



Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Muratpaşa Belediyesi Örneği*



Determining the Relations Among the Perception of Organizational Politics, Loneliness at Work and Organizational Alienation: The Case of Antalya Muratpaşa Municipality

Muharrem TÜLÜ**

Celeddin SERİNKAN***

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1144243>

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
15.07.2022

Kabul Tarihi:
16.01.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Öz

Bu makalenin amacı, örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Çalışmanın diğer amacı ise örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya olan etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini, Antalya Muratpaşa Belediyesi'ndeki personelden oluşmaktadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel politika algısı ile iş yaşamında yalnızlık arasında orta kuvvette ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlığı orta derecede etkilemektedir. Benzer şekilde örgütsel politika algısı ile örgütsel yalnızlık arasında da orta derecede ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşmayı orta kuvvette etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık, örgütsel yabancılaşma, personel, belediye, Antalya Muratpaşa Belediyesi.

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
15.07.2022

Accepted:
16.01.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



Abstract

The aim of this study is to determine the relationship among the perception of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. Another aim of the study is to find out the effect of organisational politics perception on loneliness in work life and organizational alienation. The sample of this study is made up of the personnel of Antalya Muratpaşa Municipality. In the study survey method was used. According to the results of the study; positive, medium and significant relationships have been determined among the perception of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. Moreover, organisational politics perception reasonably affects the loneliness in work life. Similarly, there is a medium and significant relationship between the perception of organizational politics and organisational loneliness. Lastly, it was found out that the perception of organizational politics reasonably affects the organizational alienation.

Keywords: Perception of organizational politics, loneliness at work, organizational alienation, personnel, municipality, Antalya Muratpaşa Municipality.

Atıf/ to Cite (APA): Tülü, M. ve Serinkan, C. (2023). Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Antalya Muratpaşa Belediyesi örneği. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 153-175

* Bu makale; Muharrem Tülü'nün Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlanan ve PAU BAP Birimi tarafından 2019SOBE009 Proje No ile desteklenen Yüksek Lisans Tez çalışmasından türetilmiştir.

** ORCID Yüksek Lisans, Pamukkale Üniversitesi, SBE, Yönetim ve Organizasyon Programı, mtulu14@posta.pau.edu.tr

*** ORCID Sorumlu yazar, Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, cserinkan@pau.edu.tr

Extended Abstract

Background:

In their daily lives human beings may often confront with politics perception, feeling of being loneliness and alienation. These issues are both the elements of daily life and business life. Although there are some academic studies on this area, any research which deals with these three issues together are not encountered. Researchers who study on these issues, which are known as negative or dark sides of organisational behaviour, often come across in work life. It was decided to do a scientific study in order to identify the present situation and offer some solutions to these problems in work life. Moreover, it was thought that doing a study on organisational politics perceptions, loneliness in work life and organisational alienation would contribute to the literature. Organisational politics perception is to understand the intention of the behaviour of the colleagues and administrators. Loneliness in work life is the disharmony of the intended and real relationship. Organisational alienation is not having enthusiasm toward the work. It is assumed that the employee who have organisational politics perception will become lonely and alienated in his work life.

Research Purpose:

The main aim of this research is to determine the relationship among the perception of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. The second aim is to determine whether organisational politics perception influence the loneliness in work life and organizational alienation or not. The last aim is to contribute to the literature in terms of the research subjects.

Methodology:

This study is a descriptive research. The sample of this study is constituted by 374 personnel who work at the directorships of the Antalya Muratpaşa Municipality. In the study convenience sampling method was preferred and survey method was used to the personnel participated to the study. In the study Likert scale was used. In this study four hypotheses are developed. First of these hypotheses is to examine the relationship among the perception of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. Second hypothesis is to determine the relationship among the dimensions of the organizational politics perception, loneliness in work life and organizational alienation. Third and fourth hypotheses are to find out whether organisational politics perception influence the loneliness at work life and organizational alienation or not. In this study, reliability analysis, validity analysis, frequency analysis, correlation analysis and regression analysis have been used.

Results and Conclusions:

According to the results of the study positive, medium and significant relationships have been determined among the perception of organizational politics, loneliness at work and organizational alienation. Moreover, it has been found out that organisational politics perception has positive, medium and significant effect on both loneliness at work life and organisational alienation. The insufficiency of the concern on the study subjects has been brought out by the literature review. It can be recommended that the directors working at the municipality should organise some social activities and educations for the personnel who face with organisational politics perception and face with the loneliness in working places. By identifying the personnel who feel organisational alienation variable activities should be done to increase their motivation.

Similar studies on these topics can be recommended to the other researchers. This study was done on the personnel of a public institution directorship; it is recommended to the other researchers that a comprehensive study can be worked through the whole municipality personnel. This study involves only one municipality of a town of a province. It can be recommended that the study can be conducted to the other towns of the same province, and the results can be compared with the other personnel in different provinces.

1. Giriş

Örgütsel davranışın uğraş alanlarından birisi, iş dünyasındaki kişilerin duygu, düşünce, tutum ve davranışlarını incelemektir. Günümüzde örgütlerin varlığı, çalışanların yeteneklerine göre şekil almaktadır. İnsanlar hayatlarına devam edebilmek ve ihtiyaçlarını giderebilmek için örgütsel hayatta yer almaktadırlar. İş hayatında örgütlerin işgörenlere ihtiyaçları olduğu gibi işgörenlerin de örgütlere muhtaçlık durumları söz konusudur. Örgütsel davranış alanında iş yaşamıyla ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmanın içeriğini oluşturan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma, günümüzde, örgütsel hayatta oldukça önemli hale gelen konulardır. Bu konuları birlikte inceleyen akademik çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu sebeple bu makalede, örgütsel davranışın önemli alanları olan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve yabancılaşma kavramları birlikte ele alınmıştır.

Örgütsel politika algısı, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları, örgütsel davranış konuları arasında “olumsuz örgütsel davranış konuları” kapsamında değerlendirilebilir. Diğer bir tabirle bu konular, örgütsel davranışın karanlık alanlarıyla ilgilidir. Örgütsel hayatta, kişilerin memnun kaldığı olaylar olduğu gibi memnun olmadığı hadiseler de yaşanabilmektedir. İş hayatında yalnızlık ve yabancılaşma konuları, hassas konular olmaları hasebiyle yöneticilerden bilgi toplamak zor olabilmektedir. Yapılan literatür araştırması ve ikincil kaynaklardan elde edilen bilgilere göre örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularının ulusal ve uluslararası alanyazında birlikte ele alınmadığı görülmüştür.

Günümüzde post-modernizm akımının getirdiği neticelerden birisi bireyciliktir. Birey, kendi hayatını şahıs olarak devam ettirme amacındadır. Birey, öncelikle kendi talep ve ihtiyaçlarını karşılamak için iş yaşamı içinde yer almaktadır. Ayrıca insanlar sosyal ihtiyaçları için de iş yaşamında çaba sarf etmektedirler. İş yaşamının karmaşık yapısından ortaya çıkan bazı çıktıların yanı sıra, çalışanların mesai arkadaşları ile münasebetleri de örgütsel hayat için önem arz etmektedir. Çalışanlar değişik nedenlerle birbirlerine karşı politik davranış sergileyebilmekte ve işgörenlerin örgütlerinden memnuniyetsizlik duyarak zamanla yalnızlaşabilmektedirler. İş yaşamında yalnızlık hissi yaşayan çalışanlar ise bir müddet sonra örgütlerine karşı yabancılaşma duygusuna kapılıp işyerinden ayrılmaya kadar gidebilen birtakım sonuçlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu mânâda örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları, günümüzde örgütler için oldukça önemli hale gelen konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütlerde görev yapan kişiler, belli amaçlara ulaşmak için gayret sarf etmektedir. İnsanlar bu amaçlarına ulaşmak için resmi ya da gayri-resmi usuller tercih edebilmektedirler. Gösterilen bu çabalar, diğer çalışma arkadaşları tarafından da görülmekte ve bu davranışların nedenleri algılanmaya çalışılmaktadır. Örgütsel politika algısının kısaca tarifine bakıldığında, personelin örgütte kendi menfaatine göre hareket eden mesai arkadaşının niyetini algılamasıdır.

İnsanların hem gündelik hayatlarında hem de çalışma yaşamlarında sosyal ilişkiler kurmaya ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ilişkilerin seviyesi ve kalitesi, insanın istediği beşerî ilişkilere sahip olup olamamasına göre farklılık gösterebilir. İş yaşamında yalnızlık, kişinin iş hayatında talep ettiği ilişkilerle gerçek hayatta yaşadığı münasebetler arasında oluşan uyumsuzluk olarak tanımlanabilir. İşgören örgütte sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır. Ancak pek çok sebepten dolayı kişi, örgütte yalnızlık yaşayabilmekte ve giderek örgüte karşı yabancılaşma hissine kapılabilmektedir. Bu düşünce ve davranış içinde olan kişiler; yaptıkları işe karşı kendilerini güçsüz hissetmekte, işe anlam verememekte, örgütün normlarını benimsememekte, çalışma arkadaşları tarafından tecrit edildiğini düşünmekte ve görevlerine karşı şevkini kaybettiğinden örgütsel yabancılaşma durumuyla karşı karşıya gelebilmektedirler.

