

ARAŞTIRMA MAKALESİ

# İŞYERİ YALNIZLIĞI İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDA DAMGALAMANIN ARACILIK ROLÜ

Mehmet Ali CANBOLAT\*  
Kubilay ÖZER\*\*

## ÖZ

Son zamanlarda sağlık sektöründe yaşanan teknolojik gelişmelere rağmen hala hizmetlerin çoğu insan eliyle verilmektedir. Sağlık örgütlerinde insan ilişkilerinin düzeyi yüksektir. Sağlık hizmetlerinin çıktıları direkt insan hayatını ilgilendiren maliyetli işlerdendir. Sağlık çalışanları arasında yaşanan örgütsel çarpıklıklar istenmeyen bireysel ve kurumsal sonuçlara yol açmaktadır. Araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının işyeri yalnızlıkları ile yabancılaşıma arasında damgalamanın aracılık rolünün araştırılmasıdır. Araştırmanın örneklemini 27.12.2022-17.01.2023 tarihleri arasında katılmayı kabul eden 359 kişi oluşturmaktadır. Nicel desen ve kesitsel tipte planlanan araştırmanın verileri yüz yüze anket tekniği ile elde edilmiştir. Veri toplama formu demografik değişkenler, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, damgalama ölçeği ve işe yabancılaşıma ölçeğinden oluşturulmuştur. Veriler Process Makro-Model 4 vasıtası ile aracılık testine tabi tutulmuştur. Aracılık etkisinin yorumlanmasında ise Bootstrap tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm değişkenlerin birbirileri ile istatistiksel olarak pozitif yönde ve anlamlı ilişki içerisinde oldukları tespit edilmiştir. İşyeri yalnızlığının işe yabancılaşıma ve damgalamaya etki ettiği, damgalamanın işe yabancılaşıma etki ettiği ve işyeri yalnızlığının işe yabancılaşıma etkisinde damgalamanın orta düzeyde aracılık rolü olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri yalnızlığı, işe yabancılaşıma, damgalama.

## MAKALE HAKKINDA

\* Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mcanbolat@kmu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-1235-9013>

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, kubilayozer@kmu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-4043-5047>

Gönderim Tarihi: 27.02.2023

Kabul Tarihi: 25.07.2023

## Atıfta Bulunmak İçin:

Canbolat, M. A. & Özer, K. (2023). İşyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşıma arasında damgalamanın aracılık rolü. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 26(3), 745-760

## MEDIATING ROLE OF STIGMATIZATION BETWEEN WORKPLACE LONELINESS AND WORK ALIENATION

Mehmet Ali CANBOLAT \*  
Kubilay ÖZER \*\*

### ABSTRACT

Despite the technological developments in the health care system recently, most of the health services are still provided by human hands. Human relations are high in health organizations. The outputs of health services directly concern human life and costly jobs. Organizational distortions among health workers lead to undesirable individual and institutional consequences. The aim of the study is to investigate the mediation role of stigmatization between workplace loneliness and alienation of health workers. The sample of the study consists of 359 people who agree to participate between 27.12.2022 and 17.01.2023. The data of the research planned in quantitative and sectional type were obtained by face-to-face survey technique. Data collection form consist of, demographic variables, workplace loneliness scale, stigma scale, the scale of alienation from work. Data were subjected to a mediation test with Process Macro-Model 4. In the interpretation of the mediation effect, Bootstrap technique was used. According to the results of the analysis, it has been determined that all variables have a statistically positive and significant relationship with each other. The effect of workplace loneliness on job alienation and stigmatization, the effect of stigma on job alienation and it has been seen that stigmatization plays a mediating role at a moderate level in the effect of workplace loneliness on job alienation.

**Keywords:** Workplace loneliness, work alienation, stigmatization.

### ARTICLE INFO

\* Assist. Prof. Karamanoğlu Mehmetbey University, Vocational School of Social Sciences, Department of Management and Organization, mcanbolat@kmu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-1235-9013>

\*\* Assist. Prof. Karamanoğlu Mehmetbey University, Faculty of Health Sciences, Department of Health Management, kubilayozzer@kmu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-4043-5047>

Received: 27.02.2023

Accepted: 25.07.2023

### Cite This Paper:

Canbolat, M. A. & Özer, K. (2023). İşyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma arasında damgalamanın aracılık rolü. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 26(3), 745-760

## **I. GİRİŞ**

Örgütler, insanların üretici çabalarını koordine ederek amaçlarını elde etmeye çalışmaktadırlar. Tarihsel süreçte insan emeği üretim faktörlerinin içinde önemini hiç kaybetmemiştir. 21. Yüzyılın çalışma koşulları örgütlerde insan kaynaklarını daha önemli hale getirmiştir. Amaçların elde edilmesindeki başarı örgüt içindeki personelin etkili yönetilmesi ve onlardan yararlanma derecesine bağlıdır. Hemen her sektörde personelin etkili yönetimi büyük bir önem arz etse de sağlık sektöründe bu durum hayati bir öneme sahiptir. Nitekim günümüzdeki teknolojik gelişmelere rağmen sağlık sektöründe iş ve işlemlerin çoğu insanlar tarafından yapılmaktadır. Sağlık hizmetlerinin çıktıları insan sağlığını ve hayatını doğrudan etkilemektedir.

Sağlık sektöründe diğer sektörlerden farklı olarak çok hızlı, teknik ve teknolojik değişim ve gelişim yaşanmaktadır (Barsbay, 2019). Bu hızlı değişimler farklı dallarda ileri uzmanlaşmayı ve maliyetleri artırmaktadır. Ardışık süreçlerden oluşan işlemler, kariyer meslek gruplarından oluşan iş gücü, hasta beklentilerinin artması, yoğun çalışma saatleri, vardiya sistemi gibi nedenlerle sağlık sektöründe çalışanların stres düzeyleri yüksektir (Atasoy ve Yorgun, 2013). Stresli çalışma ortamı ise örgütsel çatışmalara ve örgütsel çarpıklıklar gibi olumsuz örgütsel davranışlara yol açabilmektedir (Sivuk ve Seyhan, 2021). Sağlık kuruluşlarındaki örgütsel çarpıklıklar iş yaşamını olumsuz etkileyerek hizmet kalitesinin düşmesine neden olmakta ve her türden maliyetin artmasına yol açmaktadır (Layne vd., 2019). Bu durum iş doyumunda azalmaya ve üretkenlikte düşüşe neden olarak hasta güvenliğine tehdit oluşturabilmektedir (Esmer vd., 2018). İşe devamsızlık, ihmal, tükenmişlik, işe ilgisizlik, kayıtsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutumlara yol açabilmektedir (Deniz, 2019; Özişli, 2022). Zira işten ayrılma niyetindeki artışlar personel devir oranlarını yükseltmektedir (Erdirencelebi ve Ertürk 2018).

