



MAÜ  
PRESS

# Artuklu Kaime

## PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ANALİZİ

Gazi Kurnaz | ORCID: [0000-0002-9871-5359](https://orcid.org/0000-0002-9871-5359) | E-Posta: [gazikurnaz89@gmail.com](mailto:gazikurnaz89@gmail.com)

Mardin Artuklu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Mardin, Türkiye

Osman Eroğlu | ORCID: [0000-0002-8149-0149](https://orcid.org/0000-0002-8149-0149) | E-Posta: [osmaneroglu2181@hotmail.com](mailto:osmaneroglu2181@hotmail.com)

Mardin Artuklu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Mardin, Türkiye

İslam Altun | ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7419-4029> | E-Posta: [islamaltun@gmail.com](mailto:islamaltun@gmail.com)

Mardin Artuklu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Mardin, Türkiye

Esra Emen | ORCID: [0009-0002-5147-1227](https://orcid.org/0009-0002-5147-1227) | E-Posta: [esra.ee683@gmail.com](mailto:esra.ee683@gmail.com)

Mardin Artuklu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Mardin, Türkiye

ROR ID: <https://ror.org/0396cd675>

Geliş Tarihi 28.11.2024  
Kabul Tarihi 23.12.2024  
Yayın Tarihi 30.12.2024

### Atıf Bilgisi

Kurnaz, G., Eroğlu, O., Altun, İ., & Emen, E. (2024). "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Analizi". Artuklu Kaime, 7/2, 156-170. <https://doi.org/>

### Öz

Psikolojik sermaye, pozitif psikoloji ekolünden doğmuş ve bu alandaki anlayışın örgütsel yapılar içinde kendine bir yer bulmasıyla şekillenmiştir. Psikolojik sermaye kavramı, çalışanların organizasyona katkıda bulunabilecek, ölçülebilir ve geliştirilebilir pozitif psikolojik yeteneklerine odaklanmaktadır. Psikolojik sermaye, "iyimserlik, kendine güven, umut ve dayanıklılık" gibi dört temel bileşenden oluşmaktadır. Çalışanların bu yeteneklere sahip olmaları, onların iş ortamındaki zorluklarla başa çıkabilmelerini kolaylaştırır ve işlerine yönelik olumlu bir bakış açısı kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Öte yandan, yabancılaşma, kişilerin işlerine karşı ilgisizleşmeleri ya da işlerinden anlam yoksunluğu hissetmeleriyle ortaya çıkan psikolojik bir sorun olarak ifade edilir. Bu çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak, araştırmanın örneklemi Konya il merkezinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren (otomotiv, tekstil ve gıda) toplam üç işletmeden 175 çalışan oluşturmaktadır. Çalışma ampirik bir araştırma niteliğindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS programı ve yapısal eşitlik modellemesi teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın bulgular bölümünde, değişkenler arasındaki ilişkiler ve etkiler, korelasyon ve regresyon analizleri yoluyla incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, psikolojik sermaye ile örgütsel yabancılaşma arasında istatistiksel olarak

anlamalı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, psikolojik sermayenin örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamalı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, Yabancılaşma, Örgütsel Yabancılaşma.

### Öne Çıkanlar

- Kurumlar, alışanların psikolojik sermayesini (iyimserlik, özgüven, umut ve dayanıklılık) geliştirmek için hedefe yönelik eğitim programları düzenlemelidir.
- alışan bağlılığını düzenli olarak değerlendirerek, yabancılaşmaya neden olan özerklik eksikliği veya anlamalı iş gibi sorunları belirleyip çözmek önemlidir.
- Yöneticiler, katkıları takdir ederek ve yapıcı geri bildirim sağlayarak destekleyici bir kùltür oluşturarak yabancılaşmayı azaltmalıdır.
- İnsan Kaynakları stratejileri, çalışanların refahını artırmak ve aidiyet duygusunu güçlendirmek için pozitif psikoloji ilkelerini içermelidir.
- Çalışanların güçlenmesini artırmak ve yabancılaşma duygusunu azaltmak için karar alma süreçlerine katılımları teşvik edilmelidir.

## EXAMINING THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON ORGANIZATIONAL ALIENATION

Gazi Kurnaz | ORCID: [0000-0002-9871-5359](https://orcid.org/0000-0002-9871-5359) | E-Posta: [gazikurnaz89@gmail.com](mailto:gazikurnaz89@gmail.com)

Mardin Artuklu University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Mardin, Türkiye

Osman Eroğlu | ORCID: [0000-0002-8149-0149](https://orcid.org/0000-0002-8149-0149) | E-Posta: [osmaneroglu2181@hotmail.com](mailto:osmaneroglu2181@hotmail.com)

Mardin Artuklu University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Mardin, Türkiye

İslam Altun | ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7419-4029> | E-Posta: [islamaltun@gmail.com](mailto:islamaltun@gmail.com)

Mardin Artuklu University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Mardin, Türkiye

Esra Emen | ORCID: [0009-0002-5147-1227](https://orcid.org/0009-0002-5147-1227) | E-Posta: [esra.ee683@gmail.com](mailto:esra.ee683@gmail.com)

Mardin Artuklu University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Mardin, Türkiye

ROR ID: <https://ror.org/0396cd675>

Date of Submission	28.12.2024
Date of Acceptance	23.12.2024
Date of Publication	30.12.2024