Bu çalışmada; örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle Antalya Muratpaşa Belediyesi çalışanlarından anket metodu kullanılarak veriler toplanmıştır.

2. Teorik Çerçeve

Günümüzde örgütsel yaşamda oldukça önemli olan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili teorik bilgiler aşağıda açıklanmaktadır.

2.1. Örgütsel Politika Algısı

Politika kavramına bakıldığında insanların zihninde; siyasi partileri, hükümet sistemleri veya uluslararası politikalar gibi genel durumları çağrıştırdığı söylenebilir. 1970'lerden günümüze kadar yapılan çalışmalarda örgütsel politika üzerine yapılan çalışmaların ağırlık kazandığı görülmektedir (Ertekin ve Ertekin, 2003: 1) Örgütsel politika konusunda, özellikle 2000'li yıllarda sosyoloji, psikoloji, işletme, iktisat, siyaset bilimi ve yönetim gibi farklı disiplinler tarafından akademik camiaca araştırmalar yapılmaktadır (Ferris vd., 2002: 180). Gadot ve Drory ise (2006: 123) örgütsel politikanın çalışma hayatında hemen hemen her sektörde görülmesine rağmen politik davranışların değişik tanımlarının olduğunu belirtmektedirler. Örgütsel politika kavramının örgütler için yeni bir kavram ya da endişe oluşturacak bir durum olmadığı ifade edilmektedir. Üstelik politikaların örgütsel yaşamın bir gerçeği olduğu iddia edilmektedir (Kacmar ve Ferris, 1991: 193; Ferris ve Kacmar, 1992: 93).

Örgütsel politika ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında; en az iki muhatabın olması ve bu muhatapların değişik menfaatlere sahip olması fikri kabul görmektedir. Bu fikrin ise açık ya da gizli bir şekilde taraflarca kabul edilmesi söz konusudur (Kacmar ve Carlson, 1997: 629) Bu sebeple Morgan (1998: 183) örgütsel politikayı, iş hayatında kişilerin farklı düşünceleri sonucunda değişik tavır göstermek istediklerinde ortaya çıkan bir davranış olarak tanımlamaktadır. Bursalı ve arkadaşlarına göre örgütsel politika ise örgütte bulunan kişi veya grupların kendi menfaatlerini ön plana çıkararak yapılan faaliyetleri müspet veya menfi olarak algılamaları vasıtasıyla başka personelin veya örgütün menfaatine veya zararına olan davranışlar gösterilmesiyle organizasyonda meydana gelen bir durum olarak tanımlanmaktadır (Bursalı vd., 2018: 118).

Gandz ve Murray (1980: 237) ise örgütsel politikanın tariflerinde ortak bir tanımın bulunmaması nedeniyle bu kavramın iki grupta açıklanabileceğini beyan etmektedirler. Birinci grupta; örgütlerde güç ve etkileme yöntemlerinin kullanılması sonucunda, belirli davranışların çalışanlarca sergilenmesi yer almaktadır. İkinci grupta ise herhangi bir kişinin organizasyonda diğer personelin zararına dahi olsa şahsi menfaatleri uğruna, şuurlu olarak subjektif davranışlar göstermesi yer almaktadır.

Örgütsel politika kavramını kimi yazarlar, işyerlerinde personelin kendileri için, zamlar, terfiler gibi faydalı neticelerin olacağı şeklinde belirtmektedirler. Bazı yazarlar ise örgütsel politika kavramını, kaynaklardan yararlanamama durumu gibi menfi sonuçlardan kaçınmak için örgütteki etkileme süreçlerinin tanımlanması amacıyla kullanıldığını savunmaktadırlar (Bozeman vd., 2001: 486).

Örgütsel politika kavramı ile ilgili literatürde, iki yaklaşım hâkim olmuştur. Birinci yaklaşımda, örgütte gösterilen politik davranışlar ve politik taktiklere odaklanılmaktadır. İkinci yaklaşımda ise örgütte görev yapan kişilerin örgütsel politika algılamaları üzerinde durulmaktadır (Vigoda ve Cohen, 2002: 311).

Organizasyonlarda politik olarak gösterilen davranış şekillerinin örgüt veya çalışanlar için faydalı ya da zararlı olarak değerlendirilmesinden daha fazla önemi haiz olan konu, mevzu bahis davranışın nasıl algılandığı ile ilgilidir (Parker ve Dipboye, 1995: 892). Örgütsel politika konusunda değişik çalışmalar yapmış olan Ferris ve Kacmar'a göre örgütsel politika algısı kavramı, işgörenlerin kendi örgütlerini, politik olarak algılamalarına yönelik olan nedenleri ve bu nedenlerin sonucu oluşan tutum ve davranışların değerlendirilmesini içermektedir (Ferris ve Kacmar, 1992: 93). Bursalı ve Bağcı (2011: 24) 'ya göre, örgütsel politika algısına yönelik yapılan tariflerin ortak noktası, politik

davranışların şahıs veya gruptan elde edilecek olan müspet ya da menfi sonuçlardır. Ancak bu mânâda davranışların sergilenmesinden daha manili olan mevzu, çalışanların davranışları nasıl anlamlandırdıkları hususudur.

Ferris ve arkadaşları (2000: 90) örgütsel politika algısının personelin iş hayatında, kendi menfaatine yönelik çalışan mesai arkadaşlarının veya yöneticilerinin davranışlarını, çalışanın kişisel olarak değerlendirmesi neticesinde meydana geldiğini ileri sürmektedirler. Bu açıklamanın önemli olan tarafı, politik algılamaların örgüt personeli tarafından şahsi değerlendirilmelerindeki amaçlarına göre bir yol takip edilmesi, diğer çalışanlar tarafından kendilerine hizmet eden fiiller olarak algılanması ve personelin işyerindeki politik davranışları, kendi duyguları ile algılamaları olarak belirtilmektedir (Ferris vd., 2002: 185).

Akdoğan ve Demirtaş (2014: 111)'a göre örgütlerde politik işlevler, çalışanlar tarafından örgütte gösterilen faaliyetler sonucunda kişilerin bunları fayda veya zarar olarak algılamaları yoluyla ortaya çıkmaktadır. Organizasyonda birisi için müspet olan bir husus, diğer bir şahsın zararına olacak sonuçlar doğurabilmektedir. Bu minvalde, zararda olduğunu düşünen çalışan, olumsuz algıya sahip olurken faydalı neticeler elde eden kişi ise olumlu algılara sahip olabilmektedir. Diğer bir tabirle, yapılan faaliyet iyi niyet ile yapılırsa ve kişiye zarar verme amacını taşımasa dahi, çalışanın bu faaliyeti yanlış değerlendirmesi vesilesiyle örgütte politik algılamalara yol açabilmektedir (Eryılmaz ve Gülova, 2017: 160).

2.2. İş Yaşamında Yalnızlık

Yalnızlık konusu, insanlık tarihi kadar eski olmasının yanı sıra, gelecekte de devamlı olarak kendinden söz ettirecek olgu olarak hayatın içinde yer almaktadır (Duyan vd., 2008: 28). Yalnızlık, hayatın bir gerçeği olarak her kesimden ve her yaş grubundan herkesin karşılaşabileceği bir duygudur (Neto ve Barros, 2000: 503). Yalnızlık çalışmalarına yönelik ilginin artmasıyla 1960'lı yıllardan itibaren bu hususta çalışmalar başlamıştır (Peplau ve Perlman, 1982: 7).

Yalnızlığın oluşmasında, insanın kendi kişiliğinin oturmaması, başkaları ile ilişkilerinde sorun yaşaması ve bundan dolayı insanlarla olan münasebetlerinden memnunluk duymaması gibi sebeplerle yalnızlık ortaya çıkabilmektedir (Berg ve Peplau, 1982: 625). Yalnızlık; bireyin sosyal hayatta, kendi kriterlerine ulaşamaması ve sosyal kurallara uyma hususunda yetersiz kalması durumunda yaşanan bir duygu olarak belirtilebilir (Peplau ve Caldwell, 1978: 211). Akduru ve Semerciöz (2017: 107) ise kişinin başkaları tarafından yeterince anlaşılmanın ve yanında kimsenin olmadığını hissettiği durumlarda, yalnızlık duygusunun oluşacağını beyan etmektedirler.

Friedman (1998: 572) ise iş hayatında işgörenin yaşadığı yalnızlık tecrübesinin değişik sebeplerinin olabileceğini, ancak bu nedenlerin ise ortak hususlardan çıktığını ileri sürmektedir. Yazara göre yalnızlığı oluşturan sebeplerin odak noktasını, çalışanın gerçek hayatta yaşadığı sosyal ilişkiler ile istediği veya ihtiyaç duyduğu sosyal ilişkiler arasında oluşan uyumsuzluk oluşturmaktadır. Duck ve Gilmour'a göre örgütlerde yalnızlık; kişinin beşerî münasebetler ağının kemiyet veya keyfiyet (niceliksel ve niteliksel) olarak yeterli olmadığında ortaya çıkan ve tatsız bir durum olarak tanımlanabilir. Ayrıca örgütlerde yalnızlık tanımlarının üç ortak yönünün olduğu söylenebilir. Bunların birincisi, yalnızlık kişinin beşerî ilişkilerindeki zayıflıktan kaynaklanmaktadır. İkincisi yalnızlık, öznel bir fenomendir, yani kişiye özgü bir durumdur. Üçüncüsü ise yalnızlık; kişiye acı veren, tatsız ve üzücü bir durumdur (Duck ve Gilmour, 1981: 31-32).