Günümüzde sağlık kuruluşlarındaki örgütsel çarpıklıklar arasında işyeri yalnızlığı, işe yabancılaşma ve damgalama değişkenleri öne çıkan değişkenler arasında sayılır hale gelmiştir (Yetiş, 2013; Ay, 2015; Ayhan ve Yağcı, 2021). Değişkenleri birlikte ele alan ortak bir kuram bulunmamakla birlikte değişkenlerin farklı kuramlar ile ele alındığı görülmüştür. Yalnızlık kavramı, bilişsel süreç kuramı ve davranışsal kuram olmak üzere iki alt kurama dayandırılmaktadır. Bilişsel süreç kuramına göre yalnızlık, sosyal çevreyle geçirilen zamandan daha çok sosyal çevreyle alakalı bilişsel beklentilerin karşılanma düzeyini ifade etmektedir. Kişiler, sosyal çevreleri üzerindeki kontrolü kaybettikçe kendilerini yalnız hissedebilmektedirler. Davranışsal kurama göre de yalnızlık, kişinin sosyal ilişki kabiliyeti ile ilişkilendirilmektedir. Sosyal ilişki kabiliyeti düşük olan kişiler daha fazla kendilerini yalnız hissetmektedirler (Pehlivanlı, 2022). İşe yabancılaşma kavramı ise Karl Marx'ın yabancılaşma kuramına dayandırılmaktadır. Kuramın işle ilgili boyutu emeğe yabancılaşmadır. Emeğe yabancılaşma, çalışanın iş süreci üzerindeki kontrol kaybını ifade etmektedir (Ferguson ve Lavalette, 2004). Son olarak damgalama kavramı etiketleme kuramına dayandırılmaktadır. Becker (1963) kuramında, kurallara uymayan kişilerin sapkın olarak etiketlendiğini ve böylelikle diğerlerinin etiketlenen kişi hakkında farkındalık oluşmasıyla etiketlenenin sistem dışına atılmaya çalışıldığını ileri sürmektedir (Becker, 1963, aktaran Özmen ve Erdem, 2018).

Araştırmanın problemi sağlık çalışanlarında işyeri yalnızlığı ve işe yabancılaşma gibi önemli iki örgütsel çarpıklığın damgalama ile aracılık düzeyinin belirlenmeye çalışılmasıdır. Literatürde işyeri yalnızlığı, işe yabancılaşma ve damgalama konularını ayrı ayrı ele alan araştırmalar bulunmakla birlikte bu üç çarpıklığın ilişkilerini birlikte araştıran herhangi bir araştırma ile karşılaşılmamıştır. Buradan hareketle araştırmada işyeri yalnızlığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde damgalamanın aracı rolü test edilerek bütüncül bir bakış açısı ile literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında ilk olarak kavramsal çerçeve ele alınmış ve araştırma modeli ile hipotezler oluşturulmuştur. Daha sonra araştırmanın yöntemi ve bulgularına yer verilerek hipotezler test edilmiştir. Son olarak tartışma, sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

## II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İşyeri Yalnızlığı

Yalnızlık, kişinin endişeli ve depresif olduğu zamanlarda, sosyal destek bulamadığını hissetmesi durumudur (Akdeniz, 2022). Yalnızlık sadece kişinin genel yaşamıyla sınırlı olmayıp iş yaşamında da karşısına çıkabilmektedir (Özdemir, 2021). İşyeri yalnızlığı ise kişinin iş ortamında yaşadığı yalnızlığı ifade etmektedir (Gümüş Dönmez ve Topaloğlu, 2020). Diğer bir ifade ile işyeri yalnızlığı, kişinin duygusal olarak kendisini yalnız hissetmesinden ziyade sosyal çevreden kaynaklanan tek başına kalma halidir (Cindiloğlu vd., 2017). İşyeri yalnızlığı kişinin, yaptığı işi ve örgüte yönelik tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyen bir durumdur (Seçkin, 2017). İşyeri yalnızlığının kökeninde kişilerarası yetersiz ilişkiler ya da sosyalleşme yönündeki engelleyici davranışlar yer almaktadır (Wright vd., 2006). Burada söz konusu olan yüksek kalitedeki ilişkilerin eksikliğidir. Kişi kabalıklar içerisinde de olsa yalnızlık hissi duyabilmektedir (Orhan, 2023). Kişilerin kişilik özelliklerinden kaynaklanan özgüven yetersizliği ya da çevresindeki kişilerle iletişiminin az olması da kişiyi yalnızlığa itebilmektedir (Koçer vd., 2018). Ancak işyeri yalnızlığının yalnızca kişinin kişilik özellikleri ile gelişmediği aynı zamanda örgütsel bazı sorunların da işyeri yalnızlığına neden olduğu söylenebilir (Orhan, 2023). Literatürde işyeri yalnızlığı ile tükenmişlik (Wood vd., 2022), iletişim iklimi (Akdeniz, 2022), yönetici desteği (Siddiqui ve Sangwan, 2022), örgütsel güven, psikolojik iyi oluş (Taşpınar ve Eryeşil, 2021), örgütsel sinizm (Hoşgör ve Cin, 2020), örgütsel destek, iş tatmini (Gümüş Dönmez ve Topaloğlu, 2020), işkoliklik ve işe cezp olma (Akyol, 2019), örgütsel dedikodu (Akduru ve Semerciöz, 2017), istismarcı yönetim (Ay, 2015) ve sosyal fobi (Mercan vd., 2012) arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar mevcuttur.

### 2.2. İşe Yabancılaşma

Kökenine Hegel, Rousseau, Locke, Smith ve Feuerbach'ın eserlerinde rastlanan yabancılaşma kavramı büyük ölçüde Karl Marx öncülüğünde iş yaşamına uyarlanmıştır (Ayhan ve Yağcı, 2021). Marx'a göre kişilerin yaratıcı yeteneklerini geliştirememeleri işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Özbek, 2011). İşe yabancılaşma, gerçek benlikle modern örgütsel yaşamın istekleri arasındaki gerilimin yaşandığı kişisel bir kimlik krizi şeklinde tanımlanabilir (Ayhan ve Yağcı, 2021). İşe yabancılaşma, kişinin işine karşı güçsüzlük hissi ve işini önemli ölçüde etkileyen şeylerin kontrolünün dışında olduğu hissidir (Pearlin, 1962). Moch (1980) ise işe yabancılaşmayı; kişinin işi çok az önemseydiği, işe çok az enerjiyle yaklaştığı ve öncelikle dışsal ödüller için çalıştığı bir tutum şeklinde tanımlamaktadır (Moch, 1980, aktaran Agarwal, 1993). İşe yabancılaşma, tutumsal bir yapı olmasına rağmen yine de iş çabalarına ve ortamlarına hevesiz ve ilgisiz bir şekilde yanıt verme yönünde genel bir eğilimi temsil etmektedir. Ancak işe yabancılaşmanın kişide var olan bir yatkınlık olduğu söylenemez (Hirschfeld vd., 2000). Yabancılaşma sadece işe karşı değil örgütsel, kentsel ya da aileden yabancılaşma şeklinde de karşımıza çıkabilmektedir (Kanungo, 1979). Literatürde işe yabancılaşma ile psikolojik şiddet (İnce Ayaydın, 2021), serbest bırakıcı liderlik (Usman vd., 2020), işyeri yalnızlığı (Amarat vd., 2019), duygusal emek (Zaganjori, 2016), lider-üye etkileşimi (Tanrıverdi ve Kahraman, 2016) ve örgütsel güven (Özbek, 2011) arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarla karşılaşılmıştır.