### Abstract

Psychological capital has its roots in the field of positive psychology and has been shaped by the insights gained within this area, establishing itself as a key concept within organisational structures. The concept of psychological capital is concerned with the quantifiable and cultivatable positive psychological capabilities of employees that can be beneficial to the organisation. Psychological capital is comprised of four fundamental components: optimism, self-confidence, hope, and resilience. The possession of these abilities by employees facilitates their ability to cope with difficulties in the work environment and engenders a positive perspective towards their work. On the other hand, alienation represents a psychological issue whereby individuals exhibit apathy or a sense of lack of purpose in their professional roles. The objective of this study is to ascertain the impact of psychological capital on organisational alienation. For this purpose, the study sample comprises 175 employees from three in different sectors (automotive, textile and food) in the Konya city centre. This study employs an empirical research design. A questionnaire was employed as the primary data collection instrument in this study. The resulting data were analysed using the SPSS program and structural equation modelling techniques. In the findings section of the study, the relationships and effects between variables were analysed through correlation and regression analyses. The results of the analysis indicated a statistically significant relationship between psychological capital and organisational alienation. Furthermore, it was established that psychological capital exerts a statistically significant influence on organisational alienation.

**Keywords:** Psychological Capital, Alienation, Organizational Alienation.

## Highlights

- Organizations should enhance employees' psychological capital (optimism, self-confidence, hope, and resilience) through targeted training programs.
- Regularly assess employee engagement to identify and address causes of alienation, such as lack of autonomy or meaningful work.
- Managers should create a supportive culture by recognizing contributions and providing constructive feedback to reduce alienation.
- HR strategies should incorporate positive psychology to improve employee well-being and foster a sense of belonging.
- Engaging employees in decision-making processes to boost empowerment and minimize feelings of alienation.

## Citation

Kurnaz, G., Eroğlu, O., Altun, İ., & Emen, E. (2024). "Examining the Effect of Psychological Capital on Organizational Alienation". *Artuklu Kaime*, 7/2, 156-170. <https://doi.org/>

## Giriş

Günümüz insanı, sanayi devrimi ile birlikte başlayan ve her alana yayılan hızlı bir değişim ve dönüşümün toplumsal ve ruhsal düzeyde yarattığı bunalımların, köklü bir rahatsızlığa dönüştüğü rekabetçi ve çalkantılı bir ortamda yaşamını sürdürmektedir. Nitekim bu değişim ve dönüşümlere paralel olarak insanın doğa ve toplumla ilişkilerinde gözlenen bunalım ve mutsuzluk hali giderek belirginleşmekte, maddi refahın tek başına yeterli olamayacağı düşüncesi giderek yaygınlaşmaktadır (Şimşek vd., 2006: 570). Keza bilim ve teknolojinin sunduğu yenilikler bireylere hem ilgi çekici gelirken hem de bazı değerleri yavaş yavaş unutarak özümüzden kopmamıza neden olmaktadır. Bu noktada karşımıza çıkan yabancılaşma olgusu; bireyi kendi özüne, değerlerine ve topluma karşı soyutlamaktadır (Salihoglu, 2014: 1-2).

Kişinin hem kendine hem de toplumsal değerlere karşı yabancılaşması, günümüzün hızlı değişim sürecine adapte olamaması sorunu her geçen gün daha da derinleşmektedir. Kişi bu hengâmede görev ve sorumluluklarını yerine getirme telaşıyla sosyal çevresinden uzaklaştığı gibi, kendi özünden de uzaklaşmakta, doğal işleyiş düzeniyle uyumlu olamayan bir sürecin sonunda kendine karşı duyarsızlaşmaktadır (Tutar, 2010: 176). Nitekim bu noktada örgütsel etkinliğinin sağlanmasında ve geliştirilmesinde (Avey vd., 2010) psikolojik sermaye sayesinde tüm sermaye türlerinin birlikte faaliyet göstermesi ile birlikte örgüt içerisindeki en önemli unsur olan insan potansiyelinin açığa çıkarılması mümkün olabilmektedir (Akdoğan ve Polatçı, 2013: 274).

Psikolojik sermaye psikolojik bir kaynak olarak bireysel düzeyde kişisel gelişimi ve performansı artıran, örgütsel düzeyde beşeri ve sosyal sermaye kavramının bir unsuru olarak performansı artırmanın yanı sıra verimlilik, karlılık ve rekabet avantajı yaratan önemli bir güç olarak kabul edilmektedir. Bu gücün hem kamu, hem özel sektör, hem de sivil toplum kuruluşları açısından elde edilmesi, geliştirilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir (Polatçı, 2017: 5; Luthans, vd., 2007). Bu literatürel bilgiler ışığında, çalışmada örgütsel yabancılaşmanın psikolojik sermaye üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Müteakip bölümlerde, örgütsel yabancılaşma ve psikolojik sermaye değişkenleri ile ilgili kavramsal çerçeve, çalışmanın ampirik deseninde analiz sonuçları ve değerlendirmeler sunulmuştur.

## 1. Psikolojik Sermaye Kavramı ve Boyutları

Psikolojik sermaye (Psychological Capital-PsyCap) Seligman (1998) tarafından ortaya atılan pozitif psikoloji ve örgütsel davranış yaklaşımları içerisinde değerlendirilmektedir. En basit anlamda psikolojik sermaye, “bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumu” olarak tanımlanabilir (Luthans vd., 2007: 3). Psikolojik sermaye, örgütsel alanda güçsüzlükleri ve negatif durumları ortaya çıkarmayı ve bireylerin pozitif duygularına odaklanmayı amaçlamaktadır (Avey vd., 2008). Nitekim bu noktada, çalışanların psikolojik sermayeleri, “özgüven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık” olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır (Luthans vd. 2010).

*Öz güven boyutu*, kişinin kendine ve yapacaklarına güven duyarak hareket etmesi, kendini sevmesi ve iyi hissetmesidir (Bandura, 1997; Güven vd., 2022). *Umut boyutu*, arzu edilen hedeflere ulaşma noktasında algılanan yol ve yöntemler türetme ve hedef yönelimli düşünerek bu yol ve yöntemleri kullanma noktasında kendi kendini motive etme yeteneğidir. *İyimserlik boyutu*, şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda pozitif tutum ve beklentiler içinde bulunabilmeyi ifade etmektedir (Oğuzhan vd., 2017: 332). *Psikolojik dayanıklılık boyutu*, bireyin olumsuzluklar karşısında gösterdiği uyum ve başa çıkabilme yeteneğidir (Luthans vd., 2006). Bu bağlamda psikolojik sermaye her durum ve koşula uygun çeşitli yöntem, uygulamalarla bireysel ve örgütsel performansın geliştirilebilmesine imkân verebilmektedir (Luthans vd., 2008). Psikolojik sermaye, yukarıda belirtilen (özgüven, iyimserlik, umut, dayanıklılık) durumsal faktörlerin hepsini bünyesinde barındıran birleşik ve sinerjik bir yapı olarak açıklanmaktadır (Çetin vd., 2013). Bu faktörlerin hepsi kişilik özellikleri gibi sabit ve değiştirilemez olmayıp değiştirilebilir ve geliştirilebilir faktörlerdir. Bu faktörler icra edilebilecek çeşitli uygulamalarla bireysel ve örgütsel performansın artırılmasını sağlamaktadır (Erdem vd., 2015: 42; Çetin vd., 2013; Çelik vd., 2014: 563-564).

## 2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı ve Boyutları

Yabancılaşma olgusu, birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Sözcügelimi Hegel'e göre yabancılaşma, insanın fiziki ve ruhi varlığı arasındaki ayrım sonucu ortaya çıkmaktadır. İnsan kendisine ve çevresine karşı yabancılaşmakta, kendisini düşünen ve hisseden bir varlık olarak görmemektedir (Babür, 2009: 3). Marx'a (2000) göre yabancılaşma: "insanı, kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğinin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özsel doğasına, insanlığına ve öteki insanlara yabancılaştıran eylemdir" (Fettahlıoğlu, 2006: 10). Tolan (1981) ise Marksist kuramı temel alarak yabancılaşmayı "insanın kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden izole olarak; bu ürün ve çevrenin egemenliği altına girmesi" şeklinde tanımlamaktadır. Blauner (1964) yabancılaşmayı, "işin; özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması durumu olarak tanımlamaktadır" (Elma, 2003: Fettahlıoğlu, 2006).

Bu tanımlamaların hepsi kapsam olarak ufak tefek farklılıklar gösterse de anlam itibarı ile bir paralellik ifade ettikleri görülmektedir. Genel olarak yabancılaşma: "bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumunun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkisizleşmesi ve bu denetim ile uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması" şeklinde tanımlanabilmektedir (Şimşek vd., 2014: 253). Sosyal psikolojik bir olgu olan yabancılaşma, "genel olarak iki temel perspektifle ele alınmaktadır. Bunlar "*subjektif bakış açısı*" ve *objektif bakış açısı*" olarak ifade edilir. Subjektif, diğer bir ifadeyle sosyal psikolojik bakış açısı yabancılaşmayı kişisel duygularla ilgili, onun inanç ve tutumuyla alakalı bir durum olarak ifade ederken; objektif veya Marksist bakış açısı, yabancılaşma olgusunu, kapitalist üretim ilişkilerinin çelişkilerinin ortaya çıkardığı objektif bir durum olarak ele almaktadır (Tutar, 2010: 179). Hegel tarafından ilk kez ele alınan insanın doğal yaşama ve kendi özüne yabancılaşması olgusu, Marx tarafından daha kapsamlı olarak ele alınmıştır. Marx, yabancılaşmış emek kavramını, çalışanların emeğinin kendine ilişkin olmayan bir etkinlikmiş gibi görünmesi anlamında kullanmıştır (Şimşek vd., 2014: 252). Marxist objektivistler yabancılaşma olgusunu, "kapitalist örgütlenme ve üretim ilişkilerinin, bireyin işin yapış süreçlerine kendini dâhil edememesi, uzaklaşması, iş yaşamında kendini gerçekleştiremeyen ve var etme olanağı bulamayan bireyin verdiği reaksiyon şeklinde" tanımlamaktadırlar (Tutar, 2010: 179).

Bir kavramı açıklamanın veya anlamının en kolay yolu, kavramın unsurlarını ve boyutlarını ayrıntılı olarak ortaya koymaktır. Yabancılaşma olgusunu Seeman (1959), sistemli bir biçimde ele alarak, "*güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtım ve kendine yabancılaşma*" şeklinde beş boyutta ele almaktadır. *Güçsüzlük boyutu*: Sosyal süreçler karşısında güçsüzlük, bireyin davranışları hakkındaki kararı veya olaylar üzerinde kontrol olayların kendini sürüklediği, olaylara gerçek benliği kapılması halidir. *Anlamsızlık boyutu*: Bireyin, kendi davranışının istediği sonuçları elde etmesini sağlayamayacağına ya da aradığı desteği bulamayacağına ilişkin olumsuz algılamalarından, beklentisinden kaynaklanan temel duygudur (Erkılıç, 2012: 61; Seeman, 1959; Yalın ve Koyuncu, 2014: 87). *Kuralsızlık boyutu*: Davranışa yöneltecek prensip ve ölçümler bulamamak ve amaca ulaşabilmek için toplum tarafından onanmış yollara başvurmak şeklinde tanımlanabilir. Toplumun davranışlarını düzenleyen değer ve düzgülerin bireye gelmemesi, başka bir ifadeyle toplumsal normların belirlediği başarı hedeflerine ulaşabilmek için toplum tarafından kabul edilmeyen davranışlara yönelmesi olgusu kuralsızlığı doğurmaktadır (Şimşek vd., 2014: 254). *Yalıtılmışlık boyutu*: Bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirmesi olarak tanımlanırken (Elma, 2003: 36), *Kendine yabancılaşma boyutu* ise kişinin kendi varlığının ve potansiyel güçlerinin farkında olmaması anlamını taşımaktadır (Elma, 2003: 38).

## 3. Örgütsel Yabancılaşma ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Modern örgütlerde çalışan bireyler, birçok benzer davranışa; rutinlik, bıkkınlık, sıkıcılık, stres, konforizm gibi sorunlarla karşı karşıya kalarak yabancılaşma olgusuna maruz kalmaktadırlar. Çalışanların yaşadığı bu yabancılaşma olgusu, bireysel, toplumsal ve örgütsel bazda birtakım sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bunlar: "psikolojik çöküntü, yaratıcılığın yok olması,

tatminsizlik, zihinsel bozukluklar, performans düşüklükleri, kendini işe verememe, iş devamsızlık” yabancılaştırmanın doğurduğu sonuçlar olarak kabul edilmektedir (Aytaç, 2005: 331; Turan ve Parsak, 2011: 5).

Örgütlerin faaliyetlerini sürdürüp etkili ve verimli bir şekilde gelişmelerinde örgüt içerisinde bulunan çalışanların katkıları son derece önemlidir. Bu bağlamda çalışanların örgüt içinde faaliyette bulunurken takındıkları tutum ve davranışlar son derece önemlidir. Bundan ötürü, örgütsel başarıya ulaşmak amacıyla çalışanların çalışma performansını etkileyebilecek her türlü faktörün saptanması, akabinde saptanan bu faktörlerin ortadan kaldırılması ya da minimize edilmesi bireysel, toplumsal ve örgütsel perspektifi ile belirlenen hedeflere ulaşma noktasında son derece önem arz etmektedir (Çalışkan ve Pekkan, 2017). Çalışma ortamında, çalışanların tutum ve davranışlarının nedenlerini kişisel özelliklerini temel alarak araştıran psikoloji bilimi, ürettiği birtakım rasyonel yöntemlerle insan unsurunun işletme yönetimine büyük ölçüde yardımcı olmasını sağlamaktadır. Nitekim psikolojideki pozitif yaklaşım, insan kaynağı yönetimini de etkilemiş, pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının ortaya çıkmasına katkı sağlamıştır (Akçay, 2011; Yetiş, 2016; Çalışkan ve Pekkan, 2017: 18). Pozitif örgütsel davranış içerisinde öne çıkan bir kavram olan psikolojik sermaye, bireyin sahip olduğu olumlu özellikler bütünü olarak tanımlanırken, kişilik özelliklerinden farklı olarak gelişime açık olduğu vurgulanmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 304; Tokmak, 2014: 136; Luthans vd., 2010, Wu vd., 2023).

Örgütsel yabancılaştırma ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki kuramsal olarak ortaya konulmasına rağmen bu iki kavramı ampirik araştırma deseninde ortaya koyan sınırlı çalışmaya rastlanılmıştır. Sözgelimi Çalışkan ve Pekkan (2017) psikolojik sermayenin ve örgütsel desteğin işe yabancılaştırma üzerine etkilerini araştırmıştır. Araştırma bulguları sonucunda psikolojik sermayenin ve örgütsel desteğin işe yabancılaştırma üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu saptamışlardır. Başka bir çalışmada Tokmak (2014) duygusal emek ile işe yabancılaştırma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin bulunup bulunmadığını lojistik sektörü çalışanları örnekleminde araştırmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde, çalışanların duygusal emek yoğunluğundaki artış, işe yabancılaştırmalarını artırmaktadır. Ayrıca çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayeleri duygusal emek ile işe yabancılaştırma arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenmektedir.

Luthans (2012) örgütlerde çalışanların etkin performans göstermeleri için güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin durağan olmadığını ve geliştirilebilir olduğunu ifade etmiştir. Başka bir çalışmada Erol ve Altun (2020), psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaştırmaya etkilerini bankacılık sektöründe araştırmıştır. Araştırmada, psikolojik sermayenin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaştırmanın alt boyutları üzerinde farklı düzeylerde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda psikolojik sermaye bileşenlerinin (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık) geliştirilmesinin ve çalışanın psikolojik sermaye düzeyinin yükseltilmesinin çalışanın işinde daha fazla gayret göstermesine, işe bağlılığına imkân sağlayacağı ve işe yabancılaştırmayı azaltacağı değerlendirilmiştir (Tokmak, 2014: 140). Bu bağlamda bu çalışmada örgütsel yabancılaştırma ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki ampirik bir araştırma deseninde ele alınmıştır. Yukarıda ele alınan yazınsal bilgi ışığında geliştirilen ana hipotez şu şekildedir:

**H1:** “Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel yabancılaştırma düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır”.

## 4. METODOLOJİ

### 4.1. Araştırmanın Çerçevesi

Nicel araştırma deseninde yapılan bu çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel yabancılaştırma üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda gerekli olan veriler sosyal bilimlerde araştırmalarında sıklıkla kullanılan anket tekniği ile toplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016; Kurnaz ve İraz, 2024; Ergin vd., 2024; Şeyhanoğulları vd., 2024; Dabakoğlu, 2022). Çalışmada veriler,

örgütsel yabancılaşma, psikolojik sermaye ve katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği olarak, Mottaz (1981) tarafından geliştirilen 21 ifade ve üç boyuttan (güçsüzleşme, kendine yabancılaşma, anlamsızlaşma) oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler 5’li Likert tipi ile derecelendirilmekte ve seçenekler (1) “Kesinlikle Katılmıyorum”, (2) “Katılmıyorum”, (3) “Ne Katılıyorum ne Katılmıyorum”, (4) “Katılıyorum”, (5) “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Psikolojik Sermaye Ölçeği olarak, çalışanların psikolojik sermayelerini ölçmek amacıyla Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından ulusal kültüre uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte toplam 24 ifade yer almakta ve her bir alt boyut (öz yeterlilik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık) altı ifade ile ölçülmektedir. Ölçekteki ifadeler 5’li Likert tipi ile derecelendirilmekte ve seçenekler (1) “Kesinlikle Katılmıyorum”, (2) “Katılmıyorum”, (3) “Ne Katılıyorum ne Katılmıyorum”, (4) “Katılıyorum”, (5) “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

Araştırmanın örneklemini Konya il merkezinde faaliyet gösteren otomotiv, gıda ve tekstil işletmelerinde çalışan ve tesadüfi seçilmiş işgörenler oluşturmaktadır. Örnek kütle için ana kütle temsil gücünün olup olmadığının belirlenmesi için Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan, sayısı bilinen bir evren için farklı örneklem hataları dikkate alınarak ulaşılabilecek örnek kütle referans tablosundan yararlanılmıştır. Bu bağlamda 500 kişiden oluşan örneklem büyüklüğü için oluşan ana kütle için “ $\pm 0,10$  örneklem hatası,  $p=0,5$ ” gerçekleşme olasılığı ve  $q=0,5$  gerçekleşmeme olasılığı değerleri için ulaşılabilecek en az örneklem sayısı 81’dir. Bu bağlamda çalışmanın yürütüldüğü işletmelerden 2019 yılında 175 çalışana ulaşılmış olduğundan, örneklemin yeterli olduğu şeklinde değerlendirilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016; Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2016).

## 5. Bulgular

### 5.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan çalışanların büyük çoğunluğunun erkek (%85,71) ve bekâr (%57,14) olduğu, yaş dağılımında en yüksek oranla (%51,14) 25 - 34 yaş aralığında olduğu, çalışanların eğitim durumuna bakıldığında önlisans (%20,15) ve lisans (%34,2) eğitimine sahip oldukları, mevcut kurumlarında %46,8 oranla 7-15 yıl aralığında çalıştıkları ve %54,2 yüksek oranla 10-15 yıl aralığında toplam çalışma hayatı tecrübesine sahip oldukları görülmüştür. Bahsi geçen işletmelerde çalışanların konumlarına göre dağılımlarına bakıldığında büyük çoğunluğunun işgörenlerden oluştuğu (%80) ve 100-249 arasında çalışanlı olan işletmeler olduğu görülmüştür (Tablo 1).

**Tablo 1.** Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri (n =175)

		Frekans	Oran (%)			Frekans	Oran (%)	
Cinsiyet	Erkek	150	85,71	Konum	Firma Sahibi/Ortağı	2	0,1	
	Kadın	25	14,28		Genel Müdür/Yrd.	3	0,1	
	Toplam	175	100		Şef / Ustabaşı	20	11,4	
Medeni	Evli	75	42,85		İşgören	140	0,80	
	Bekâr	100	57,14		Diğer	10	5,7	
	Toplam	175	100		Toplam	175	100	
Yaş	18-24	30	17,14		İşletme Faaliyet Süresi	1 - 3 yıl	17	9,7
	25-34	90	51,42			4-6 yıl	36	20,5
	35-49	50	28,57			7- 9 yıl	23	13,1
	50-65	5	0,2			10- 15 yıl	18	10,2
	Toplam	175	100	20 yıl üzeri		81	46,2	



<b>Eğitim Durumu</b>	İlkokul	15	0,8	<b>Toplam Çalışan</b>	Toplam	175	100	
	Ortaokul	10	0,5		10-49	16	9,1	
	Lise	30	17,1		100-249	159	90,8	
	Ön lisans	36	20,5		Toplam	175	100	
	Lisans	60	34,2		<b>Çalışan Deneyimi</b>	1 yıldan az	14	0,8
	Yüksek Lisans	4	0,2			1-3 yıl	36	20,5
<b>Çalışma Süresi</b>	Toplam	175	100	10-15 yıl		95	54,2	
	1 yıldan az	26	14,8	16-20 yıl		25	14,2	
	1-3 yıl	52	29,7	20 yıl üzeri		5	0,2	
	7-15 yıl	82	46,8	Toplam	175	100		
	15-20 yıl	15	8,5					
	Toplam	175	100					

## 5.2. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizinde her bir değişkenin alfa katsayılarına bakılmıştır. Tablo 2’de değişkenlere ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermaye için hesaplanan alfa katsayısı 0,87, örgütsel yabancılaşma için hesaplanan alfa katsayısı 0,85 olarak tespit edilmiştir. Her iki katsayı 0.60’dan büyük değerler aldığı için araştırmada kullanılan her iki ölçek de güvenilir denilebilir (İslamoğlu ve Alıncaçık, 2013; Kurnaz, 2024; Oskaloğlu ve İnan, 2024; Kalfaoğlu vd., 2018).

**Tablo 2.** Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı (a)
Psikolojik Sermaye	24	87
Örgütsel Yabancılaşma	21	85

## 5.3. Araştırma Değişkenlerinin Ortalama Değerleri

Psikolojik sermaye ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri ile bu değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin belirlenmesine yönelik analizler yapılmıştır. Bu analiz sonucunda elde edilen ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 3’te görülmektedir. Değişkenlere ilişkin ortalamalara bakıldığında psikolojik sermaye değişkeninin ortalamasının diğer değişkenlerden yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenleri arasındaki korelasyonlara bakıldığında bütün değişkenler arasındaki ilişkilerin 0.01 düzeyinde anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	Standart Sapma	1	2	3	4
1.Psikolojik Sermaye	3,52	0,801	(.87)			
2.Güçsüzleşme	3,39	0,819	-,524**	(.88)		
3.Anlamsızlaşma	3,41	0,858	-,456**	-,431**	(.86)	
4.Kendine Yabancılaşma	3,24	0,832	-,250**	-,502**	-,330**	(.84)

\*p<.05; \*\*<.01 Not: Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

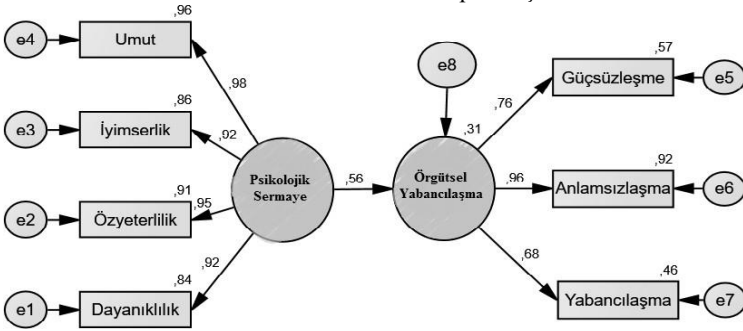
#### 5.4. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) regresyon analizine daha çok benzemekle birlikte, etkileşimleri modelleyen, doğrusal olmayan durumlarla baş edebilen, bağımsız değişkenler arası korelasyona izin veren, ölçüm hatalarını modele dahil eden, aralarında korelasyon olan ölçüm hatalarını dikkate alan ve her biri birden fazla gözlenen değişkenle ölçülen çoklu bağımsız ve bağımlı gizli değişkenler arası ilişkileri ortaya koyan ve test eden çok güçlü bir istatistiksel tekniktir (Cengiz ve Kırkibir, 2007).

Yapısal eşitlik modellemesinin günümüzde popüler olarak kullanılmasının belki de en önemli nedeni gözlemlenebilen ve gözlemlenemeyen değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerin tek bir model içerisinde test edilebilmesidir (Meydan ve Şeşen, 2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi birden fazla regresyon analizini bir arada yapmaya imkân tanıyan genel regresyon analizinin bir uzantısı olup geleneksel modellerin analizinde kullanılabilir; fakat farklı olarak daha karmaşık ilişkilerin ortaya çıktığı durumlarda da doğrulayıcı faktör analizi (DFA), zaman serileri ve başka analizler için yararlı bir metottur (Arbuckle ve Wothke, 2004; Çelik ve Yılmaz, 2016). Yapısal eşitlik modellemesinde daha doğru bir model oluşturmak ve uyum indekslerini yorumlamak için “iyileştirme indekslerine (modification indices)” de bakmak gerekir. İyileştirme indeksleri gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki kovaryans matrislerine bakarak gerekli durumlarda modele ait bir takım modifikasyonlar önerir. Modifikasyon indeksleri ile yapılan değişiklikler teorik modeli değiştirebilecektir (Meydan ve Şeşen, 2015).

Bu çalışmada örgütsel yabancılaşmanın psikolojik sermaye üzerindeki etkisini test etmek amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modelinde önceden belirlenen modelin (teorik) elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum iyiliği indeksleri ile belirlenir. Uyum iyiliği indeksleri modelin kabul edilmesi veya reddedilmesi kararının verildiği aşamadır. Eğer modelin tamamı uyum iyiliği indeksleri sonucunda reddedilirse model içindeki katsayıların veya parametrelerin bir önemi kalmaz ve bunlar değerlendirilmez (Cengiz ve Kırkibir, 2007; Hair vd., 2016). Örgütsel yabancılaşma ile psikolojik sermaye yapısal modelinde yer alan parametreleri gösteren AMOS çıktıları Şekil-1’de görülmektedir.

Şekil 1. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Gösteren Yapısal Eşitlik Modeli



Çalışmada model uyum indeksleri olan CMIN/df, GFI (uyum iyiliği indeksi), IFI (Artırılmış Uyum İyiliği İndeksi), CFI (Karşılaştırmalı Uyum iyiliği indeksi), AGFI (Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi), RMSEA (Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi) indeksleri kullanılmıştır. Toplam etkilere ait standardize edilmiş değerler incelendiğinde modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (df=28; p<.002). Modelin uyum indeksleri; “ $\chi^2/df=1,019$ ; RMSEA=0,041; CFI= 0,996; GFI=:0,972; IFI=0,995 ve AGFI= 0,841” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın uyum iyiliği indeksleri bütün olarak değerlendirildiğinde yapısal modelin yüksek düzey bir seviyede uyum sağladığı belirlenmiştir. Yapısal modelin testi sonucunda psikolojik sermaye gizli değişkenlerinin faktör yüklerinin .92 ile .98 arasında ve örgütsel yabancılaşma gizli değişkeninin faktör yüklerinin .68 ile .76 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Yapısal Eşitlik Modeline ilişkin sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur. Psikolojik sermaye ile örgütsel yabancılaşma arasında yapılan yapısal eşitlik modellemesi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir. Başka bir ifadeyle araştırmada bağımsız değişken konumunda olan, psikolojik sermayenin örgütsel yabancılaşma üzerindeki standardize edilmiş regresyon katsayısının ( $\beta= 0,56$ ;  $p<0,001$ ) olduğu görülmektedir. Ayrıca modelde örgütsel yabancılaşma değişkenindeki %31'lük kısmı psikolojik sermaye tarafından açıklanmaktadır. Şekil 1'deki yapısal eşitlik modelinde görüldüğü üzere, “örgütsel yabancılaşma” ile bağımlı değişken “psikolojik sermaye” parametrenin istatistikî olarak anlamlı olduğu ( $\beta= 0,56$ ) ve her bir gizli değişken gözlenen değişkenleri tarafından yüksek derecede temsil edildiği bulgusuna varılmıştır. Elde edilen bu bulgulara göre H1 hipotezi desteklenmiştir ( $p<.001$ ).

**Tablo 4.** Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisine İlişkin Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları Sonuçları

Yol	Yol Katsayısı ( $\beta$ )	Standardize Tahmin (Estimate)	Standart Hata (S.E)	Kritik Oran (C.R)	Anlamlılık Değeri (p)
Psikolojik Sermaye → Örgütsel Yabancılaşma	0.56	-2.255	0.985	16,777	0.000

## Sonuç

Bu çalışma ile örgütsel yabancılaşmanın psikolojik sermayeye etkisi farklı sektör çalışanları örneğinde araştırılmıştır. Bu araştırma ile analiz edilen değişkenlerin psikolojik sermaye üzerindeki etkileri Yapısal Eşitlik Modeli ile analiz edilmiştir. Akabinde alan araştırması ile örgütsel yabancılaşma ile psikolojik sermaye ilişkisine yönelik açıklayıcı bulgular elde edilmiştir ve değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre örgütsel yabancılaşmanın psikolojik sermaye üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir “ $\beta= 0,56$ ;  $p < 0.001$ ”. Nitekim literatürü incelediğimizde hem kuramsal hem ampirik çalışmalar araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir (Elma, 2003; Aytaç, 2005; Şimşek vd, 2006; Tutar, 2010; Kiraz, 2010; Turan ve Parsak, 2011; Tokmak, 2014; Yalçın ve Koyuncu, 2014; Erol ve Altun, 2020). Örneğin, Erol ve Altun (2020), psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya etkilerini bankacılık sektöründe araştırmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin, örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları üzerinde farklı düzeylerde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada, Tokmak (2014), duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisini araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların duygusal emek yoğunluğundaki artış, işe yabancılaşmalarını artırmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayeleri duygusal emek ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenmektedir. Bu araştırma sonucu ile diğer değinilen araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olduğunda işe yabancılaşma düzeylerinin yüksek olmadığı söylenebilir.

Konu üzerine yapılan çalışmalar (Şimşek vd., 2006; Tutar, 2010; Leither, 1985; Wu vd., 2023), yönetici ve diğer çalışanların olumsuz davranışları, yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğü, yönetim tarzı, bilgi akışı ve yönetim kolaylığı, ast ve üst arasındaki iş birliği durumu, örgüt içindeki bireylerin inanç ve tutumları, örgütte insan ilişkilerinin yapmacık, geçici ve yüzeysel olması, monoton çalışma, yüksek çalışma temposu, toplumsal ve kültürel yapı, teknolojik yapı, sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme, aydınlatma ve havalandırma yetersizliğinden kaynaklanan olumsuzlukların işgören yabancılaşmasına neden olduğunu göstermektedir. Çalışanların iş performanslarının, günümüz dünyasının rekabet koşullarının gerektirdiği zorlukların üstesinden gelebilecek düzeyde artması için çalışanın işe katılımına önem verilmesi, fikirlerin önemsenmesi ve onların pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olması konularına odaklanılması gerektiği düşünülmektedir. Bu çalışma ile elde edilen bulguların, pozitif psikolojinin örgüt yaşamındaki yansımaları olarak nitelendirilebilecek olan pozitif örgütsel davranış

çabalarının belirlenmesi ve bir örgütün en önemli unsuru olan insan kaynağına dair bilinmezlerin keşfedilmesi noktasında önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu araştırma Konya ilinde faaliyet gösteren otomotiv, gıda ve tekstil sektörü çalışanları ile sınırlıdır. Bu da araştırma sonuçlarının genelleştirme gücünü zayıf kılmaktadır ve araştırmanın sadece belirli bir zaman dilimine ait veriler üzerinden değerlendirildiğinin dikkate alınması gerekmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin daha sağlam bir şekilde ortaya konulabilmesi açısından bu araştırmanın farklı sektör veya kurumlarda yapılması daha geniş yelpazede değerlendirme olanağı sağlayabilir. Araştırmanın bulgularının, örgütsel yabancılaşma psikolojik sermaye ilişkisini ele alan ulusal yazındaki az sayıdaki çalışmadan birisi olması sebebiyle yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

### Makale Bilgileri

<b>Değerlendirme</b>	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
<b>Etik Beyan</b>	Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
<b>Benzerlik Taraması</b>	Yapıldı – iThenticate
<b>Etik Bildirim</b>	Çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.
<b>Yazar Katkıları</b>	Her yazar eşit oranda katkıda bulunmuştur..
<b>Çıkar Çatışması</b>	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
<b>Finansman</b>	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
<b>Telif Hakkı &amp; Lisans</b>	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

### Article Information

<b>Evaluation</b>	Two External Reviewers / Double-Blind
<b>Ethical Consideration</b>	It is hereby declared that scientific and ethical principles were followed during the preparation process of this study and that all studies utilized were indicated in the bibliography.
<b>Similarity Screening</b>	Done – iThenticate
<b>Ethical Statement</b>	The study does not require ethics committee approval.
<b>Author Contributions</b>	Each author contributed equally.
<b>Conflict of Interest</b>	No conflict of interest declared.
<b>Funding</b>	No external funding was used to support this research.
<b>Copyright &amp; Licence</b>	Authors own the copyright of their work published in the journal and their work is published under the CC BY-NC 4.0 license.

## Kaynakça | References

- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 17-28.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (2), 321-326.
- Bandura, A. (1997) Self-efficacy: The Exercise of Control, New York: Freeman.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Beğenirbaş, M. (2015). Psikolojik sermayenin çalışanların duygu gösterimleri ve işe yabancılaşmalarına etkileri: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (3), 249-263.
- Cengiz, E., & Kırkbir, F., (2007). Yerel Halk Tarafından Algılanan Toplam Turizm Etkisi İle Turizm Desteği Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapısal Bir Model Önerisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 19-37.
- Çelik, E. & Yılmaz, V. (2015). Lisrel 9.1 İle Yapısal Eşitlik Modellemesi, Anı Yayıncılık.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N.Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü, *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çelik, M., Turunç, Ö., & Bilgin, N. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.
- Çetin, F. Hazır, K., ve Basım, H. N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Dabakoğlu, M. (2022). *Mardin'in tarımsal ihracat sorunları: sektör işletmeleri üzerine bir analiz*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Elma, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği). Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erol, Y., & Altun, U. (2020). Psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Turkish Studies - Economy*, 15(4), 2035-2051.
- Erkılıç, E. (2012). Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma (Master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Afyon.
- Erkuş, A., ve Afacan Fındıklı, M. (2013). “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, Araştırma”, *Journal of The School of Business Administration, İstanbul University*, 42(2), 302-318.
- Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Ergin, G. & K. Çatı & E. Oskaloğlu (2024), “Intermediate Role of Rational Spending in The Effect of Responsibility Consciousness on Utility Consumption Style”, *Sosyoekonomi*, 32(59), 173-206.
- Fettahloğlu, T. (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme Ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi,

- Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Seçkin yayıncılık.
- İslamoğlu, A. H. ve Alnaçık, Ü. (2013), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Beta Yayınları.
- Güven, M. E., Çatı, K. ve Oskaloğlu, E. (2022). Akıllı telefon sektöründe ülke menşe ve öz saygının marka sadakatine etkisinde marka imajının aracılık rolü. *Güncel Pazarlama Yaklaşımları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1-17.
- Kalfaoğlu, S., İraz, R., & Kurnaz, G. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İnovasyon Performansının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21(2), 393-406.
- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi (FLSF)*, (12), 147-169.
- Kurnaz, G., & İraz, R. (2024). Examining the Effect of Five-Factor Personality Traits on Cultural Intelligence. *International Journal of Economics Business and Politics*, 8(1), 170-184.
- Kurnaz, G. (2024). Five-Factor Personality Traits: The Case of University Students. Editör: Şahin KARABULUT, Yönetim ve Organizasyon, *Yaz yayınları, Afyonkarahisar*, 21-50.
- Leither J. (1985). "Work Alienation in the Textile Industry: Reassessing Blauner," *Work and Occupations*, 12, 479-498.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. ve Peterson, S. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., J.B. Avey, B.J. Avolio, S.M. Norman, G.J. Combs, (2006) "Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention", *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths". *Academy of Management Executive*, 15(1), 57-72.
- Marx, K. (2000). Karl Marx: Selected Writings. Oxford University Press.
- Polatçı, S. (2017). Psikolojik sermaye. Editör: Sema Polatçı & Kubilay Özyer, Beta yayınları, İstanbul. 1-21.
- Salıhoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2).
- Şeyhanoğulları, T., Çatı, K. & Güven M. E. (2024). The Intermediary Role of Innovation in the Effect of Market Orientation on Export Performance. *Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, 17(101), 451-470.
- Seligman, M.E.P. (1998) *Learned Optimism*, New York: Pocket Books.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2014). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Gazi Kitabevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Tolan, B. (1993). Tolan, B. (1981). Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve yabancılaşma. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 166. Sosyoloji. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir

- Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 175-204.
- Turan, M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Yalçın, İ., & Koyuncu, S. C. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26), 86-94.
- Yetiş, E. (2016). Psikolojik Sermaye ve Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Çalışması, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Oğuzhan, T., Beğenirbaş, M., & Topcu, M. (2017). İş Tatmininin Belirleyicileri Olarak Psikolojik Sermaye ve Duygusal Emek: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(2), 330-344.
- Oskaloğlu, E. & İnan, C., (2024), "Teknik Kalitenin Öğrenci Memnuniyetine Etkisinde Kurum İmajının Rolü" Editör: Derya Kutlu, Pazarlama, *Yaz Yayınları*, Afyonkarahisar, 1-31.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2012). Positive global leadership. *Journal of World Business*, 47(4), 539-547.
- Zengin, Y., & Kaygın, E. (2016). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Örgütsel Yabancılaşma İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *International Journal of Academic Value Studies*, 2(4), 76-98.
- Wu, C., He, C. Y., Yan, J. R., Zhang, H. L., Li, L., Tian, C., & Lang, H. J. (2023). Psychological capital and alienation among patients with COVID-19 infection: the mediating role of social support. *Virology journal*, 20(1), 114.