Lam ve Lau ise (2012: 4265) yalnızlık hususunun psikoloji alanında iyi çalışıldığını, ancak iş hayatında yalnızlık üzerine nispeten az araştırma olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum Wright (2005: 44)'a göre de aynı şekilde tespit edilerek iş hayatında çalışanın; iş arkadaşlarıyla eşinden, çocuklarından, ailesinden daha fazla zaman geçirmesine rağmen örgütlerde yalnızlık mevzusunun yeterince akademik olarak incelenmemesinin ilginç olduğu belirtilmektedir.

İnsanlar günlük hayatlarında genellikle yalnızlık duygusuna kapılmazken, iş hayatlarında beşeri ilişkiler kurmakta zorluklarla karşılaşması ve kendisini grubun dışında hissetmesi sebebiyle yalnızlık duygusuna kapılabilir. Genel olarak iş yaşamında yalnızlığın normal yalnızlık hissinden farkının sadece iş hayatında görülen bir olgu olduğu söylenebilir (Doğan vd.,2009: 272). Kişi gündelik hayatında yaşadığı yalnızlığı, iş hayatına da taşıyarak yalnızlık duygusunu devam ettirebilir (Çetin ve Alacalar, 2016: 194).

Marshall vd.'ne göre (2007: 199) ise iş hayatındaki yalnızlığın gündelik hayattaki yalnızlıktan farklı olduğunu savunmaktadırlar. Bu yazarlara göre örgütlerde yalnızlık, işgörenin işle ilgili hususlarda diğer çalışma arkadaşlarının desteklerini alabilmek amacıyla organizasyondaki networkün bir parçası olma amacını içermektedir. Wright ve arkadaşlarına (2006: 60) göre ise örgütsel yalnızlık, işyerinde beklenen ilişkiler ile gerçekleşen ilişkiler arasında tutarsızlık hâsıl olduğunda kişinin yaşadığı bir duygu hâlidir. Diğer bir tabirle iş hayatında yalnızlık, personelin insanlar arasındaki ilişki seviyesinin yetersizliğinden kaynaklanan bir problem olarak ifade edilebilir (Morrison ve Wright, 2009: 13).

2.3. Örgütsel Yabancılaşma

Laing'e (1993:10) göre bireyler, yabancılaşmanın yaşanacağı bir dünyada doğmaktadırlar. Yabancılaşmanın neredeyse insanlık tarihi kadar eski bir mesele olduğu ifade edilirken, diğer taraftan ise günümüzün modern sorunlarından biri olarak da belirtilmektedir (Ertoyl, 2007: 16).

Yabancılaşma, insanın içtimai çevreden dışlanması ya da kendisini sosyal çevreden tecrit etmesini belirten, kişiye huzursuzluk ve rahatsızlık hissi veren bir durumdur. Ayrıca yabancılaşma, kişinin gruba ait olamaması, huzursuz edici bir şekilde diğerlerinden ayrı düşmesi, mesai arkadaşları ile anlaşmazlık içinde olması ve grup üyeleriyle ters düşme olarak görülebilir (Hajda, 1961: 758-759). Marshall'ın (1999: 798) belirttiğine göre yabancılaşma, insanların çalışma hayatı içinde, çalışma arkadaşlarından belli bir zaman veya süreçte uzaklaşmalarıdır. Fischer (1976: 38) ise yabancılaşmayı, kişinin kendisinin oluşturduğu durumlara karşı kendini ötekileştirmesi, uzaklaşması veya farklılaşması olarak tanımlamaktadır.

Cotgrove'a (1972: 447) göre iş hayatında yalnızlık iki anlamda kullanılmaktadır. Birinci anlamda; çalışanın kendisini geliştirmesine mani olan, işinde kontrol fırsatı vermeyen, yeteneği veya kişisel gelişimi için imkân vermeyen ve kişiliksiz iş yapması sebebiyle çalışanın yabancılaşma yaşamasıdır. İkinci manası ise personel, iş hayatında gelir ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmaktadırlar. Böylelikle çalışan iş yaşamını kendi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla kullanması nedeniyle yabancılaşma yaşayabilmektedir. Mottaz'a (1981: 517) göre örgütsel yabancılaşma, objektif çalışma şartları neticesinde subjektif duygu durumların yaşanmasıdır. Ayrıca örgütsel yabancılaşma; kişilerin nezaret, hedef ve kendini ifade etme gibi durumları algılaması ile bu durumlara yönelik beklentisi arasındaki uyumsuzluktur. İşgörenin yaşadığı uyumsuzluk nedeniyle kendini güçsüz hissetmesi, her şeyin anlamsız gelmesi ve giderek kendine de yabancılaşma durumunu yaşamasıdır.

Kanungo'ya (1992: 414) göre örgütsel yabancılaşma üç maddede açıklanabilir: Birincisi, çalışanın işinden ve işiyle âlâkalı olan diğer konulardan bilişsel olarak ayrılmasıdır. İkincisi, personelin organizasyonda kendi çabasıyla veya davranışlarıyla kendi amaçlarına nail olamamasıyla hayâl kırıklığına uğramasıdır. Son olarak da kişinin işine matuf âlâkasızlığını davranışları vesilesiyle göstermesidir.

Agarwal'a (1993: 723) göre örgütsel yabancılaşma yaşayan kişi, işyerine az önem verir, görevlerini yerine getirmek için az gayret gösterir ve işyerinde çalışma hedefi ise sadece dışsal ödüller almak içindir. Allen ve LaFollette'nin (1977: 334) de belirttiklerine göre örgütsel yabancılaşma duygusu yaşayan kişi, organizasyonda dışsal ödüller ile ilgilenir. Aiken ve Hage'e (1966: 497) göre örgütsel yabancılaşma içinde olan personel, kariyer hedefleri ve mesleki gelişim açısından hayâl

kırıklığı yaşarlar ve örgüt normlarının gerekliliklerini icra etme hususunda yetersiz kalırlar. Hoy ve arkadaşları da (1983: 110) örgütsel yabancılaşma yaşayan kişinin organizasyonda sahip olduğu mevkiine yönelik de hayâl kırıklığı hissi içinde olabileceğini ifade etmektedirler.

Günümüzün önemli örgütsel sorunlarından olan örgütsel politika, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları ile ilgili olarak farklı sektörlerde araştırmalar yapılmıştır. Ancak yapılan literatür taraması neticesinde bu üç konunun birlikte ele alındığı ve uygulama alanı olarak da belediye olan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada, örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ile ilişkileri olduğu düşüncesiyle anket çalışması sonuçlarına yer verilmektedir. Ayrıca bu araştırmada, örgütsel politika algısının örgütsel yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşmayı etkileyip etkilemediği incelenmiştir.

3. Araştırmanın Metodolojisi

Bu kısımda araştırmanın amacı ve hipotezleri, evren ve örnekleme yer verilmekte ve araştırmada kullanılan ölçek bilgileri üzerinde durulmaktadır. Daha sonra araştırma bulgularına ve hipotez bulgularına yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, günümüzün önemli sorunlarından olan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları arasında ilişkilerin olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın diğer amacı ise örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya etkisinin olup olmadığını belirlemektir.

Çalışanlar kendi kurumlarında mesai arkadaşlarının politik davranışlarını algılayabilmektedirler. İş yaşamında, örgütsel politika algısı hissi yaşayan kişiler, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile iletişimlerini azaltmakta ve sosyal çevreleriyle kurdukları ilişkileri zayıflatabilmektedir. Örgütlerde kişiler, yapılan faaliyetleri kendi menfaatlerine yönelik yapma peşinde koşabilmektedirler. Bu durum ise diğer çalışanların zararına olabileceği için örgütsel politika algıları zayıflamakta ve kişiler zamanla yalnızlık hissedebilmektedirler. Bu durumun vahim hâl alması nedeniyle bu haleti ruhiye içinde olan personel, örgütsel yabancılaşma yaşayabilmektedir.

Bu durumda, örgütsel politika algısının örgütsel yalnızlık ile ilişkisinin olduğu belirtilebilir. Diğer yandan örgütsel politika algılamasını içselleştiren personelin bu duruma mânâ verememesi veya politik olarak algıladığı insanlara veya işyerine karşı kendisini güçsüz hissetmesi, çalışanın örgütsel yabancılaşma yaşamasına sebep olacağı söylenebilir. Bu nedenle örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ile ilişkisinin olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel politika algısı incelendiğinde, olumsuzluk anlamı taşıyan bir konudur. Örgütsel politika algılamalarına maruz kalan personelin örgütsel yaşamlarında birtakım değişik menfi durumlarla karşılaşmaları muhtemeldir. İş hayatında negatif tutum ve davranışlara sahip olan kişilerin örgüte ve insanlara karşı davranışları ve düşünceleri de menfi yönde olacaktır. Diğer bir açıklamayla kurumlarında örgütsel politika algılaması yaşayan kişinin iş hayatında yalnızlaşması muhtemeldir. Bu durumda örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığa sebebiyet verdiği öne sürülebilir. Diğer taraftan örgütsel politika algısına sahip olan kişinin aynı zamanda örgütsel yabancılaşma yaşayacağı da ifade edilebilir. Bu açıklamalar ışığında örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşmayı etkilediği söylenebilir. Araştırma için belirlenen hipotezler aşağıda ifade edilmektedir.

