan mevcut durumda ve gelecekte oluşabilecek birtakım fırsatlardan faydalanabileceğine olan inancını, dayanıklılık boyutu zor durumlarda ayakta kalabilmeyi ve mücadele etmeyi, umut çalışanın amacına ulaşma yolunda farklı yolları arayıp bulmasını ve bunları denemekten yorulmamasını, öz yeterlilik ise çalışanların kendilerinde bulunan yeteneklerine ve kapasitelerine olan güven, inanç ve motivasyonu tanımlar. Psikolojik sermaye yokluğunun örgütsel bağlılığı, iş tatminini, örgütsel vatandaşlığı olumsuz etkilediği bilinmektedir. Yapılan analizler sonucunda; bağımsız değişken psikolojik sermaye ve alt boyutları ile, bağımlı değişkenler, örgütsel yaşamda

yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma alt boyutları ile anlamlı korelasyon sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlarına göre öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutları; güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma (örgütsel yabancılaşma) ve duygusal yoksunluk (örgütsel yaşamda yalnızlık) ile negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahipken sadece sosyal arkadaşlık alt boyutuyla (örgütsel yaşamda yalnızlık) pozitif olarak ve istatistiksel olarak da anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sürecinde, bağımsız değişkenler olarak psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserliktir. Bağımlı değişkenler ise, örgütsel yaşamda yalnızlığın alt boyutları olan, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutları, örgütsel yaşamda yabancılaşma için ise, bu değişkenin alt boyutlarından olan güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşmadan oluşmaktadır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucu elde edilen bulgulara göre, psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık ile duygusal yoksunluk arasında negatif ve anlamlı bir ilişki belirlenmişken, iyimserlik alt boyutu ile duygusal yoksunluk arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Sosyal arkadaşlık boyutu ile; öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının tamamıyla anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulguların, ilgili literatürde varolan ve daha önce psikolojik sermaye ile örgütsel yaşamda yalnızlık arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşan bilim insanlarının çalışmalarıyla kısmen benzerlikler tespit edilmiştir. Bu çalışmalara göre, örgütsel yaşamında yalnızlık azaldıkça psikolojik sermaye düzeyi artmaktadır. Psikolojik sermayenin alt boyutları öz yeterlilik ve umut ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzleşme arasında negatif ve anlamlı bir ilişkiye rastlanırken; dayanıklılık ve iyimserlik ile güçsüzleşme arasında bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları arasında negatif ve anlamlı bir ilişkiye rastlanırken, iyimserlik alt boyutu ile anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutu arasında bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu çalışmada ulaşılan bulgular daha önce psikolojik sermaye ve örgütsel yabancılaşma konusu üzerinde çalışan diğer bilim insanlarının bulguları ile kısmen benzeşmektedir. Buna göre psikolojik sermaye düzeyleri düşük olan çalışanların; işlerine karşı isteksizlik duymalarına ve yaptıkları işlerde kendilerini yeterli ve aynı zamanda söz sahibi olarak hissetmeme neden olabilmektedir. Dolayısıyla da bu durum çalışanların işlerine yabancılaşma ihtimalini arttırabilmektedir.

Çağımızda ekonomik, beşeri ve sosyal sermayelerin yalnız başlarına bir fayda sağlamadığı, bu temeller üzerinde yükselen psikolojik sermayenin; çalışanların güçlü yönlerini öne çıkardığı, bunun da örgütler için önemli avantajlar yarattığı açıktır. Çalışanların psikolojik yapısının örgüte katkı sağlayabileceği düşüncesiyle ortaya çıkan psikolojik sermayenin zaman içinde öneminin fark edilmesi ile birlikte; insanın örgüt için en önemli sermaye olarak kabul edileceği ve dolayısıyla da çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi için çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aiken, M., & Hage J. (1966). Organization alienation: a comparative analysis. *American Sociological Review*. 31: 497–507.
- Avey J. B., Patera J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 13: 42–60. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>

- Baron R.A., Franklin R.J., & Hmieleski, K.M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and Psychological Capital. *Journal of Management*. 42: 742–768.
- Demirci, K., Özler, D.E., Oyur, E., & Mercan, N. (2015). İş yaşamında yalnızlık, duygusal zekâ ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 4(5): 209
- Dirican, M. (2015). *Psikolojik sermaye*. (N. D. E. Özler Ed.). *Örgütsel davranışta güncel konular içinde* (ss. 453-484). Ekin Yayınevi.
- Geçgil, T., & Koçyiğit N. (2017). Örgütsel demokrasi ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Social Sciences Research Journal*. 6 (4): 331-346. <https://doi.org/10.26450/jshsr.574>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe- yöntem- analiz*. Seçkin Yayınevi.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*. 6: 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics* 11, 413–422. <https://doi.org/10.1007/bf00870553>
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <https://doi.org/10.14582/duzgef.733>
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi, Şanlıurfa ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 13(48): 47-68. <https://doi.org/10.17755/esosder.81152>
- Keser, A., & Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi ve öğretmenler üzerine bir araştırma, *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7):178-197. <https://doi.org/10.26466/opus.557530>
- Kızıldağ, S. (2009). *Akademik başarının yordayıcısı olarak yalnızlık, boyun eğici davranışlar ve sosyal destek*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- Kongar, E. (1979). *Toplumsal değişim kuramları ve Türkiye gerçeği*. Bilgi Yayınları.
- Kurtulmuş, M., & Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*. 5 (2): 459-477. <https://doi.org/10.14686/buefad.v5i2.5000175962>
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 13: 75–92. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- Luthans, F., Avey J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web- based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*. 7 (2): 209-221. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- Luthans, F., Avolio B. J., Avey J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personel Psychology*. 60: 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). *Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage*. *Organizational Dynamics*. 33 (2): 143-160.
- Masten, A., & Reed, M. (2002). *Resilience in development*. In: Snyder CR, López SJ, editors. *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press. 74–88.
- Mercan, N. (2015). *Örgütsel yaşamda yalnızlık. Örgütsel davranışta güncel konular*, N. Derya Ergun Özler (Ed.), Ekin Basım Yayın Dağıtım, 429-447.
- Mottaz, C. J. (1981). *Some determinants of work alienation*. *Sociological Quarterly*. 22(4): 515–529. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1981.tb00678.x>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behaviour*. 35: 120–138.
- Özler, N. D., & Dirican, M. (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 39: 291-309 <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.489176>
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*. Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://doi.org/10.18069/firatsbed.622171>
- Salihoğlu, G.H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 6 (2): 1-11
- Santora, J.C., & Tanewski, G.A. (2003). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*. 13: 285–304.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). *Optimism, pessimism, and psychological well-being*. In: Chang EC, editor. *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice*. American Psychological Association; p.189–216. <https://doi.org/10.1037/10385-009>
- Seeman, M. (1971). The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse. *Journal of Applied Psychology*. 63: 213–218. <https://doi.org/10.1037/h0031270>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology*. *American Psychologist*. 55 (1): 5–14.
- Sheldon, K., Frederickson, B., Rathunde, K., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology manifesto*, <https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/Positive%20Psychology%20Manifesto.docx> 08.06.2019.
- Stajković, A.D., & Luthans, F. (1998). *Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis*. *Psychol Bull*. 124: 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Şimşek, M. Ş., Akgemci T., Çelik A., & Fettahloğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15: 569-587.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156. <https://doi.org/10.26466/opus.544850>
- Topaloğlu, T. (2013). Psikolojik sermaye geliştirilmesi üzerine bir uygulama ve performans üzerindeki etkileri. *1. Örgütsel Davranış Kongresi*, 476-480.

-
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. 86: 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*. 54: 232-240. <https://doi.org/10.1539/joh.11-0243-0a>
- Wright, S.L. (2005). *Loneliness in the workplace*. Unpublished doctoral dissertation, Christchurch University of Canterbury.
- Wright, S. L., Burt, C.D.B., & Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*. 35 (2), 69-68