### 2.3. Damgalama

Damga (Stigma) kavramı köken olarak Antik Yunana kadar uzanmakta ve kavramın o dönemde delik, yara ya da iz anlamlarında kullanıldığı bilinmektedir (Goffman, 1963). Antik Yunanda özellikle geniş çaplı etkiye sahip bulaşıcı hastalık ya da ruhsal hastalıklarda damgalama eğiliminin yaygın olduğu görülmüştür (Ertem, 2020). Asırlar önce dövme gibi çeşitli fiziki uygulamalarla başlanan damgalama (stigmatizasyon) eylemi günümüzde fiziki özellikten çıkıp soyut bir kavram haline dönüşmüştür (Canbolat, 2022). Damgalama ya da damgalanma artık yalnızca bulaşıcı hastalıklar ya da psikiyatri alanında değil hemen her alanda görülebilen sorunları kapsayan bir olgu olarak görülebilir. Çünkü önyargıların ve ayrımcılığın olduğu her yerde bu olgudan da söz edebilmek mümkündür (Ayhan ve Yağcı, 2021). Türk Dil Kurumu, “damgalamak” kavramını; “bir şeyin üzerine damga ile

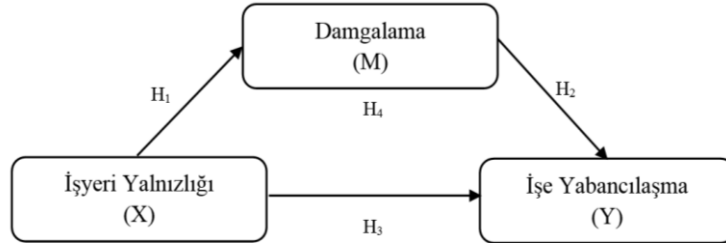
işaret yapmak, damga vurmak”, “bir kimseye, gerçeğe dayanmadan herhangi bir özellik veya nitelik yüklemek” ve “birine yüz kızartıcı bir suç yüklemek” olmak üzere üç şekilde tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Damgalama, bir kişiyi başka kişilerden ayıracak şekilde gözden düşürme, diğerlerinin aşağı görmesi ve genel olarak kötülemesi şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Cihan, 2019). Literatürde çeşitli damgalama başlıkları ile işe yabancılaşma (Ayhan ve Yağcı, 2021), dış pazarlara giriş (Ritvala vd., 2021), etik ifşa (Portfliet, 2020), Covid-19 (Mostafa vd., 2020), sedef hastası olan kişiler (Kowalewska vd., 2020) ve örgüt kültürü (Yaman ve Güngör, 2013b) ilişkisini inceleyen araştırmalar mevcuttur.

### III. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Literatürde sağlık çalışanlarının; işyeri yalnızlığını (Ay, 2015; Koçak ve Yener, 2019; Hoşgör ve Cin, 2020; Özişli, 2022; Wood vd., 2022) işe yabancılaşmasını (Amarat vd., 2019) ve damgalama olgusunu (Özmen, 2018) inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Bu durum sağlık sektöründe bu üç değişkenin önemine işaret etmektedir. Ayrıca Orhan (2021), işyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşmayı birlikte değerlendirdiği araştırmasında değişkenler arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayhan ve Yağcı (2021) ise araştırmalarında damgalama ile işe yabancılaşma arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Bütün bu araştırmalar değişkenlerin birbirleri ile ilişki ve etkileşim içerisinde olduklarına işaret etmektedir. Buradan hareketle araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının işyeri yalnızlığı algısının işe yabancılaşmaya etkisinde damgalamanın aracılık rolünün test edilmesidir. Bu bilgiler doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’deki gibidir.

#### Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli



Şekil 1’de yer alan kavramsal model doğrultusunda ileri sürülen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>1</sub>: İşyeri yalnızlığının damgalama üzerinde etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Damgalamanın işe yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: İşyeri yalnızlığının işe yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.

H<sub>4</sub>: İşyeri yalnızlığının işe yabancılaşmaya etkisinde damgalamanın aracılık rolü vardır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma İç Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren bir tıp fakültesinde yürütülmüştür. Kurumda çalışan personel (öğretim üyesi, araştırma görevlisi, hemşire ve yardımcı hizmetler personeli) sayısı 3700’ün üzerindedir. Basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre %95 güven düzeyinde ve %5 güven aralığında gerekli örneklem büyüklüğü 348 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda kurumdan alınan 16.12.2022 tarih ve 282983 sayılı yasal izin neticesinde 27 Aralık 2022-17 Ocak 2023 tarihleri arasında araştırmacılar tarafından araştırmaya katılmaya gönüllü ve istekli 400 personele ulaşılmıştır.

Katılımcılardan elde edilen formlardan eksik ve geçersiz formlar çıkarıldıktan sonra geçerli 359 veri toplama formu ile veri analizleri gerçekleştirilmiştir.

### 3.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama tekniklerinden olan anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket yönteminde veri toplama formu olarak dört bölümden oluşan form kullanılmıştır. Formun ilk kısmında katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hali ve iş tecrübe süresini ele alan 5 adet demografik bilgi sorusu yer almaktadır. İkinci kısmında ise İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (16 madde), İşe Yabancılaşma Ölçeği (8 madde) ve Damgalama (Stigma) Ölçeği (22 madde) yer almaktadır. Ölçekler, 1-Kesinlikle katılmıyorum'dan 5-Kesinlikle Katılıyorum'a beşli Likert tipinde kullanılmıştır.

İşyeri yalnızlığını ölçümlenmek amacıyla Wright, Burt, ve Strongman (2006) tarafından "Loneliness at Work Scale" ismiyle geliştirilen ve Doğan, Çetin, ve Sungur (2009) tarafından "İş Yaşamında Yalnızlık" ismiyle Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği gerçekleştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, duygusal yoksunluk (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9. maddeler) ve sosyal arkadaşlık (10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddeler) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Maddelerden 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16 ters yönlü maddelerdir. Bu araştırmada Cronbach alpha değeri 0,89 olarak saptanmıştır.