H₁: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişkiler vardır.

H₂: Örgütsel politika algısı boyutları, iş yaşamında yalnızlık boyutları ve örgütsel yabancılaşma boyutları arasında ilişkiler vardır.

H₃: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.

H₄: Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşmayı etkilemektedir.

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi, Evren ve Örneklemi

Bu araştırma, Pamukkale Üniversitesi'nden "68282350/2018/G03" sayılı Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu kararı gereği izin alındıktan sonra Antalya Muratpaşa Belediyesi'nden de "E-11912549-622.01-718-5663" sayılı araştırma izni alındıktan sonra gerçekleştirilmiştir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış ve araştırmaya gönüllü olarak katılan personel araştırmaya dâhil edilmiştir.

Bu araştırmada, kolayda örneklem metodu kullanılmıştır. Araştırma 01.07.2020 ile 27.07.2020 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmada yüz yüze anket yöntemi ve bırak-al anket yöntemi uygulanmıştır (Güz ve Yanık, 2018: 126). Araştırmaya gönüllü olarak katılan cevaplayıcıların anket sorularını doğru anladıkları ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

Bu çalışmanın evrenini Antalya Muratpaşa Belediyesi'nde çalışan personel oluşturmaktadır. Antalya Muratpaşa Belediyesinde, 2020 yılı verilerine göre 2900 personel görev yapmakta ve 35 bölümde belediye faaliyetlerini sürdürmektedir (Faaliyet Raporu, 2020: 38-39). Ancak bu araştırmada, evrenin büyüklüğü ve evrenin coğrafi olarak oldukça dağınık olması sebebiyle (Özen ve Gül, 2007: 397) bütün personele ulaşılmaya çalışılmamıştır. Belediye personelinin pek çoğunun sahada olması ve sürekli yer değiştirmesi ve bunlara ulaşmanın güç olması sebebiyle tüm personel araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırmanın örneklemini için müdürlüklere ait binalarda görev yapan personel dâhil edilmiştir.

Araştırmanın uygulanması aşamasında, Antalya Muratpaşa Belediyesinin müdürlük binalarında çalışmakta olan personele 720 adet anket formu, araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Veri setlerinden 433 tanesinden geri dönüş sağlanmıştır. Yapılan tetkikler neticesinde 59 adet anket formunun gerekli kriterleri taşımaması nedeniyle örneklem setinden çıkarılmıştır. Böylelikle çalışmanın örneklemini, 374 personelin doldurduğu geçerli veri seti oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Hazırlanan veri seti dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri hakkında 8 adet soru bulunmaktadır. Bunlar; katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştığı müdürlük, çalışma unvanları, kurumda çalışma yılı ve maaşlarına yönelik ifadelerdir.

Diğer üç bölümde ise katılımcıların örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma hakkındaki tutumlarını belirlemek amacıyla hazırlanan ifadeler yer almaktadır. Her üç ölçekte de 5'li Likert tipi ölçek ile hazırlanan sorular katılımcılara yöneltilmiştir.

Araştırmanın birinci ölçeği örgütsel politika algısı ölçeğidir. Bu ölçeği Ferris ve Kacmar (1992) geliştirmiş ve Çelik ve Üstüner (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Araştırmada katılımcıların örgütsel politika algılamalarını belirlemek için bu ölçek kullanılmıştır. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinde 16 madde ve 2 boyut bulunmaktadır. Çelik ve Üstüner (2019) örgütsel politika algısı ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısını 0,94 olarak belirtmişlerdir. Gerçekleştirilen bu araştırmada ise örgütsel politika algısı ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci ölçeği olarak Wright ve arkadaşlarının (2006) geliştirmiş oldukları ve Doğan ve arkadaşları (2009) tarafından Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek de 2 boyut ve 16 maddeden teşekkül etmektedir. Doğan ve arkadaşlarının gerçekleştirdiği çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur.

Örgütsel yabancılaşmanın ölçülmesi için Mottaz (1981) tarafından geliştirilen ve Uysaler (2010) tarafından ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmış olan ve aynı zamanda Özturan’ın da (2018) kullandığı “Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte ise 3 boyut ve 21 madde bulunmaktadır. Özturan’ın (2018) gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,97 olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada ise örgütsel yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur.

Elde edilen veri setlerinin analizi için SPSS paket programı kullanılmıştır. Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerinin yapılan normallik testleri sonucunda, Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerinin -2 ile +2 puanları arasında (Şencan, 2005) olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle cevapların normal dağılım göstermesi sebebiyle verilerin analizlerinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik bilgilerine ilişkin bilgiler aşağıda gösterilmektedir.

3.4.1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Örgütsel politika algısı ölçeğinin geçerlilik analizi için faktör analizinde varimax metodu kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda iki boyut oluşmuş ve bu boyutlar altında on altı ifade yer almıştır. Bu faktörlerden birincisi olan Örgüt Odaklı Politika Algısında (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., ve 9. ifadeler) 9 ifade yer almış ve ikinci boyut olan Birey Odaklı Politika Algısında (10., 11., 12., 13., 14., 15. ve 16. ifadeler) 7 ifade yer almıştır.

Faktör analizi neticesinde elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği 0,958, Bartlett’s Testi 4439,059, Serbestlik Derecesi (df) 120 ve anlamlılık 0,00 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen Örgüt Odaklı Politika Algısının açıklanan varyansı %58,642 ve $\alpha = 0,93$; Birey Odaklı Politika Algısı boyutunun açıklanan varyansı %8,501 ve $\alpha = 0,92$; Açıklanan Toplam Varyans ise %67,144 ve ölçek toplam güvenirliliği ise $\alpha = 0,95$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Politika Algısı Boyutları ve Faktör Yükleri

Örgütsel Politika Algısı	1-Örgüt Odaklı Politika Algısı	2- Birey Odaklı Politika Algısı
1. Çalıştığım kurumda, yöneticilerin yardım etmek amacıyla yaptığı pek çok şey aslında kendisini korumak içindir.	,707	
2. Çalıştığım kurumda, yöneticiler kendi görüşlerine yakın çalışanları korur.	,790	
3. Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri, gizli ajandalarını (aynı ideolojilere sahip olmak/olmamak vb.) yansıtmaktadır.	,759	
4. Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurmasının sebebi, onlara yardımcı olmak değil kendilerini çevreye iyi göstermektir.	,765	
5. Çalıştığım kurumda, adam kayırma liyakatten önce gelir.	,784	
6. Çalıştığım kurumda, kaynaklar (bütçe, malzeme vs.) dağıtılırken "ağlamayan bebeğe meme verilmez" deyişi gerçekten işler.	,651	
7. Çalıştığım kurumda, ödüller dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.	,737	
8. Çalıştığım kurumdaki uygulamalarda kurumun yararından çok bazı kişilerin çıkarı gözetilir.	,725	
9. Çalıştığım kurumda, takdir edilmek/ödüllendirilmek için çok çalışmak önemli değildir.	,640	
10. Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında yüze gülüp arkadan konuşmak yaygındır.		,776
11. Çalıştığım kurumda, kendisini överek çevresini etkileme amacıyla olan çalışanlar vardır.		,815
12. Çalıştığım kurumda, çalışanlar kendi çıkarları için yöneticilerin yanlışlarına sessiz kalır.		,725
13. Çalıştığım kurumda, çalışanlar başarısız olma nedenlerini dışsal kaynaklardan dolayı (virüs, yönetim kararları vb.) olduğunu ileri sürerek işin sorumluluğundan kurtulmaya çalışır.		,676
14. Çalıştığım kurumda, karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler hep iyidir.		,797
15. Çalıştığım kurumda, çalışanlar çıkar elde etmek amacıyla kurum yönetimine yaranmaya çalışır.		,811
16. Çalıştığım kurumda, bir çalışan diğer bir çalışana yardım teklif ederse, bunu onu önemseydiği için değil, ondan bir şeyler beklediği için yapar.		,641
1- Örgüt Odaklı Politika Algısı, Açıklanan Varyans	%58,642	$\alpha = 0,93$
2- Birey Odaklı Politika Algısı, Açıklanan Varyans	%8,501	$\alpha = 0,92$
Açıklanan Toplam Varyans	%67,144	$\alpha = 0,95$

3.4.2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

İş yaşamında yalnızlık ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda ise on altı madde üç boyutta toplanmıştır. Bu boyutlara; Huzursuzluk, Samimiyet ve Sosyalleşme isimleri verilmiştir.

Yapılan faktör analizi neticesinde KMO örneklem yeterliliği 0,894, Bartlett's Testi 2739,550, Serbestlik Derecesi (df) 120 ve anlamlılık 0,00 olarak bulunmuştur. Ölçekteki Huzursuzluk boyutunun açıklanan varyansı %39,829, $\alpha=0,88$; samimiyet boyutunun açıklanan varyansı %12,784, $\alpha = 0,78$; Sosyalleşme boyutunun açıklanan varyansı %7,481, $\alpha = 0,76$ ve ölçeğin açıklanan toplam varyansı %60,094 ve güvenirliliği de $\alpha = 0,90$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. İş Yaşamında Yalnızlık Boyutları ve Faktör Yükleri

İş Yaşamında Yalnızlık	1- Huzursuzluk Boyutu	2- Samimiyet Boyutu	3- Sosyalleşme Boyutu
1. İş ortamında sorunlarla karşılaştığım zaman, iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	,696		
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	,760		
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	,740		
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	,782		
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	,685		
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissederim.	,776		
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	,715		
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.		,695	
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.		,617	
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.		,766	
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.		,701	
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.		,797	
5. İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.			,770
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.			,701
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.			,692
11. İş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.			,690
1- Huzursuzluk Boyutu, Açıklanan Varyans	% 39,829	$\alpha = 0,88$	
2- Samimiyet Boyutu, Açıklanan Varyans	% 12,784	$\alpha = 0,78$	
3- Sosyalleşme Boyutu, Açıklanan Varyans	% 7,481	$\alpha = 0,76$	
Açıklanan Toplam Varyans	% 60,094	$\alpha = 0,90$	

3.4.3. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin geçerlilik analizi için yapılan faktör analizi sonucunda yirmi bir ifade üç boyutta yer almıştır. Bu boyutlara; güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma isimleri verilmiştir.

Faktör analizi neticesinde KMO örneklem yeterliliği 0,897, Bartlett's Testi 3191,646, Serbestlik Derecesi (df) 210 ve anlamlılık 0,00 olarak tespit edilmiştir. Güçsüzlük boyutunun açıklanan varyansı %34,863, $\alpha = 0,82$; Anlamsızlık boyutunun açıklanan varyansı % 9,649, $\alpha = 0,80$; Kendine yabancılaşma boyutunun açıklanan varyansı ise % 7,172, $\alpha = 0,87$; ölçeğin açıklanan toplam varyansı da % 51,64 ve güvenirliliği ise $\alpha = 0,90$ olarak bulunmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Yabancılaşma Boyutları ve Faktör Yükleri

Örgütsel Yabancılaşma	1- Güçsüzlük Boyutu	2- Anlamsızlık Boyutu	3- Kendine Yabancılaşma Boyutu
1. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.	,507		
2. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.	,629		
3. Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.	,626		
4. İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.	,691		
5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.	,696		
6. İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişiler tarafından karar veriliyor.	,696		
7. Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.	,693		
8. Kurumumum başarısında benim yaptığım işin bir katkısı olduğuna inanmıyorum.		,656	
9. Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.		,536	
10. Benim yaptığım işin önemli veya değerli olduğuna inanmıyorum.		,744	
11. Yaptığım işin, gerçekte ne kadar önemli olduğunu sorguluyorum.		,504	
12. Benim yaptığım iş, kurumdaki işlerin çok azını karşılamaktadır.		,529	
13. Bu kurumun genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.		,577	
14. Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.		,594	
16. Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.		,534	
15. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.			,539
17. İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.			,659
18. Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.			,732
19. İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.			,661
20. İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.			,823
21. İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir.			,758
1- Güçsüzlük Boyutu, Açıklanan Varyans	% 34,863	$\alpha = 0,82$	
2- Anlamsızlık Boyutu, Açıklanan Varyans	% 9,649	$\alpha = 0,80$	
3- Kendine Yabancılaşma Boyutu, Açıklanan Varyans	% 7,172	$\alpha = 0,87$	
Açıklanan Toplam Varyans	% 51,64	$\alpha = 0,90$	

Yapılan faktör analizi bulguları neticesinde her üç ölçeğin faktör yüklerinin %50'nin üzerinde olması (Yaşlıoğlu, 2017: 77-78) sebebinden dolayı tüm ölçeklerin geçerli olduğu söylenebilir.

3.5. Bulgular

Bu demografik bulgular bölümünde, katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışma durumu, kurumda çalışma yılı ve maaşlarına yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4. Demografik Bulgular

Soru	Seçenekler	f	%
1. Cinsiyet	Kadın	206	55,1
	Erkek	168	44,9
2. Yaş	25 ve Altı	25	6,7
	26-35	135	36,1
	36-45	144	38,5
	46 ve Üstü	70	18,7
3. Medeni Durum	Evli	239	63,9
	Bekâr	135	36,1
4. Eğitim	İlkokul	18	4,8
	Ortaokul	31	8,3
	Lise	100	26,7
	Ön Lisans	62	16,6
	Lisans	143	38,2
	Lisansüstü	20	5,3
5. Çalışma Durumu	Kadrolu	120	32,1
	Sözleşmeli	48	12,8
	Şirket Personeli	206	55,1
6. Kurumda Çalışma Yılı	1 Yıdan Az	41	11,0
	1-5 Yıl	70	18,7
	6-10 Yıl	162	43,3
	11-15 Yıl	53	14,2
	16-20 Yıl	15	4,0
	20 Yıdan Fazla	33	8,8
7. Maaş (TL)	2000 -3000	219	58,6
	3001-4000	49	13,1
	4001-5000	47	12,6
	5001-6000	36	9,6
	6001-7000	15	4,0
	7000 ve üstü	8	2,1

Antalya Muratpaşa Belediyesinde çalışan ve araştırmaya katılan kişilerin %55'i kadın (206 kişi) ve %45'i de erkektir (168 kişi). Cevaplayıcıların yaş dağılımlarına bakıldığında, gençlerin oranının az olduğu (25 yaştan küçük olan %6,7-25 kişi) görülmüştür. Cevaplayıcıların %70'inden fazlası 26-35 ve 36-45 yaş aralığında bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan kişilerin %64'ü evlidir. Eğitim durumları açısından en fazla olan grup %38 (143 kişi) ile lisans grubunda yer almaktadır. Belediyede çalışan personelin çalışma durumlarına bakıldığında en fazla grubun %55 ile sözleşmeli personel olduğu görülmüştür. Belediyede en uzun çalışan grup ise 6-10 yıl aralığında olan gruptur (%43, 162 kişi). Belediyede bir yıldan az bir sürede çalışan kişi sayısı 70 iken 20 yıldan uzun bir süreden beri belediyede görev yapan kişi sayısı 33'tür. Araştırmanın gerçekleştirildiği Temmuz 2020 yılı itibariyle personelin aldıkları maaş sorusuna verilen en fazla cevap 2.000-3.000 TL arası olmuştur. Bu şekilde cevap verme oranı %59 olup 219 kişiden oluşmaktadır.

Araştırma için oluşturulan örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma mevzularına yönelik belirlenen hipotezlere ilişkin bulgular aşağıda belirtilmektedir.

H1: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 5. Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler

Ölçekler		1	2	3
1- Örgütsel Politika Algısı	Pearson Korelasyonu	1		
	Anlamlılık (Çift Yönlü)			
	N	374		
2- İş Yaşamında Yalnızlık	Pearson Korelasyonu	,377**	1	
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000		
	N	374	374	
3- Örgütsel Yabancılaşma	Pearson Korelasyonu	,487**	,442**	1
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	
	N	374	374	374

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Çift Yönlü).

SPSS programında gerçekleştirilen korelasyon analizi neticesinde örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre her üç kavram arasında pozitif yönde, orta derece ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular sonucunda H_1 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0.00-0.30 arasında olması durumunda ilişkinin düşük düzeyde olduğu, 0.30-0.70 arasında olması halinde ilişkinin orta seviyede olduğu ve 0.70-1.00 arasında ise yüksek seviyede ilişkiden bahsedilebilir (Büyüköztürk 2011: 32).

Örgütsel politika algısı ile iş yaşamında yalnızlık arasında ($r = 0,38$; $p = 000$) orta kuvvette, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasında ($r = 0,49$; $p = 000$) orta kuvvette, pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Son olarak iş hayatında yalnızlık ile örgütsel yabancılaşma arasında ($r = 0,44$; $p = 000$) yine orta kuvvette pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H₂: Örgütsel politika algısı boyutları, iş yaşamında yalnızlık boyutları ve örgütsel yabancılaşma boyutları arasında ilişki vardır.

Tablo 6. Ölçeklerin Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

Ölçeklerin Boyutları		1	2	3	4	5	6	7	8
1- Örgüt Odaklı Politika Algısı Boyutu	Pearson Korelasyonu	1							
	Anlamlılık (Çift Yönlü)								
	N	374							
2- Birey Odaklı Politika Algısı Boyutu	Pearson Korelasyonu	,759**	1						
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000							
	N	374	374						
3- Huzursuzluk Boyutu	Pearson Korelasyonu	,360**	,404**	1					
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000						
	N	374	374	374					
4- Samimiyet Boyutu	Pearson Korelasyonu	,164**	,137**	,496**	1				
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,001	,008	,000					
	N	374	374	374	374				
5- Sosyalleşme Boyutu	Pearson Korelasyonu	,319**	,334**	,426**	,554**	1			
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000				
	N	374	374	374	374	374			
6- Güçsüzlük Boyutu	Pearson Korelasyonu	,319**	,275**	,438**	,318**	,256**	1		
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000	,000			
	N	374	374	374	374	374	374		
7- Anlamsızlık Boyutu	Pearson Korelasyonu	,429**	,426**	,378**	,206**	,261**	,620**	1	
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	374	374	374	374	374	374	374	
8- Kendine Yabancılaşma Boyutu	Pearson Korelasyonu	,410**	,379**	,407**	,207**	,234**	,528**	,451**	1
	Anlamlılık (Çift Yönlü)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	374	374	374	374	374	374	374	374

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Çift Yönlü).