İşe yabancılaşmayı ölçümlenmek amacıyla Maddi, Kobasa, ve Hoover (1979) tarafından geliştirilen ve Hirschfeld, Field, ve Bedeian (2000) tarafından son şekline dönüştürülen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek orijinalinde 10 maddeden oluşmaktadır. Ancak Kanten ve Er Ülker (2013) Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında ölçeğin yapı geçerliliğini 8 madde olarak doğrulamışlardır. Araştırmada Donatbayan (2017) tarafından kamu kurumlarında çalışanlara yönelik güvenilirliği yeniden değerlendirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, tek boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada Cronbach alpha değeri 0,90 olarak saptanmıştır.

Damgalamayı ölçümlenmek amacıyla Yaman ve Güngör (2013a) tarafından "Damgalama (Stigma) Ölçeği" ismiyle Türkçe geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, ayrımcılık ve dışlanma (10, 17, 18, 19, 20 ve 21. maddeler), etiketleme (3, 4, 5, 7, 8 ve 9. maddeler), psikolojik sağlık (11, 12, 13, 16 ve 22. maddeler) ve önyargı (1, 2, 6, 14 ve 15. maddeler) olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada Cronbach alpha değeri 0,85 olarak saptanmıştır.

### 3.4. Veri Analizleri

Temin edilen veriler tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri, korelasyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve Hayes (2018)'in geliştirmiş olduğu Process Makro-Model 4 vasıtası ile aracılık testine tabi tutulmuştur. Aracılık etkisinin yorumlanmasında ise bootstrap tekniğinden yararlanılmıştır.

## IV. BULGULAR

### 4.1. Temel İstatistikler

Uygulanan frekans analizi sonucunda katılımcıların (N=359) çoğunluğunun 31-40 yaş aralığında (%35,4), erkek (%61,3), lisans mezunu (%34,3), evli (%65,5) ve 11-20 yıl aralığında iş tecrübesine sahip olduğu (%32,0) görülmüştür. Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik detaylı bilgiler Tablo 1'deki gibidir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri Tablosu**

Demografik Özellikler	Sayı (%)	Demografik Özellikler	Sayı (%)
<b>Yaş</b> 19 ve altı 20-30 31-40 41-50 51 ve üstü	10 (2,8)	<b>Cinsiyet</b> Kadın Erkek	139 (38,7)
	96 (26,7)		220 (61,3)
	127 (35,4)	<b>Medeni Durum</b> Evli Bekâr	235 (65,5)
	82 (22,8)		124 (34,5)
	44 (12,3)		
<b>Eğitim Düzeyi</b> İlköğretim Lise Önlisans Lisans Lisansüstü	33 (9,2)	<b>İş Tecrübesi (yıl)</b> 0-1 2-5 6-10 11-20 21 ve üzeri	26 (7,2)
	79 (22,0)		67 (18,7)
	43 (12,0)		65 (18,1)
	123 (34,3)		115 (32,0)
	81 (22,6)		86 (24,0)

Ölçekler ve ölçek alt boyutlarının birbirleriyle arasındaki ilişki düzey ve yönleri korelasyon analizi sonuçlarına göre Tablo 2'deki gibidir.

**Tablo 2. Korelasyon Analizi Bulguları**

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	2,27	0,70	(0,89)								
2-Duygusal yoksunluk	2,24	0,74	0,900**	(0,84)							
3-Sosyal arkadaşlık	2,27	0,83	0,893**	0,618**	(0,84)						
4-İşe Yabancılaşıma Ölçeği	2,26	0,89	0,447**	0,485**	0,309**	(0,90)					
5-Damgalama (Stigma) Ölçeği	2,54	0,54	0,413**	0,443**	0,301**	0,355**	(0,85)				
6-Ayrımcılık ve Dışlanma	1,98	0,75	0,372**	0,353**	0,326**	0,328**	0,755**	(0,81)			
7-Etiketleme	2,54	0,70	0,353**	0,368**	0,269**	0,244**	0,805**	0,531**	(0,66)		
8-Psikolojik Sağlık	2,66	0,74	0,231**	0,268**	0,136**	0,238**	0,724**	0,449**	0,440**	(0,65)	
9-Önyargı	3,07	0,83	0,227**	0,286**	0,123*	0,212**	0,612**	0,159**	0,349**	0,273**	(0,79)

\*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

\*\* .Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

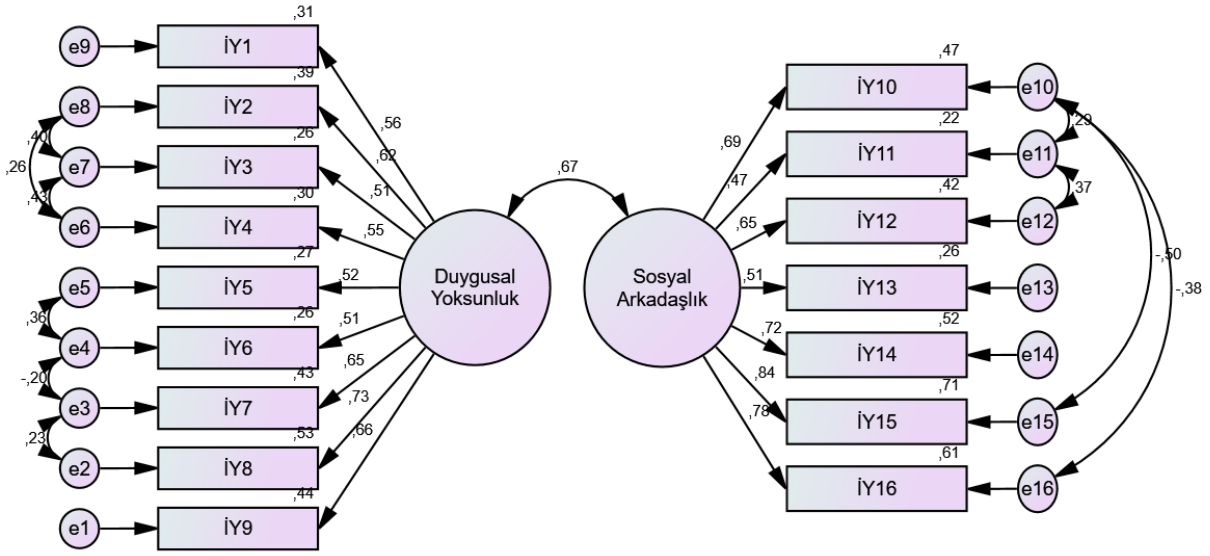
Not: Parantez içerisinde yer alan rakamlar değişkenlerin Cronbach Alpha değerleridir. Ort. = Ortalama, S.S. = Standart Sapma

Tablo 2'de görüldüğü üzere analize dahil olan tüm değişkenler ve alt boyutları birbirleri ile çeşitli düzeylerde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içerisindedirler. Bu durumda işyeri yalnızlığını ile işe yabancılaşıma ve damgalama arasında orta düzeyde, işe yabancılaşıma ile damgalama arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile sağlık çalışanlarının işyeri yalnızlığı, işe yabancılaşıma ya da damgalama düzeyleri arttıkça bu durum diğer değişkenlerdeki eğilimin de artmasına neden olmaktadır.

#### 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Elde edilen verilerin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile her bir ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu doğrultuda Şekil 2'de iş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait DFA modeli yer almaktadır.

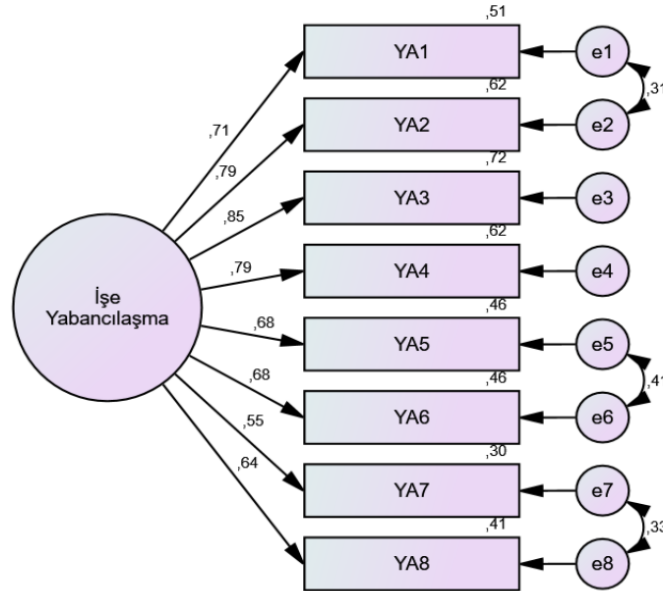
**Şekil 2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği DFA Modeli**



Başar (2016), standart katsayıların 0,40'ın üzerinde yer alması durumunda ilgili maddenin, ait olduğu boyuta iyi düzeyde uyum sağladığını ifade etmektedir.

Şekil 2'de yer aldığı şekli ile ölçek maddelerinin standart katsayıları 0,47 ile 0,84 değerleri arasında değişen değerler aldığından her bir maddenin ait olduğu boyutla iyi düzeyde uyum sağladığı kabul edilmiştir. Şekil 3'de İşe Yabancılaşma ölçeğine ait DFA modeli yer almaktadır.

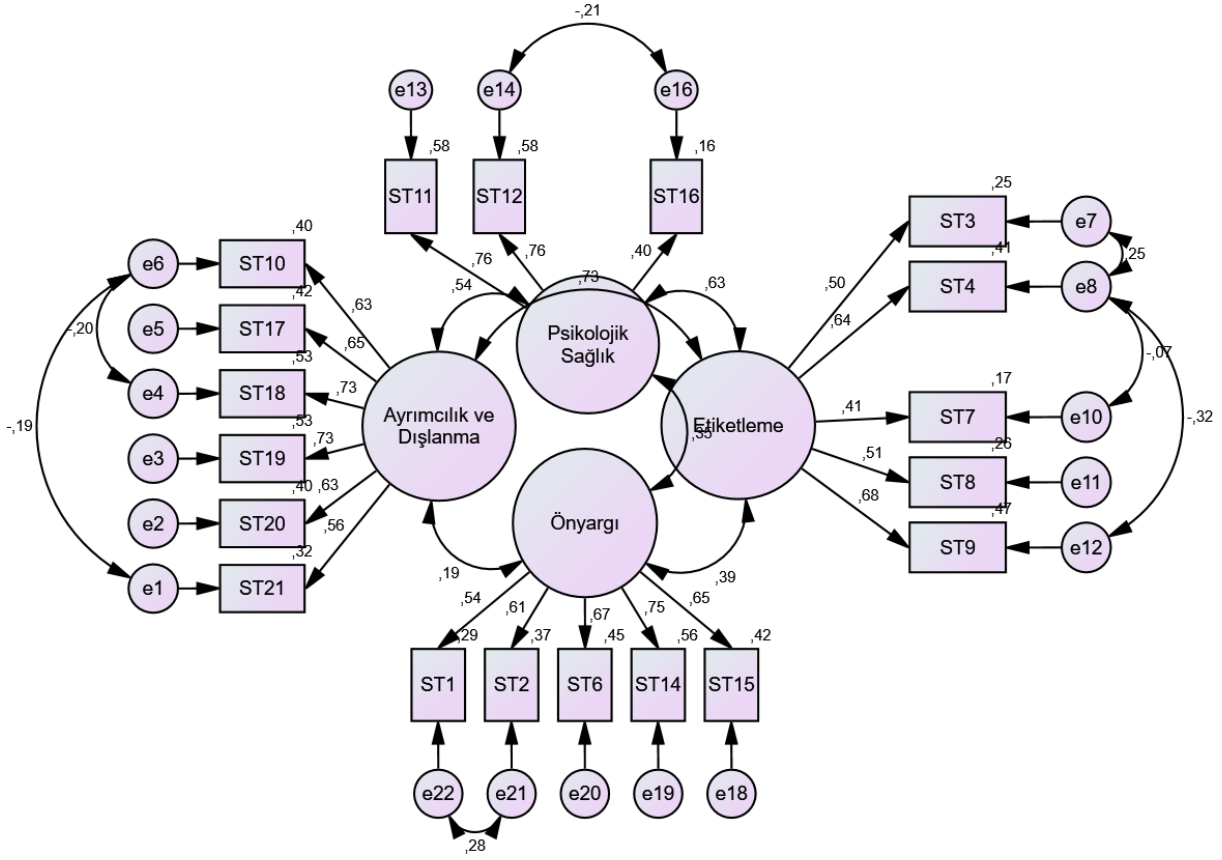
**Şekil 3. İşe Yabancılaşma Ölçeği DFA Modeli**



Şekil 3'te görüldüğü üzere ölçekte yer alan maddelerin standart katsayıları 0,55 ile 0,85 değerleri arasında değişmektedir. Bu değerler yine ölçek maddelerinin ait oldukları boyuta iyi düzeyde uyum sağladıklarının işaretidir. Şekil 4'de ise Damgalama ölçeğine ait DFA modeli yer almaktadır.



Şekil 4. Damgalama (Stigma) Ölçeği DFA Modeli



Şekil 4'te görüldüğü üzere ölçekte yer alan maddelerin standart katsayıları 0,40 ile 0,76 değerleri arasında değişmektedir. Standart katsayıların 0,40'ın üzerinde olması, yine ölçek maddelerinin ait oldukları alt boyuta iyi düzeyde uyum sağladıklarına işarettir (Başar, 2016). Ancak psikolojik sağlık alt boyutundan 13 ve 22. maddeler ile etiketleme alt boyutunda 5. maddenin standart katsayıları 0,40 değerinin altında kaldığından ilerleyen analizlere dahil edilmemişlerdir. Her üç ölçeğe ait uyum iyiliği indeks değerleri ise Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3. Ölçekler DFA Modeli Uyum İndeksleri

İndeks Adı	İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	İşe Yabancılaşma Ölçeği	Damgalama (Stigma) Ölçeği	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
X <sup>2</sup> /df	3,6	2,5	2,1	<3	3 < (X <sup>2</sup> /df) < 5
SRMR	0,07	0,03	0,06	<0,05	<0,08
CFI	0,90	0,98	0,92	>0,95	>0,90
RMSEA	0,08	0,06	0,05	<0,05	<0,08
TLI	0,87	0,97	0,90	>0,95	>0,90
IFI	0,90	0,98	0,92	>0,95	>0,90
GFI	0,90	0,97	0,92	>0,95	>0,90

Kaynak: Gürbüz (2021a:38)

Tablo 3'e göre tüm ölçeklere ait indekslerin kabul edilebilir ya da iyi uyum değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Böylelikle tüm ölçeklerin yapı geçerliliğinin doğrulandığı kabul edilmiştir.

### 4.3. Hipotez Testleri

Şekil 1'deki kavramsal modelde görüldüğü üzere aracı değişken damgalama, yordayıcı değişken işyeri yalnızlığı, yordanan değişken ise işe yabancılaşmadır. Korelasyon analizi sonuçları, yordayıcı değişken işyeri yalnızlığı ve yordanan değişken işe yabancılaşma ile aracı değişken damgalama arasında anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum işyeri yalnızlığının işe yabancılaşmaya etkisinde, damgalamanın aracı rolünün incelenebileceğini göstermektedir (Güldü, 2019). Bu amaçla araştırma hipotezlerinin test edilmesi için Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Macro eklentisi Model 4'den yararlanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği kullanılmıştır. Bootstrap tekniği ile gerçekleştirilen aracılık etki analizlerinde, hipotezlerin desteklenebilmesi için elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin eşit yönde olması (negatif-negatif ya da pozitif-pozitif) diğer bir ifade ile bu değerlerin sıfır değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004; Gürbüz, 2021b). Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 4'teki gibidir.

**Tablo 4. Hipotez Testlerine Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları (N=359)**

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri										
	M (Damgalama)					Y (İşe Yabancılaşma)					
	β	S.H.	%95 GA		β	S.H.	%95 GA				
			LLCI	ULCI			LLCI	ULCI			
<b>X (İş Yaşamında Yalnızlık)</b>	a	0,301*	0,037	0,2281	0,3737	c'	0,459*	0,064	0,3338	0,5849	
<b>M (Damgalama)</b>	-	-	-	-	-	b	0,362*	0,084	0,1975	0,5272	
<b>Sabit</b>		1,832*	0,087	1,66	2,004		0,316*	0,207			
		$R^2 = 0,017$					$R^2 = 0,241$				
		$F_{(1; 357)} = 66,041; p < 0,001$					$F_{(2; 356)} = 56,305; p < 0,001$				
		Toplam Etki					c	0,568*	0,061	0,4502	0,6865
		Dolaylı Etki					a.b	0,109*	0,032	0,0533	0,1758

Not: \*  $p < .001$ ; S.H.: Standart Hata. GA: Güven Aralığı.  $R^2$ : aracılık modelinin açıkladığı varyansı temsil eder. Standardize edilmemiş beta katsayıları ( $\beta$ ) raporlanmıştır. a: X->M etkisi, b: M->Y etkisi, c': doğrudan etki (X->Y), c: toplam etkidir.

Buna göre işyeri yalnızlığının damgalamayı pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta = 0,301$ , %95 GA [0,2281, 0,3737],  $t = 8,1265$ ,  $p < 0,001$ ). Standardize olmayan beta değerinin ( $\beta$ ) anlamlı olduğu  $p$  değerinin 0,001'den küçük olmasından ve güven aralığı değerlerinin sıfır değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır (MacKinnon vd., 2004; Gürbüz, 2021b:). Bu durumda iş yerinde yalnızlık değişkeninin damgalamadaki değişimin yaklaşık %2'sini ( $R^2 = 0,017$ ) açıkladığı tespit edilmiştir. Böylelikle  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca aracı değişken olan damgalamanın işe yabancılaşmayı, pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta = 0,362$ , %95 GA [0,1975, 0,5272],  $t = 4,3231$ ,  $p < 0,001$ ). Buna göre katılımcıların damgalama düzeyleri arttıkça işe yabancılaşma düzeyleri de artmaktadır. Bu durumda araştırmanın  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. İşyeri yalnızlığı da işe yabancılaşma üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir etkiye sahiptir ( $\beta = 0,459$ , %95 GA [0,3338, 0,5849],  $t = 7,1946$ ,  $p < 0,001$ ). Bu durumda  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir. İşyeri yalnızlığı ve damgalama, işe yabancılaşmadaki değişimin yaklaşık %24'ünü ( $R^2 = 0,241$ ) açıklamaktadır.

Tablo 4'te işyeri yalnızlığının (X), aracı değişken damgalama (M) ile işe yabancılaşma (Y) üzerindeki dolaylı etkisi yer almaktadır. Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları göz önünde bulundurularak işyeri yalnızlığının işe yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu; diğer bir ifade ile sağlık çalışanlarının damgalama eğilimleri işyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma arasındaki etkiye aracılık etmektedir ( $\beta = 0,109$ , %95 GA [0,0533, 0,1758]). Bu durumda  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca tam standardize etki büyüklüğü 0,086 ve kısmi standardize etki büyüklüğü ise 0,128'dir. Bu durumda test edilen modeldeki aracılık etkisinin "orta" değerde (Gürbüz, 2021b) olduğu tespit edilmiştir.

## **V. TARTIŞMA**

Literatürde araştırma modelinde bulunan her üç değişkenin birlikte ele alındığı araştırmaya rastlanmamıştır. Değişkenlerin ikili ilişkisini incelemeye yönelik sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır.

Araştırma bulgularına göre işyeri yalnızlığı damgalamayı pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Literatürde işyeri yalnızlığının damgalamaya etkisini ölçümleyen bir araştırma ile karşılaşılmamıştır. Ancak damgalamanın kişilerin iş ve özel yaşamlarında yıpratıcı etkilerinin olduğu ve ruhsal bozukluklarla ilişkilendirildiği görülmektedir (Ersoy ve Varan, 2007; Baysal 2013). Semerci (2023) damgalamanın yalnızlığa mahkum edilmek olduğunu bildirmektedir. Ay (2015) ise işyeri yalnızlığının sağlık çalışanlarında örgütsel sinizmi artırdığını tespit etmiştir. Böylelikle işyeri yalnızlığının çeşitli olumsuz örgütsel davranış değişkenlerini etkilediği sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu damgalamanın işe yabancılaşımayı pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediğidir. Ayhan ve Yağcı (2021) da araştırmalarında damgalama ile işe yabancılaşıma arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu durum araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Araştırmada ayrıca işyeri yalnızlığının işe yabancılaşımayı pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağ (2023) araştırmasında iş yeri yalnızlığının işe yabancılaşıma üzerinde artırıcı etkisinin olduğunu bildirmektedir. Orhan (2021) ise işyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşımayı birlikte değerlendirdiği araştırmasında değişkenler arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulguları literatür ile benzerlik göstermektedir. Böylelikle işyeri yalnızlığının işe yabancılaşımaya sağlık sektöründe de etki edebileceği öngörülmektedir.

Son olarak işyeri yalnızlığının işe yabancılaşımaya etkisinde damgalamanın aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Ancak literatürde bu durumu karşılaştırabilecek herhangi bir araştırma ile karşılaşılmamıştır.

## **VI. SONUÇ**

Sağlık çalışanlarının işyeri yalnızlıklarının işe yabancılaşımaya etkisinde damgalama eğilimlerinin aracılık rolünün test edildiği araştırma 359 kişi ile yürütülmüştür. Nicel desen ve kesitsel tipte planlanan araştırmanın verileri anket tekniği ile elde edilmiştir. Uygulanan frekans analizi sonucunda katılımcıların çoğunluğunun 31-40 yaş aralığında, erkek, lisans mezunu, evli ve 11-20 yıl aralığında iş tecrübesine sahip olduğu görülmüştür. Korelasyon analizi bulgularına göre işyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşıma ve damgalama arasında orta düzeyde, işe yabancılaşıma ile damgalama arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Hipotez testlerine göre işyeri yalnızlığının damgalamayı pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Böylelikle araştırmanın H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca aracı değişken olan damgalamanın işe yabancılaşımayı, pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların damgalama düzeyleri arttıkça işe yabancılaşıma düzeyleri de artmaktadır. Bu durumda araştırmanın H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmiştir. İşyeri yalnızlığı da işe yabancılaşıma üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Araştırmanın H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak işyeri yalnızlığının işe yabancılaşıma üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu; diğer bir ifade ile sağlık çalışanlarının damgalama eğilimleri işyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşıma arasındaki etkiye aracılık etmektedir. H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca tam standardize etki büyüklüğü 0,086 ve kısmi standardize etki büyüklüğü ise 0,128'dir. Bulgulara göre test edilen modeldeki aracılık etkisinin "orta" değerinde olduğu belirlenmiştir.

Sağlık kuruluşlarında yaşanan örgütsel çarpıklıklar kalitesiz kişiler arası ilişkilerin bir sonucudur ve sağlık çalışanlarının özel ve iş yaşamlarına olumsuz etkilerinin olduğu söylenebilir. Olumsuz etkiler

nedeniyle hizmet kalitesinde düşmeler ve maliyetlerde artışlar olabileceği öngörülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre sağlık yöneticilerine aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- İşyerinde olumsuz örgütsel davranışları engelleyecek tedbirler geliştirmelidirler.
- Çalışanların damgalama eylemlerinin önlenmesi için gereken tedbirlerin alınması ile işe yabancılaşmanın gelişimi en aza indirilebilir.
- İşyeri yalnızlığı yaşayan kişilerin bu algılarının ortadan kaldırılabilmesi için grup etkinlikleri, rotasyon, iş geliştirme ve iş genişletme vb. gibi insan kaynakları uygulamalarından yararlanılabilir.
- Araştırmada kullanılan modelin farklı sağlık kurumlarında ve diğer sektörlerde uygulanması ile değişkenlerin etkileri daha derinlemesine incelenebilir.

**Araştırmanın Sınırlılıkları:** Bütçe ve zaman kısıtları nedeniyle tek bir sağlık kuruluşunda yürütülmüş olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

**Etik kurul İzni:** Araştırma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve yayın etik kurulundan 17.05.2022 tarihli ve 4/67 sayılı karar ile onay alınmıştır. Araştırma Helsinki Bildirgesi (2013) ilkelerine göre yürütülmüştür.

## 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, 715-739.
- Akdeniz, F. (2022). *İletişim iklimi ve işyeri yalnızlığı ilişkisinde temel psikolojik ihtiyaçların aracılık rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Akduru, H. E. & Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 106-119.
- Akyol, A. (2019). *İşkoliklik ve işe cezbolma ile işyeri yalnızlığı ve stres arasındaki ilişkilerin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., & Güneş Karakaya, B. (2019). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 553-559.
- Atasoy, A., & Yorgun, S. (2013). Sağlık çalışanlarında iş gerilimi ve iş stres düzeyinin değerlendirilmesi, *Sağlıkta Kalite ve Performans Dergisi*, 6(2), 71-88.
- Ay, A. F. (2015). İstismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir çalışma. *Journal of International Social Research*, 8(41), 1116-1126.
- Ayhan, E. E., & Yağcı, H. (2021). İşyerinde damgalanmanın işe yabancılaşma açısından değerlendirilmesi: Bir kamu kurumu örneği. *Fırat Üniversitesi. İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 167-187.
- Başar, E. E. (2016). *Hane halklarının sürdürülebilir tüketim davranışlarının ölçülmesine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Bağ, Ç. (2023). *İşyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Barsbay, M. Ç. (2019). Sağlık hizmetlerini yönetmek neden zordur?: Teorik tartışmalar. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 247-253.
- Baysal, G. Ö. D. (2013). Damgalanma ve ruh sağlığı. *Archives Medical Review Journal*, 22(2), 239-251.
- Canbolat, M. A. (2022). Örgütlerde damgala(n)ma (stigmatizasyon). (Editör: Mehmet Ali Canbolat ve Ahmet Burhan Çakıcı), *Örgütlerin Karanlık Yüzü: Negatif Davranışlar* (ss. 221-236), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Cihan, G. (2019). *Obez bireylerde damgalanma hissi ile yeme davranışları ve depresyon arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cindiloğlu, M., Polatçı, S., Özçalık, F., & Gültekin, Z. (2017). İşyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminine etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 17(2), 191-200.
- Deniz, S. (2019). Effect of loneliness in the workplace on employees' job performance: A study for hospital employees. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 4(3), 214-224.
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Donatbayan, İ. H. (2017). *Örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Gaziantep'te bir alan araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Erdirençelebi, M., & Ertürk E. (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 603-617.
- Ersoy, M. A., & Varan A. (2007). Ruhsal hastalıklarda içselleştirilmiş damgalanma ölçeği türkçe formu'nun güvenilirlik ve geçerlik çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(2), 163-171.
- Ertem, M. (2020). COVID-19 pandemisi ve sosyal damgalama. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 135-138.
- Esmer, Y., Özdaşlı, K., & Kandemir, H. (2017). *Sağlık sektörü örgütlerinde üretkenlik karşısı iş davranışlarına yönelik bir değerlendirme*, Uluslararası Taşköprü Pompeipolis Bilim Kültür Sanat Araştırmaları Sempozyumu Tam Metin Kitabı, 983-991
- Ferguson, I., & Lavalette, M. (2004). Beyond power discourse: Alienation and social work. *British Journal of Social Work*, 34(3), 297-312. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bch039>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. London: Penguin Group.
- Güldü, Ö. (2019). Konaklama işletmesi çalışanlarının algıladıkları sosyal desteğin işe bağlılık düzeylerine etkisi: Uzlaşabilirlik kişilik özelliğinin aracılık rolü. *Turizm Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 17-28.

- Gümüş Dönmez, F., & Topaloğlu, C. (2020). Otel çalışanlarında algılanan örgütsel destek, iş yeri yalnızlığı ve iş tatmini ilişkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 311-324.
- Gürbüz, S. (2021a). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2021b). *Aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (Second Edition). New York: The Guilford Press.
- Hirschfeld, R. R., Field, H. S., & Bedeian, A. G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: A test in two samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- Hoşgör, H., & Cin, S. (2020). İşyeri yalnızlığı ile örgütsel sinizm ilişkisi: Bir eğitim ve araştırma hastanesinde uygulama. *Turkish Studies*, 15(5), 2449-2461.
- İnce Ayaydın, Ç. (2021). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 143-176.
- Kanten, P., & Er Ülker, F. (2013). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Kütahya: Nobel Akademik Yayıncılık, 624-629.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119-138.
- Koçak, Ö. E., & Yener, S. (2019). Lidere güven algısının işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisinde psikolojik rahatlık algısının aracı rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(3), 937-954.
- Koçer, C., Yeşil, E., & Yürüyen, H. (2018). Sanallık algısının, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel iletişim üzerindeki etkisi. *Uluslararası Turizm Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2(2), 561-577.
- Kowalewska, B., Cybulski, M., Jankowiak, B., & Krajewska-Kułak, E. (2020). Acceptance of Illness, Satisfaction with Life, Sense of Stigmatization, and Quality of Life among People with Psoriasis: A Cross-Sectional Study. *Dermatology and Therapy*, 10(3), 413-430.
- Layne, D. M., Nemeth, L. S., Mueller, M., & Martin, M. (2019). Negative behaviors among healthcare professionals: Relationship with patient safety culture. *Healthcare*, 7(1), 23.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99-128.
- Maddi, S. R., Kobasa, S. C., & Hoover, M. (1979). An alienation test. *Journal of Humanistic Psychology*, 19(73), 73-76.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., & Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Moch, M. K. (1980). Job involvement, internal motivation, and employees' integration into networks of work relationships. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(February), 15-31.

- Mostafa, A., Sabry, W., & Mostafa, N. S. (2020). COVID-19-related stigmatization among a sample of Egyptian healthcare workers. *PLoS ONE*, 15(12), 1-15.
- Orhan, A. T. (2021). *Örgüt ikliminin çalışan performansına etkisinde iş yeri yalnızlığı ve işe yabancılaşmanın aracı rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Orhan, A. T. (2023). İş yeri yalnızlığının çalışan performansına etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(1), 463-476.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özdemir, B. (2021). İşyerinde yalnızlığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünün incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(5), 1421-1439.
- Özişli, Ö. (2022). The effect of workplace ostracism on organizational silence and workplace loneliness: A study on healthcare workers. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 7(3), 300-308.
- Özmen, S. (2018). *Hastane Çalışanları Arasında Damgalama (Stigmatizasyon) Olgusu Üzerine Keşifsel Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Pearlin, L. I. (1962). Alienation from work: A study of nursing personnel. *American Sociological Review*, 27(3), 314-326.
- Pehlivanlı, E. A. (2022). Yalnızlık, Sosyal İzolasyon ve İşyeri Yalnızlığı. (Editör: Mehmet Ali Canbolat ve Ahmet Burhan Çakıcı), *Örgütlerin Karanlık Yüzü: Negatif Davranışlar* (159-174), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Portfliet, M. V. (2020). Resistance will be futile? The stigmatization (or not) of whistleblowers. *Journal of Business Ethics*, 1-14.
- Ritvala, T., Granqvist, N., & Piekkari, R. (2021). A processual view of organizational stigmatization in foreign market entry: The failure of Guggenheim Helsinki. *Journal of International Business Studies*, 52, 282-305.
- Seçkin, Ş. N. (2017). Algılanan örgütsel politika, işyeri yalnızlığı ve içsellik statüsü ilişkisinde politik yeteneğin rolü: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 1-15.
- Semerci, B. (2023, Şubat 26). *Yalnızlığa mahkum edilmenin adı: Damgalanmak*. <https://bengisemerci.com/yalnizliga-mahkum-edilmenin-adi-damgalanmak/>
- Siddiqui, S., & Sangwan, A. (2022). The catalytic role of perceived psychological safety on the relationship between 'support from supervisor' and 'workplace loneliness'. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 8401-8412.
- Sivuk, D., & Seyhan, F. (2021). Örgütsel çatışma, örgütsel stres, iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Sağlık çalışanlarının verimliliği üzerine bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 185-201.

- Tanrıverdi, H., & Kahraman, O. C. (2016). 5 Yıldızlı otel işletmelerinde lider-üye etkileşimi ve işe yabancılaşma ilişkisi: Marmaris ve İstanbul destinasyonlarında bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 463-493.
- Taşpınar, Y., & Eryeşil, K. (2021). Örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisine ilişkin bir alan araştırması: Konya ilinde bir yerel yönetim örneği. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(24), 250-265.
- TDK (2023, Şubat 14), "Türk Dil Kurumu", <http://www.tdk.gov.tr>
- Usman, M., Ali, M., Yousaf, Z., Anwar, F., Waqas, M., & Khan, M. A. S. (2020). The relationship between laissez-faire leadership and burnout: Mediation through work alienation and the moderating role of political skill. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 37(4), 423-434.
- Wood, R. E., Brown, R. E., & Kinser, P. A. (2022). The connection between loneliness and burnout in nurses: An integrative review. *Applied Nursing Research*, 66(151609).
- 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).
- Yaman, E., & Güngör, H. (2013a). Damgalama (stigma) ölçeği'nin geliştirilmesi, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(25), 251-270.
- Yaman, E., & Güngör, H. (2013b). Relationship between Stigma Tendencies of School Administrators' and Teachers' and Organizational Culture. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3), 783-797.
- Yetiş, Z. (2013). *Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde yabancılaşma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Zaganjori, O. (2016). *An empirical research on the relationship between emotional labor and work alienation*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.