Yapılan korelasyon testi neticesinde, örgütsel politika algısı boyutlarından olan örgüt odaklı politika algısı ile iş yaşamında yalnızlığın boyutlarından biri olan huzursuzluk boyutu arasında ($r =$

0,36) orta derecede ilişki tespit edilmiştir. Örgüt odaklı politika algısının samimiyet boyutu ile ($r = 0,16$) anlamlı ancak zayıf ilişkisi vardır. Ayrıca bu boyutun sosyalleşme ile ($r = 0,32$) orta derecede, pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

Yapılan korelasyon analizinin diğer bulgularına bakıldığında, örgüt odaklı politika algısının güçsüzlük ile ($r = 0,32$) orta seviyede, anlamsızlık ile de ($r = 0,43$) orta seviyede ilişkisinin olduğu görülmektedir. Kendine yabancılaşma boyutu ile ilişkisine bakıldığında ($r = 0,41$) yine orta derecede, pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel politika algısının diğer boyutu olan birey odaklı politika algısının iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları arasında da anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmuştur. Birey odaklı politika algısı ile huzursuzluk boyutu arasında ($r = 0,40$) orta derecede, samimiyet boyutu bakımından ($r = 0,14$) zayıf bir ilişki ve sosyalleşme boyutu açısından bakıldığında ($r = 0,33$) orta derecede pozitif ve anlamlı ilişkiler görülmektedir.

Birey odaklı politika algısının örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarıyla olan ilişkilerine bakıldığında; güçsüzlük boyutu ile ($r = 0,27$) kısmen zayıf ilişki, anlamsızlık boyutu ($r = 0,43$) orta derecede ve kendine yabancılaşma boyutu bakımından ($r = 0,38$) orta kuvvette, pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler görülmektedir.

Araştırmada kullanılan diğer ölçek olan iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında; iş yaşamında yalnızlığın ilk boyutu olan huzursuzluk boyutu ile güçsüzlük arasında ($r = 0,44$) orta kuvvette, anlamsızlık boyutu ile ($r = 0,38$) orta seviyede ve kendine yabancılaşma ile de ($r = 0,41$) orta kuvvette ilişkiler tespit edilmiştir.

İş yaşamında yalnızlığın diğer boyutu olan samimiyet boyutu ile güçsüzlük boyutunda ($r = 0,32$) orta derecede, anlamsızlıkta ($r = 0,21$) zayıf ve kendine yabancılaşmada ($r = 0,21$) zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu ilişkilerin yönü pozitif yöndedir.

Üçüncü boyut olan sosyalleşme ile güçsüzlük boyutu arasında ($r = 0,26$), anlamsızlık ile de ($r=0,26$) ve kendine yabancılaşma ile de ($r = 0,23$) değerlerinde anlamlı ancak kısmen düşük ilişkiler saptanmıştır. Bu bulgulara göre H_2 hipotezinin kabul edildiği belirtilebilir.

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezlerine yönelik yapılan analiz bulguları ve değerlendirmeleri aşağıda ifade edilmektedir.

H₃: Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.

Tablo 7. Örgütsel Politika Algısının İş Yaşamında Yalnızlığa Etkisi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	β		
1	(Sabit)	1,463	,114	12,835	,000
	Örgütsel Politika Algısı	,275	,035	,377	,000
a. Bağımlı Değişken: İş Yaşamında Yalnızlık					
$R = 0,377$ $R^2 = 0,142$ $F = 61,735$ $p = 0,000$					

Gerçekleştirilen regresyon analizi neticesinde, örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığı etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ($\beta = 0,377$; $p < 0,000$) bu etki pozitif yönlü olup orta seviyede ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel politika algısı düzeyinin artmasıyla iş yaşamında yalnızlığın da artacağı söylenebilir. Diğer bir tabirle örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlıkta meydana gelecek değişimde, %14 etkiye sahiptir. Başka bir anlatımla örgütsel politika algısında yapılacak yüzde 1'lik bir iyileştirme, iş yaşamında yalnızlığın azaltılmasında %14 lük bir azalmaya neden olacaktır.

H₄: Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşmayı etkilemektedir.

Tablo 8. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	β		
1	(Sabit)	1,404	,108	13,012	,000
	Örgütsel Politika Algısı	,357	,033	10,756	,000
a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma					
R = 0,487 R ² = 0,237 F = 115,697 p = 0,000					

Regresyon analizi neticesinde, örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ($\beta = 0,487$; $p < 0,000$) üzerinde pozitif yönlü, orta seviyede ve de anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda örgütsel politika algısının seviyesinin artmasıyla örgütsel yabancılaşma düzeyinin de artacağı söylenebilir. Diğer bir anlatımla örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşmadaki değişimin %24'ünü açıklamaktadır. Örgütsel politika algısında %1'lik bir iyileştirme, örgütsel yabancılaşmayı %24 oranında azaltacaktır.

4. Tartışma

Araştırmada saptanan sonuçlar ile diğer araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konularına yönelik ortaya çıkartılan hipotez sonuçları bu başlık altında tartışılmaktadır. Örgütsel politika algısı ile katılımcıların demografik özellikleri olan cinsiyet, yaş grupları, çalışma durumu ve kurumda çalışma yılı arasında farklılıklar sorgulanmıştır. Örgütsel politika algısı ile cinsiyet bakımından farklılık tespit edilmiştir. Akbaş ve Bozkurt Bostancı (2019) da Uşak ilinde görev yapmakta olan 370 ortaokul öğretmeni ile gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel politika algısı ile cinsiyet değişkeni bakımından farklılık saptamışlardır. Gerçekleştirilen araştırmada yapılan analizin aritmetik ortalamaları incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel politika algılaması ile yaş grupları arasında bir farklılık tespit edilmiştir.

Bıyık vd. (2016) de Tokat ili ve ilçelerinde yer alan toplam on bir belediyede kadrolu memur statüsünde görev yapmakta olan 178 personel ile gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel politika algısı ile yaş değişkeni bakımından farklılık bulmuşlardır. Yapılan araştırmada yaş grupları bakımından farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını tespit etmek için aritmetik ortalamaları incelendiğinde birey odaklı politika algısı boyutunda 36-45 yaş grubu personelin daha yüksek düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanında yaş grupları bakımından örgüt odaklı politika algısı boyutunda yer alan 25 ve altı yaş grubuna mensup personelin en düşük örgütsel politika algısına sahip olduğu saptanmıştır. Örgütsel politika algısı ile katılımcıların çalışma durumu arasında bir farklılık bulunmuştur. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde farklılığı oluşturan en yüksek çalışma grubunun birey odaklı politika algısı boyutunda kadrolu çalışanlardan olduğu tespit edilirken örgüt odaklı politika algısı boyutunda sözleşmeli personelin ise en düşük düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel politika algısı ile kurumda çalışma yılı açısından farklılık bulunmuştur.

Yalaza (2019) ise 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kilis il merkezinde görev yapmakta olan 327 öğretmen ile yaptığı çalışmada örgütsel politika algısı ile kurumda çalışma yılı açısından farklılık saptamıştır. Gerçekleştirilen araştırmada personelin kurumda çalışma yılları bakımından aritmetik ortalaması incelendiğinde birey odaklı politika algısı boyutunda 16-20 yıldır belediyede görev yapmakta olan personelin en yüksek düzeyde örgütsel politika algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan aritmetik ortalamalara bakıldığında örgüt odaklı politika algısında 1 yıldan az süredir görev yapmakta olan personelin en düşük örgütsel politika algılamasına sahip olduğu saptanmıştır.

İş yaşamında yalnızlık bakımından katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, yaş grupları, medeni durum ve eğitim durumlarına göre farklılıklar tespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ile

katılımcıların cinsiyet grupları arasında farklılık bulunmuştur. Uğurlu ve Kaplan (2021) da 2013-2014 eğitim öğretim yılında Sivas merkez ilçesinde ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 308 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmada, yalnızlık ile cinsiyet grupları arasında farklılık tespit etmişlerdir. Yapılan araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, sosyalleşme boyutunda erkeklerin en yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissine sahip oldukları saptanmıştır. İş yaşamında yalnızlık ile yaş grupları bakımından farklılık tespit edilmiştir.

Yakut ve Certel (2016) 2014-2015 eğitim öğretim yılının bahar döneminde Ankara ilinin Polatlı ilçesinde devlet okullarında görev yapmakta olan 429 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmada iş yaşamında yalnızlık ile yaş değişkeni açısından farklılık olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Gerçekleştirilen araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, huzursuzluk boyutunda 46 yaş ve üzeri personelin en yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissini yaşadığı bulunmuştur. Diğer yandan aritmetik ortalamalarına göre 25 yaş ve altı personelin en düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissine sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ile eğitim durumu arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırma bulgularının aritmetik ortalamaları incelendiğinde, samimiyet boyutu bakımından ortaokul eğitim düzeyinde olan personelin en yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlık hissini yaşadığı belirlenirken lisansüstü eğitim seviyesinde olan personelin en düşük iş yaşamında yalnızlık hissi yaşadıkları tespit edilmiştir.

Akbaba (2020) da Türkiye'nin farklı illerinde yer alan otel işletmelerinde görev yapmakta olan 310 personel ile yaptığı çalışmada iş yaşamında yalnızlık ile eğitim durumu açısından farklılık saptamıştır. İş yaşamında yalnızlık ile medeni durum arasında farklılık tespit edilmiştir. Bakioğlu ve Korumaz (2014) da 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul'da görev yapmakta olan 465 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ile medeni durum arasında farklılık bulmuşlardır. Yapılan araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, evli olan personelin bekâr olan personele göre daha yüksek düzeyde iş yaşamında yalnızlığı hissettiği saptanmıştır.

Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların eğitim durumları test edildiğinde farklılık bulunurken, çalışma durumları ve kurumda çalışma yıllarına ilişkin bir farklılık tespit edilememiştir. Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların eğitim durumları arasında bir farklılık bulunmuştur. İrdem (2021) de Pamukkale Üniversitesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Adnan Menderes Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesinde görev yapmakta olan 431 akademik ve idari personel ile gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel yabancılaşma ile eğitim durumu grupları arasında farklılık tespit etmiştir. Gerçekleştirilen araştırmanın analiz bulgularında yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, kendine yabancılaşma boyutunda ilköğretim seviyesinde olan personelin en yüksek düzeyde örgütsel yabancılaşma yaşadığı ortaya çıkarılmıştır. Yine aritmetik ortalamalar incelendiğinde kendine yabancılaşma boyutunda en düşük düzeyde lisansüstü eğitim seviyesinde olan personelin iş yaşamında yalnızlık yaşadığı tespit edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların çalışma durumları arasında bir farklılık bulunamamıştır.

Mürteza vd. (2017) de Aydın ilinin Kuşadası ilçesinde dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan 220 personel ile gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel yabancılaşma ile işgörenlerin çalışma durumu arasında bir farklılık tespit edilememiştir. Yapılan çalışmanın aritmetik ortalamaları incelendiğinde kendine yabancılaşma boyutunda şirket personelinin en yüksek düzeyde örgütsel yabancılaşma yaşadığı ortaya çıkartılmıştır. Tekrardan aritmetik ortalamalar incelendiğinde sözleşmeli personelin en düşük düzeyde örgütsel yabancılaşma düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma ile katılımcıların kurumda çalışma yılları bakımından bir farklılık tespit edilememiştir.

Yurdakul ve Öneren (2021) de Ankara ilinde lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir kurumsal işletmede görev yapmakta olan 172 personel ile gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel yabancılaşma ile kurumda çalışma yılı arasında bir farklılık saptayamamışlardır. Yapılan araştırmanın aritmetik ortalamaları incelendiğinde, kendine yabancılaşma boyutunda 16-20 yıldır belediyede görev

yapmakta olan personelin en yüksek düzeyde örgütsel yabancılaşmayı yaşadığı tespit edilmiştir. Yine aritmetik ortalamaları bakımından güçsüzlük boyutunda 11-15 yıldır belediyede görev yapmakta olan personelin örgütsel yabancılaşma düzeyi en düşüktür.

5. Sonuç ve Öneriler

Örgütsel hayatta sık karşılaşılan sorunlardan olan örgütsel politika algısı, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma konuları akademik hayatta da pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bu konular genel itibariyle ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu çalışmada ise her üç konu birlikte ele alınmış ve daha önce pek inceleme yapılmamış olan Belediye sektöründe araştırma yapılmıştır.

Bu araştırmanın verileri Antalya Muratpaşa Belediyesi personelinde toplanmıştır. Bu çalışmada, belediye çatısı altında müdürlük binalarında görev yapmakta olan 720 personele anket formu dağıtılmış ve sonuçta geçerli 374 veri setine ulaşılmıştır. Araştırmanın bulguları, bu cevaplayıcılar üzerinden değerlendirilmiştir.

Araştırmanın geçerliliği için yapılan faktör analizi sonucunda; örgütsel politika algısı ölçeği iki boyuttan oluşmuş olup bu boyutlara örgüt odaklı politika algısı ve birey odaklı politika algısı adları verilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ölçeği ise üç boyutta toplanmış ve bunlara huzursuzluk, samimiyet ve sosyalleşme adları verilmiştir. Örgütsel yabancılaşma ölçeği de üç boyuttan teşekkül etmiş ve bunlara da güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma şeklinde isimler verilmiştir.

Bu araştırmanın temel amacını değerlendirmek maksadıyla ilişki testi yapılmıştır. Bu test sonucuna göre, örgütsel politika algısı ile iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma açısından anlamlı ve orta kuvvette ilişkiler saptanmıştır. Aynı zamanda örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda, örgütsel politika algısının iş yaşamında yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşmayı pozitif yönde, orta kuvvette ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu sebeple örgütsel politika algısındaki artışın iş yaşamında yalnızlığı ve örgütsel yabancılaşmayı da arttıracak ifade edilebilir.

Bu çalışmanın sonucunda, kurum yönetimine ve araştırmacılara bazı öneriler sunulabilir. Kurum yönetiminin diğer bir tabirle belediyede çalışan idarecilerin örgütsel politika algısına sebep olabilecek tavır ve davranışlardan uzak durmaları gerekir. Ayrıca kurum yönetimi politik davranış veya politik taktik uygulayan işgörelere yönelik tedbirler almalıdır. Diğer bir anlatımla gerek yöneticilerden gerekse de çalışanlardan politik davranan kişiler, aslında kuruma zarar verebilmektedir. Bu nedenle belediye kurumunda moral ve motivasyonun sağlanmasında, hak ve hakkaniyetin temin edilmesinde politik davranış ve tutumdan uzak durmak gerekmektedir.

Belediye kurumları, her ne kadar siyasi kurumların temsilcileri olsalar da belediyede politik davranış sergileyen personele müsamaha gösterilmemelidir. Çünkü böyle davranan personelin hâl ve davranışları diğer personeli menfi yönde etkileyebilecektir. Yöneticilerin örgütsel politik algısı yaşayan kişileri belirleyip bunlarla etkin iletişim kurulması ve yanlış algılamalarının önüne geçilmesi gerekir. Belediyedeki personelin örgütsel politika algı seviyeleri artmadan önce, çalışanların adaletli bir yönetim altında yönetildiklerini ve bunun da somut icraat ile gösterilmesi gerekir.

Örgütsel politika algısı fazla olan çalışanlar, iş hayatlarında yalnızlık hissi duyabilmektedirler. Araştırmaya soruları içinde yer alan “iş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılım” ifadesine cevaplayıcılar büyük oranda katılmışlar ve bazıları bu ifadeyi desteklemek için anket formu üzerinde değişik açıklamalar yazmışlardır. Bu sebeple belediye yönetimine, personele yönelik sosyal faaliyetlerin yönetim çatısı altında ya da bütün personeli içerecek şekilde değişik organizasyonların yapılması tavsiye edilebilir. Bu tür icraatların personelin işyerlerinde hissettikleri yalnızlık duygusunu azaltılabileceği söylenebilir. Diğer taraftan personele matuf farklı teşvik sistemlerinin kurulması, çalışanların verimliliği bakımından önemli faydalar sağlayacaktır. Önerilere

ilave olarak çalışanların uzmanlıklarına yönelik kendi kararlarını alabilme serbestisi verilen otonom sistemler kurulabilir.

Örgütte oluşan monotonluğun giderilmesi için belediye personeli arasında rotasyon uygulamaları yapılabilir. Kendisini belediyede diğer personele göre değersiz hissedilen kişilere hizmet içi eğitimler verilmesi tavsiye edilebilir. Personelin örgütlerine yabancılaşmalarını önleyecek veya azaltacak sosyal faaliyetlerin yanı sıra birey olarak yöneticileri tarafından saygı, sevgi ve takdir görmeleri de önemli faydalar sağlayacaktır.

Çalışmanın sonunda görüldüğü gibi örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma hususlarında, bu üç konuyu da birlikte ele alan çalışma, ülkemizde yeterince bulunmamaktadır. Bu konuları birlikte ele alan araştırmaların, bilhassa kamu kurumlarında nicel ve nitel araştırmaların gerçekleştirilmesi tavsiye edilebilir. Bu çalışma, Antalya Muratpaşa Belediyesinin müdürlük binalarında çalışan personel ile yapılmıştır. Bu sebeple başka araştırmacılar, tüm belediye personelinin kapsayacak şekilde araştırma yapabilirler. Ayrıca diğer ilçelerde de benzer araştırma yapılabilir. Farklı belediyelerde ve farklı şehirlerdeki belediyelerdeki personel üzerinde de kıyaslamalı araştırmalar yürütülebilir.

Kaynaklar

- 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. ve Hage, J. (1966). Organizational alienation: a comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akbaba, M. (2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ile iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişki: otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(4), 1701-1716.
- Akbaş, A. ve Bozkurt, Bostancı, A. (2019). Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 44-63.
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik Liderlik davranışlarının etik iklim 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 işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Kongresi (ICMEB 17) Özel Sayı*, 106-119.
- Allen, B. H. ve LaFollette, W.R. (1977). Perceived organizational structure and alienation among management trainees. *The Academy of Management Journal*, 20(2), 334-341.
- Bakioğlu, A. ve Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin Okulda yalnızlıklarının kariyer evrelerine göre incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 25-54.
- Berg, J. H. ve Peplau, L. A. (1982). Loneliness: The relationship of self-disclosure and androgyny. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8(4), 624-630.
- Bıyık, Y., Erden, P. ve Aydoğan, E. (2016). Çalışanların kararlara katılımı ve örgütsel politika algısı ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 100-116.
- Bozeman, D. P., Perrewè, P. L., Hochwarter, W. A. ve Brymer, R. A. (2001). Organizational politics, perceived control and work outcomes: boundary conditions on the effects of politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(3), 486-503.
- Bursalı, Mohan, Y. ve Bağcı, Z. (2011). Çalışanların örgütsel politika algıları ile politik davranışları arasındaki karşılıklı ilişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Bursalı, Mohan, Y., Kızıloğlu, M. ve Bayrak, Kök, S. (2018). Örgütsel yaşamda güç ve politika. Ankara: Gece Kitaplığı
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni spss uygulamaları ve yorum. Ankara: Pegem Akademi.
- Cotgrove, S. (1972). Alienation and automation. *The British Journal of Sociology*, 23(4), 437-451.

- Çelik, O. T. ve Üstüner, M. (2019). Örgütsel politika algısı ölçeğinin okul örgütleri için türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(1), 77-96.
- 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.
- 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.
- Duck, S. and Gilmour, R. (Ed.). (1981). Personal relationships in disorder. London: Academic Press.
- Duyan, V., Çamur, Duyan, G., Gökçearslan, Çifçi, E., Sevin, Ç., Erbay, E. ve İkizoğlu, M. (2008). Liselerde okuyan öğrencilerin yalnızlık durumlarına etki eden değişkenlerin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 28-41.
- Ertekin, Y. ve Yurtsever, Ertekin, G. (2003). Örgütsel politika ve taktikler. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Ertoyl, M. (2007). *Yabancılaşma: kader mi, tercih mi?*, Ankara: Lotus Yayınevi.
- Eryılmaz, İ. ve Altın, Gülova, A. (2017). Örgüt ikliminin, algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 155-176.
- Faaliyet Raporu, (2020). Antalya Muratpaşa Belediyesi 2020 yılı faaliyet raporu. <https://muratpasabld.gov.tr/Uploads/75ccab472dd640d3b776506200e98a2b.pdf> (ET: 01.10.2021).
- Ferris, G.R. ve Kacmar, K.M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. ve Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: theory ve research directions. *The Many Faces of Multi-Level Issues (Research in Multi-Level Issues)*, 1, 179- 254.
- Ferris, G. R., Harrell-Cook, G. ve 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.
- Fischer, C.S. (1976). Alienation: trying to bridge the chasm. *The British Journal of Sociology*, 27(1), 35-49.
- Friedman, H. S. (Ed.). (1998). Encyclopedia of mental health. (Volume: 2). Academic Press, San Diego.
- Gadot, Vigoda, E. ve Drory, A. (Ed.). (2006). Handbook of organizational politics. United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Gandz, J. ve Murray, V. V. (1980). The experience of workplace politics. *Academy of Management Journal*, 23(2), 237-251.
- Güz, N. ve Yanık, H. (2018). Kamuoyu araştırmalarında veri derleme ve yeni yöntemler. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 116-130.
- Hajda, J. (1961). Alienation and integration of student intellectuals. *American Sociological Review*, 26(5), 758-777.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R. ve Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: a comparative analysis. *The Journal of Educational Administration*, 21(2), 109- 120.
- İrdem, Ş. (2021). Üniversite personelinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 274-287.
- Kacmar, K.M. ve 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. ve Ferris, G.R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (pops): development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 193-205.
- Kanungo, R.N. (1992). Alienation and empowerment: some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.
- Laing, R.D. (1993). *Yaşantının politikası* (Çev. Kemal Sayar), Ankara: Vadi Yayınları.

- Lam, L.W. ve 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.
- Marshall, G. (1999). Sosyoloji sözlüğü. (Çev. Akinhay O. ve Kömürcü D.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marshall, G.W., Michaels, C. E. ve Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Morgan G. (1998). Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor. (Çev. Gündüz Bulut). İstanbul: MESS Yayınları.
- Morrison, R.I. ve Wright, S.L. (Ed.) (2009). Friends and enemies in organizations – a work psychology perspective. London: Palgrave Macmillan.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Mürteza, F., Çolakoğlu, Ü. ve Atay, H. (2017). İşgörenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile demografik faktörleri arasındaki farklılaşma: dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Journal of Travel and Tourism Research*, 12, 1-18.
- Neto, F. ve Barros, J. (2000). Psychosocial concomitants of loneliness among students of Cape Verde and Portugal. *The Journal of Psychology*, 134(5), 503- 514.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özturan, M. (2018). *Yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin, yönetim tarzları ve örgütsel yabancılaşma duyguları üzerindeki etkisinin incelenmesi*. (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Parker, C. P. ve Dipboye, R. L. (1995). Perceptions of organizational politics: an investigation of antecedents and consequences. *Journal of Management*, 21(5), 891-912.
- Peplau, L.A. ve 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. ve Perlman, D. (Ed.). (1982). Loneliness: a sourcebook of current theory, research and therapy. New York: John Wiley and Sons.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Uğurlu, C. T. ve Kaplan, İ. (2021). Teachers' views regarding loneliness in professional life: A mixed methods study. *Gazi Journal of Education Sciences*, 7(1), 1-19.
- Uysaler, A.L. (2010). *Örgütsel Yabancılaşma'nın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Vigoda, E. ve Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics a longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55, 311-324.
- Wright, S.L. (2005). *Loneliness in the workplace*. (unpublished doctoral dissertation). University of Canterbury, New Zealand.
- Wright, S.L., Burt, C.D.B. ve Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yalaza, O.B. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel politika algısının örgütsel güven düzeyine etkisi. *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 2(2), 120-136.
- Yakut, S. ve Certel H. (2016). Öğretmenlerde yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 69-94.
- Yaşlıoğlu, 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.
- Yurdakul, G. ve Öneren, M. (2021). The Relationship between social loafing and work alienation: An empirical analysis. *Journal of Administrative Sciences*, 19(39), 179-202.

Ekler

Ek-1: Ölçekler

1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği

Örgütsel Politika Algısı
1- Örgüt Odaklı Politika Algısı Boyutu
Çalıştığım kurumda, yöneticilerin yardım etmek amacıyla yaptığı pek çok şey aslında kendisini korumak içindir.
Çalıştığım kurumda, yöneticiler kendi görüşlerine yakın çalışanları korur.
Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri, gizli ajandalarını (aynı ideolojilere sahip olmak/olmamak vb.) yansıtmaktadır.
Çalıştığım kurumda, yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurmasının sebebi, onlara yardımcı olmak değil kendilerini çevreye iyi göstermektir.
Çalıştığım kurumda, adam kayırma liyakatten önce gelir.
Çalıştığım kurumda, kaynaklar (bütçe, malzeme vs.) dağıtılırken "ağlamayan bebeğe meme verilmez" deyişi gerçekten işler.
Çalıştığım kurumda, ödüller dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.
Çalıştığım kurumdaki uygulamalarda kurumun yararından çok bazı kişilerin çıkarı gözetilir.
Çalıştığım kurumda, takdir edilmek/ödüllendirilmek için çok çalışmak önemli değildir.
2- Birey Odaklı Politika Algısı Boyutu
Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında yüze gülüp arkadan konuşmak yaygındır.
Çalıştığım kurumda, kendisini överek çevresini etkileme amacında olan çalışanlar vardır.
Çalıştığım kurumda, çalışanlar kendi çıkarları için yöneticilerin yanlışlarına sessiz kalır.
Çalıştığım kurumda, çalışanlar başarısız olma nedenlerini dışsal kaynaklardan dolayı (virüs, yönetim kararları vb.) olduğunu ileri sürerek işin sorumluluğundan kurtulmaya çalışır.
Çalıştığım kurumda, karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler hep iyidir.
Çalıştığım kurumda, çalışanlar çıkar elde etmek amacıyla kurum yönetimine yaranmaya çalışır.
Çalıştığım kurumda, bir çalışan diğer bir çalışana yardım teklif ederse, bunu onu önemseydiği için değil, ondan bir şeyler beklediği için yapar.

2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

İş Yaşamında Yalnızlık
1- Huzursuzluk Boyutu
İş ortamında sorunlarla karşılaştığım zaman, iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.
İş ortamında sorunlarla karşılaştığım zaman, iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.
Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.
Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.
İş arkadaşlarım ile birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.
İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.
İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.
2- Samimiyet Boyutu
İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.
İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.
İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.
Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.
İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.
3- Sosyalleşme Boyutu
İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.
Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.
İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.
İş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.

3. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

Örgütsel Yabancılaşma
1- Güçsüzlük Boyutu
İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.
İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.
Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.
İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.
İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.
İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişiler tarafından karar veriliyor.
Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.
2- Anlamsızlık Boyutu
Kurumumun başarısında benim yaptığım işin bir katkısı olduğuna inanmıyorum.
Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.
Benim yaptığım işin önemli veya değerli olduğuna inanmıyorum.
Yaptığım işin, gerçekte ne kadar önemli olduğunu sorguluyorum.
Benim yaptığım iş, kurumdaki işlerin çok azını karşılamaktadır.
Bu kurumun genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.
Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.
Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.
3- Kendine Yabancılaşma Boyutu
Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.
İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.
Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.
İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.
İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.
İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir.