

## Yönetim Alanındaki İşe Yabancılaşma Makalelerinin Bibliyometrik Analizi

Selen UYGUNGİL ERDOĞAN<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Osmaniye/Türkiye

<sup>1</sup><https://orcid.org/0000-0002-7916-1709>

\*Sorumlu yazar: [suygungilerdogan@osmaniye.edu.tr](mailto:suygungilerdogan@osmaniye.edu.tr)

### Araştırma Makalesi

#### Makale Tarihiçesi:

Geliş tarihi: 24.01.2023

Kabul tarihi: 02.02.2023

Online Yayınlanma: 08.03.2023

#### Anahtar Kelimeler:

İşe Yabancılaşma

Bibliyometrik analiz

VOSviewer

Web of Science

Yönetim

### ÖZ

İşe yabancılaşma olgusu, son yıllarda araştırmacıların ilgisinin yoğunlaştığı kavramlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışma, yönetim alanında “işe yabancılaşma” kavramına ilişkin makalelerin bibliyometrik analizini gerçekleştirerek mevcut durumu tespit etmeyi ve gelecek araştırmalara katkı sağlayacak bir öngörü oluşturmayı amaçlamaktadır. Çalışma kapsamına yönelik Web of Science veri tabanı taranarak “işe yabancılaşma” konusundaki makalelerin yer almaya başladığı 1980 yılından itibaren 164 işe yabancılaşma çalışması tespit edilmiş ve analiz kapsamına dahil edilmiştir. Bulgulara göre, ilk çalışmanın Lefkowitz & Brigando tarafından 1980 yılında “Journal of Vocational Behavior” dergisinde yayınlanan “Redundancy of Work Alienation and Job Satisfaction - Some Evidence of Convergent and Discriminant Validity” başlıklı makalesi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, işe yabancılaşma konusunun incelendiği, toplam 377 yazar tarafından çalışılan 164 makalenin toplam 4.014 kez alıntılındığı, 2022 yılının en fazla makale (n=27) ve en fazla atıf sayısı (n=579) ile öne çıktığı, ABD’nin alanda en etkin çalışan ülke olduğu belirlenmiştir. Türkiye’nin ise 18 çalışma ve bu çalışmalara aldığı toplam 132 atıf ile alana katkı sağladığı görülmüştür.

## Bibliometric Analysis of Work Alienation Articles in Management

### Research Article

#### Article History:

Received: 24.01.2023

Accept: 02.02.2023

Available online: 08.03.2023

#### Keywords:

Work alienation

Bibliometric analysis

VOSviewer

Web of Science

Management

### ABSTRACT

The phenomenon of work alienation has come to the fore as one of the concepts that researchers have focused on in recent years. In this context, the study aims to determine the current situation and create a foresight that will contribute to future research by performing a bibliometric analysis of the articles on the concept of "work alienation" in the field of management. For the scope of the study, 164 work alienation studies were identified and included in the analysis since 1980, when the articles on "work alienation" began to appear by scanning the Web of Science database. According to the findings, it was determined that the first study was the article titled “Redundancy of Work Alienation and Job Satisfaction - Some Evidence of Convergent and Discriminant Validity” published in the Journal of Vocational Behavior in 1980 by Lefkowitz & Brigando. On the other hand, it was determined that 164 articles written by 377 authors in total were cited 4,014 times, 2022 stood out with the highest number of articles (n=27) and the highest number of citations (n=579), and the USA was the most active country in the field. On the other hand, Turkey has contributed to the field

## Giriş

Bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin baş döndürücü bir hıza ulaşması, pek çok alana olduğu gibi akademik bilgi birikimine de etki etmektedir. Sayıları hızla artan dergi, kongre ve diğer yayın mecraları ile birlikte milyonlarca sayfalık makale, rapor ve diğer akademik bilgi içeren materyaller bilgi yığınları oluşturmaktadır (Şimşir, 2021). Araştırmacıların katlanarak büyüyen bilgi yığınlarının içinden ihtiyaç duydukları doğru bilgiye, daha kısa zamanda erişimlerini sağlamaya yönelik çabalar bibliyometrik çalışmalara olan ihtiyacı ve yaygın kullanımını beraberinde getirmektedir. Belirli bir konudaki bilimsel çalışmaların yazındaki eksiklik ve etkinliklerini ortaya çıkarmak, mevcut duruma ilişkin bir çerçeve belirlemek ve gelecekte odaklanılacak noktalara öngörü sağlamak üzere bibliyometrik çalışmalar gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Böylelikle, disiplinlerin kendilerini yakından tanımalarının yanında, araştırmacıların alanlarının yapısına ilişkin bilgi edinmelerine de olanak sağlanmaktadır (Al ve Coştur, 2007).

Çalışanın bireysel olarak kendisinden, değer yargılarından, yaşadığı toplumdan, görev yaptığı örgütten uzaklaşması durumu ve örgütsel koşullara karşı uyumsuzlukları şeklinde ifade edilen (Karabal ve ark., 2016) işe yabancılaşma, çalışanların başarısı ve örgütsel çıktılar üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle gün geçtikçe daha fazla araştırmaya konu olmaktadır. Zira, günümüzde örgütleri zorlayan rekabet ve varlıklarını devam ettirme mücadelesinde insan unsuru örgütsel başarıdaki kritik faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmalar, işe yabancılaşma olgusunun hem bireysel hem de örgütsel bağlamda etkilerini ortaya koymakta ve çalışanların genel sağlık durumunun yanı sıra, iş performansı, iş devamlılığı, iş tatmini, verimliliği ve örgüte bağlılığı üzerinde olumsuz yansımalarına dikkati çekmektedir (Uğur ve Erol, 2015). Alan yazın incelendiğinde, işe yabancılaşma kavramının Oruç (2020) tarafından Türkiye’de 2009-2019 yıllarını kapsayan 67 adet makale ve 61 adet lisansüstü tez üzerinden kavramsal çerçeve ve yöntem bakımından değerlendirildiği içerik analizi dışında bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırmacıların artan ilgisi doğrultusunda, işe yabancılaşma olgusunu bibliyometrik bir yaklaşımla ele alarak, kavramın alan yazındaki genel görünümünü ortaya koymak bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır, araştırmacılara alana ilişkin bir öngörü sağlamak amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak, işe yabancılaşma olgusuna ilişkin bilimsel makaleler, yazarlar, kurumlar, ülkeler ve aralarındaki

ilişkiler bağlamında Web of Science (WoS) veri tabanından elde edilen veri seti üzerinden VOSviewer (version 1.6.18) paket programı kullanılarak analize tabi tutulmuş ve ağ görselleştirmeleri oluşturulmuştur.

### **Kavramsal Çerçeve**

Marx (1844), Hegel (1910) ve Drucker (1969)'a kadar uzanan yabancılaşma kavramının felsefe, psikoloji ve sosyolojinin yanı sıra ekonomi ve işletme gibi disiplinler tarafından da incelendiği (Nair ve Vohra, 2010; Nart ve ark., 2020) uluslararası literatürde 1960'lı yıllardan itibaren çalışıldığı görülmektedir. Türkçe yazın açısından değerlendirildiğinde ise, araştırmacıların ilgisi 2000'li yıllardan sonrasını göstermektedir (Oruç, 2020).

Konungo (1979) işe yabancılaşma olgusunu, "işin, kişinin belirgin ihtiyaç ve beklentilerini karşılama potansiyelinden yoksun olarak algılandığı ölçüde, işten psikolojik olarak ayrılma durumu" olarak tanımlamakta ve alan yazında yaygın kabul görmektedir. İşten, bağlamdan veya benlikten uzaklaşma (Nair ve Vohra, 2012), işten zihinsel olarak kendini ayırma olarak da ifade edilen işe yabancılaşma, çalışanların yaptıkları işin ayrılmaz bir yansımasıdır (Liu ve ark., 2022).

Seeman (1959) yabancılaşma olgusunu "güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, izolasyon ve kendine yabancılaşma" başlıkları altında incelemiş, diğer bir ifade ile beş boyutlu bir yapıdan oluştuğunu ileri sürerek kapsamlı bir yaklaşım ile konuyu ele almış ve ölçülebilmesinin yolunu açmıştır. Yazar, *güçsüzlüğü* çalışanın kişisel kontrol duygusuna atıfta bulunarak, yaptığı iş üzerinde kontrolünün olmaması sonucu güçsüz hissetmesi ile ilişkili olarak; *anlamsızlığı* çalışanın örgütsel bağlamda içinde bulunduğu olayları anlama duygusuna atıfta bulunarak, bu konudaki belirsizlik; *kuralsızlığı* yaygın olarak kabul edilen standartların kaybı ve bunun sonucunda bireyciliğin öne çıkması; *izolasyonu* çalışanın iş yeri ve iş arkadaşlarından kendini soyutlaması; *kendine yabancılaşmayı* çalışanın kendine özgü becerileri, duyguları ve değerleri ile ilgilenme eksikliğini ve kişisel karar verme ve hedef belirlemeye yönelik pasif bir tavrını yansıtan (Kobasa ve ark., 1982) çalışanın kendisini yabancı bir varlık gibi deneyimlemesi, olarak açıklamaktadır. Bununla birlikte, güçsüzlük ve anlamsızlık gibi boyutların, tanımlayıcı olmaktan çok, yabancılaşmanın öncül veya ardılı olarak görülebileceği de ileri sürülmektedir (Overend, 1975; Kanungo, 1979; Mottaz, 1981; Nair ve Vohra, 2010).

İşe yabancılaşma, bir kişilik özelliği olmaktan çok "durumsal olarak ortaya çıkan" bir olguyu ifade etmektedir (Seeman, 1983). Bu doğrultuda, örgütsel koşulların gözlenen yabancılaşma düzeyine katkıda bulunması muhtemeldir (Banai ve ark., 2004). Çalışanların

örgüte ilişkin bilişsel değerlendirmelerinin, örgüt hakkındaki hislerinin ve işe karşı tutumlarının iş performanslarını etkilediği bilinmektedir (Nair ve Vohra, 2012). Benzer şekilde, Banai ve ark. (2004) işe yabancılaşmanın istenmeyen örgütsel sonuçların habercisi olduğunu ifade etmektedir. Nitekim, Hirschfeld ve Feild'in (2000) işe yabancılaşmanın çalışanın iş rolüne ne ölçüde dahil olduğunu, diğer bir ifade ile ne derece işinden koptuğunu temsil ettiğine yönelik bakış açısı da, istenmeyen örgütsel çıktılar bağlamında dikkat çekicidir.

İşe ilişkin talepler yüksek ve kaynaklar sınırlı olduğunda, çalışanların işe yönelik olumsuz tutumlar geliştirebilmesi ve işlerine yabancılaşabilmeleri mümkündür (Nart ve ark., 2020). Taboli (2015) işe yabancılaşma düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin de yüksek olduğunu, Jermier (1988) işe yabancılaşmanın, çalışmayı ve performansı engelleyebilen hayal kırıklığı, sapkın işyeri davranışı ve sinizm ile ilişkilendirildiğini belirtmektedir. Çalışanın işten kopukluğuna veya işe ilişkin büyüünün bozulmasına diğer bir ifade ile yabancılaşmasına neden olan faktörleri anlamak, işgörenlerin elde tutulmasına ve çalışanların refahına yardımcı olabilmekte, çalışanların yabancılaşmasının önüne geçmek, aynı zamanda örgüte daha yüksek bağlılık ve sadakat anlamına gelebilmektedir (Nair ve Vohra, 2010). İşe yabancılaşma düzeyinin mümkün olan en düşük seviyede tutulması, örgütlerin faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde yürütebilmeleri noktasında dikkat çekici bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Alan yazın incelendiğinde, işe yabancılaşma kavramının duygusal emek, örgütsel sinizm (Li ve Chen, 2018; Durrah, 2020; Tozoğlu ve Uçar, 2022), mobbing (Karabal ve ark., 2016), örgütsel adalet (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016), tükenmişlik (Özler Ergun ve Dirican, 2014; Usman ve ark., 2020), rol çatışması ve rol belirsizliği (Arslan ve Üngüren, 2017), liderlik (Sarros ve ark., 2002; Lou ve ark., 2022; Banai ve Reisel, 2007; Pashootanzadeh ve Kaffash, 2014; Öcal ve Barın, 2016); örgütsel bağlılık (Madlock, 2012; Tummers ve Den Dulk, 2013; Cheng ve ark., Zou, 2022), nezaketsizlik (Xia ve ark., 2022), sapkın işyeri davranışları (García-Contreras ve ark., 2022), örgüt iklimi (Lee ve ark., 2022), iş performansı, (Kartal, 2018); psikolojik sözleşme (Li ve Chen, 2018), iş tatmini (Madlock, 2012; Artar ve Erdil, 2017), örgütsel vatandaşlık (Suárez-Mendoza ve Zoghbi Manrique de Lara, 2007), iş stresi (Eren ve Ece, 2022), iş-örgüt uyumu (Bayram ve ark., 2017) değişkenleri ile ilişkilendirildiği çalışmalar görülmektedir.

## **Materyal ve Metot**

Çalışma, bir literatür incelemesi aracı ve nicel araştırma yöntemlerinden biri olan bibliyometrik araştırma yöntemi kullanılarak tasarlanmıştır. Bibliyometrik analizler, bilimsel yayınların yazar, incelenen konu, yayınlandığı dergi, yayın yılı, alıntılanan kaynaklar gibi belirli özelliklerinin niceliksel olarak analizi ile elde edilen bibliyometrik veriler doğrultusunda bilimsel iletişim sürecini ortaya koymayı sağlamaktadır (Al ve Tonta, 2004). Bu bağlamda çalışmada, araştırmaların yayın yıllarına, yazarlara, atıf sayılarına, dergi, kurum ve ülkelere göre dağılımları incelenerek; en fazla çalışma yapan yazarlar, en fazla alıntılanan çalışmalar şeklinde örneklendirilebilecek çeşitli bibliyometrik göstergeler ışığında yönetim alanında işe yabancılaşma kavramına yönelik çalışmaların bütünsel bir görünümünün elde edilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmada kullanılan veri seti, 03.01.2023 tarihinde bilimsel çalışmaların sınıflandırılmasında yaygın olarak kullanılan bir veri tabanı olan Web of Science (WoS) veri tabanından elde edilmiştir. Başlık, özet, yazar anahtar kelimeleri ve WoS'a özgü bir parametre olan (Clarivate veritabanlarına özgü özel bir algoritmaya dayanan) artı anahtar kelimeler (keywords plus) içinde "işe yabancılaşma" kavramı geçen çalışmalara ulaşabilmek amacı ile, WoS dizininde "topic" seçeneği üzerinden "work alienation" OR "employee alienation" kelimeleri kullanılarak sorgulama yapılmıştır. Artı anahtar kelimeler (keywords plus), bir makalenin referanslarının başlıklarında sıklıkla geçmesine rağmen, makalenin kendi başlığında yer almayan sözcükler veya tümceciklerden oluşmakta, ortak atıflara sahip tüm makaleler için disiplinler arasında arama yaparak atıf yapılan referans aramanın gücünü artırmaktadır ([www.clarivate.com](http://www.clarivate.com)). Sorgulama neticesinde, WoS dizininde 164 işe yabancılaşma çalışması listelenmiş, analizler Nees Jan van Eck ve Ludo Waltman tarafından geliştirilen VOSviewer paket programı (version 1.6.18) kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

## **Bulgular**

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya ilişkin bulgular, WoS veri tabanının sağladığı betimsel istatistikler doğrultusunda işe yabancılaşma çalışmaları ile ilgili analizler ve VOSviewer programında bibliyometrik parametrelerle yapılan analizler ve ağ haritaları olmak üzere iki ana başlık altında sunulacaktır.

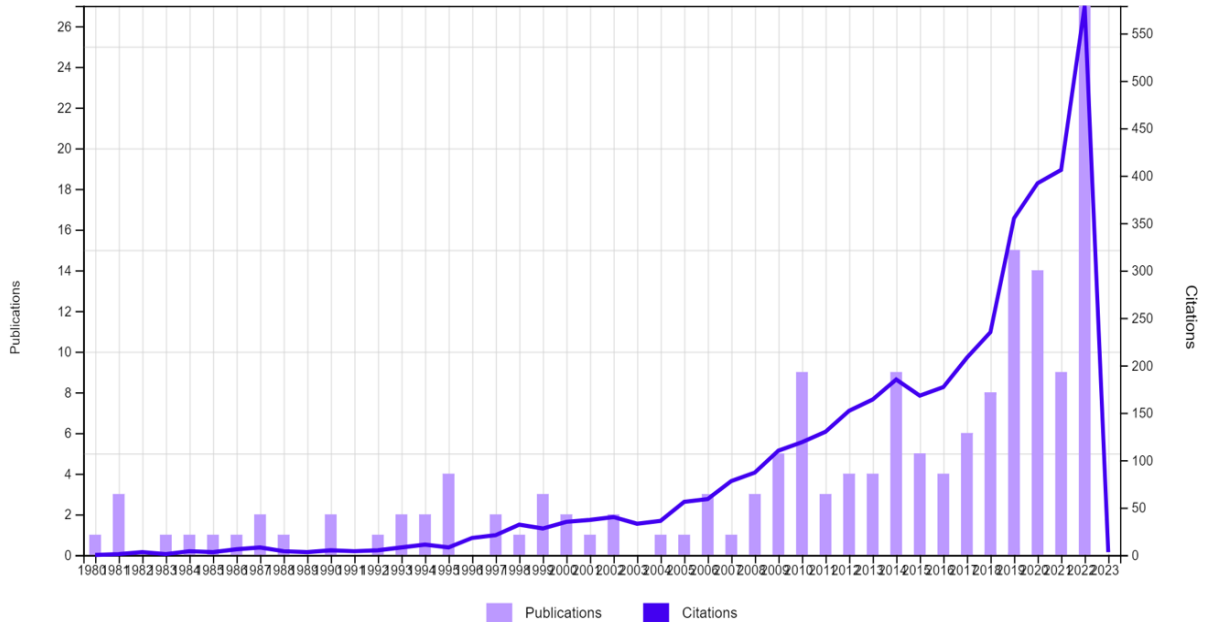
## **İşe Yabancılaşma Çalışmalarına İlişkin İstatistiksel Analizler**

WoS veri tabanı, elde edilen verilerin sonuçlarını analiz etme olanağı da sunmaktadır. Bu doğrultuda, aşağıda işe yabancılaşma makalelerinin yıllara, yazarlara, yayınlandıkları

dergilere, yayıncıya, tarandığı dizine, ülkelere ve yayın diline göre dağılımları hakkında bilgiler yer almaktadır.

WoS veri tabanında yer alan işe yabancılaştırma çalışmalarının yıllara göre gösterdiği dağılımlar ve alıntılanma sayıları Şekil 1’de sunulmaktadır. Çalışmaların 42 yıllık bir sürece dağılım gösterdiği ve veri tabanında rastlanılan ilk çalışmanın 1980 yılında *Journal of Vocational Behavior* dergisinde Lefkowitz ve Brigando tarafından yürütülen iş tatmini ve işe yabancılaştırma kavramlarının benzer ve farklı yönlerini ortaya koyarak, iki kavram arasındaki ilişkilerin ele alındığı “Redundancy of Work Alienation and Job Satisfaction - Some Evidence of Convergent and Discriminant Validity” başlıklı yayın olduğu görülmüştür.

“Topic” sorgulaması sonuçları doğrultusunda, işe yabancılaştırma konusunun çalışıldığı 164 makalenin toplam 4.014 kez alıntılanıldığı tespit edilmiştir. Şekil 1’de yer alan veriler incelendiğinde, veri tabanında yer alan çalışmalardan ilk alıntılanmanın 1981 yılında gerçekleştiği belirlenmiştir. İşe yabancılaştırma kavramının araştırıldığı 42 yıllık süreç içinde uzun süre durağan bir ilgi ile karşılandığı, 2022 (27 makale, 579 atıf), 2019 (15 makale, 355 atıf), 2020 (14 makale, 392 atıf) ve 2021 (9 makale, 406 atıf) yıllarında ise yayınların ve alıntılanmaların en yüksek düzeye ulaştığı dikkati çekmektedir. Bu veriler ışığında, araştırmacıların işe yabancılaştırma kavramına yönelik ilgisinin giderek yoğunlaştığı söylenebilmektedir.



Şekil 1. Yıllara göre dağılımı gösteren yayın ve atıf grafiği

İşe yabancılaşma çalışmalarına yönelik durağan ilgi göz önünde bulundurularak, on yıllık periyotlar biçiminde düzenlenen yayın ve alıntılanma sayılarını gösteren veriler Tablo 1’de görülmektedir. Yapılan incelemede, 1980-2010 dönemini kapsayan otuz yıl boyunca 56 yayın, 2011-2020 dönemini kapsayan on yıllık süreçte ise 72 yayın üretildiği göze çarpmaktadır. On yıllık söz konusu dönem %43,90 ile en çok yayının üretildiği dönem olarak artan ilgi bağlamında dikkat çekicidir. İlave olarak, henüz 2 yıllık veriye göre 2021-2022 yılları da şimdiden 36 yayın ve toplam işe yabancılaşma çalışmalarının %21,96’sına karşılık gelmesi ile ilginin artarak devam etmekte olduğuna dair umut vaad edici görünmektedir. 2011-2020 dönemi aynı zamanda en fazla atıf sayısına (n=2.036) ulaşılan dönem olarak karşımıza çıkmakta ve toplam atıfların %50,72’sinin bu dönemde gerçekleştiği görülmektedir.

**Tablo 1.** Yayın ve atıf sayılarına ilişkin verilerin onar yıllık dağılımları

Dönem	Yayın Sayısı	%	Atıf Sayısı	%
1980-1990	13	7,93	38	0,95
1991-2000	17	10,36	170	4,24
2001-2010	26	15,85	785	19,56
2011-2020	72	43,90	2.036	50,72
<b>2021-2022</b>	<b>36</b>	<b>21,96</b>	<b>985</b>	<b>24,53</b>
<b>Toplam</b>	<b>164</b>	<b>100,00</b>	<b>4.014</b>	<b>100,00</b>

**Kaynak:** Web of Science

İşe yabancılaşma olgusuna ilişkin 164 makalenin toplam 377 yazar tarafından yazına kazandırıldığı saptanmıştır. Cheung C.K., Hirschfeld R.R., San-Martin M., Usman M. ve Vivanco L. tarafından 4’er çalışma, yedi yazar tarafından 3’er çalışma ile literatüre katkıda bulunulduğu belirlenmiştir. Diğer 366 yazarın bir veya iki çalışma yürüttüğü, Ashforth B.’nin ise tek yayını olmasına rağmen 395 atıf ile en fazla alıntılanan yazar olduğu görülmüştür. Yazına en fazla çalışma ile katkı sağlayan yazarlar tablo 2’de sunulmaktadır.

**Tablo 2.** Yazına en fazla katkı sağlayan yazarların dağılımı

Yazar	Yayın Sayısı	%
Cheung CK	4	2.439
Hirschfeld RR	4	2.439
San-Martin M	4	2.439
Usman M	4	2.439
Vivanco L	4	2.439

Alfes K	3	1.829
Ali M	3	1.829
Dehart-Davis L	3	1.829
Fatima T	3	1.829
Kanungo RN	3	1.829
Khan MAS	3	1.829

Yayınevleri bağlamında yapılan incelemede 52 yayıncının listelendiği belirlenmiştir. 1980-2022 tarih aralığında 23 yayının Sage Publication 20 yayının Emerald Group Publishing, 19 yayının Taylor & Francis, 15 yayının Elsevier, 11 yayının Wiley, 10 yayının Springer Nature yayınevleri tarafından yayımlandığı, diğer yayıncıların 7 veya daha az yayın ile alana katkı sağladıkları tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma çalışmalarının yayınlandığı dergilerin tarandığı indeksleri belirlemek üzere gerçekleştirilen sorgulamada ise, söz konusu yayınların %74,39'unun (n=122) Social Sciences Citation Index'te (SSCI), %23,78'inin (n=39) Emerging Sources Citation Index (ESCI) ve %9,76'sının (n=16) diğer indexlerde (SCI-EXPANDED, CPCI-SSH, BKCI-SSH) tarandıkları görülmüştür<sup>1</sup>.

### **İşe Yabancılaşma Çalışmalarına İlişkin Bibliyometrik Analizler**

Çalışmanın bu bölümünde işe yabancılaşma olgusuna ilişkin VOSviewer programı aracılığı ile gerçekleştirilen ağ analizleri, Ortak kelime analizi ve Atıf Analizi olmak üzere iki ayrı başlık halinde verilmektedir. Atıf analizi, çalışmalar, yazarlar, kaynaklar (dergiler), kurumlar, ülkeler bağlamında atıf analizi alt başlıkları altında ele alınarak sunulmaktadır.

### **Ortak kelime analizi**

İşe yabancılaşma kavramı ile ilişkisi incelenen kavramları WoS veri tabanında yer alan çalışmalar içerisinde belirlemek amacıyla VOSviewer programında “yazar anahtar kelimeleri (author keywords)”nin kullanılması ile gerçekleştirilen analizde eşik değer belirlenmemiş ve tüm anahtar kelimeler analize dahil edilerek, aralarındaki ilişkiler tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen analiz neticesinde toplam 466 anahtar kelime listelenmiş, Tablo 3 en az 3 kez kullanılmış olan anahtar kelimeler dikkate alınarak düzenlenmiştir. İnceleme sonucunda, “İşe yabancılaşma (Work Alienation)” şeklinde 60, “Yabancılaşma (Alienation)” biçiminde 20, “İşgören yabancılaşması (Employee Alienation) şeklinde 4 çalışmada anahtar kelime olarak kullanıldığı belirlenmiştir. Ayrıca iş tatmini anahtar kelimesi ile 12, duygusal tükenme anahtar kelimesi ile 7, iş performansı anahtar kelimesi ile 6 kez birlikte kullanıldığı

<sup>1</sup> Dergilerin bir kısmının birden fazla indekste tarandıkları görülmektedir.



tespit edilmiştir. Bununla birlikte, Covid-19, bedensel (Somatik) belirtiler ve Türkiye anahtar kelimeleri ile 3'er kez birlikte kullanıldığı görülmüştür.

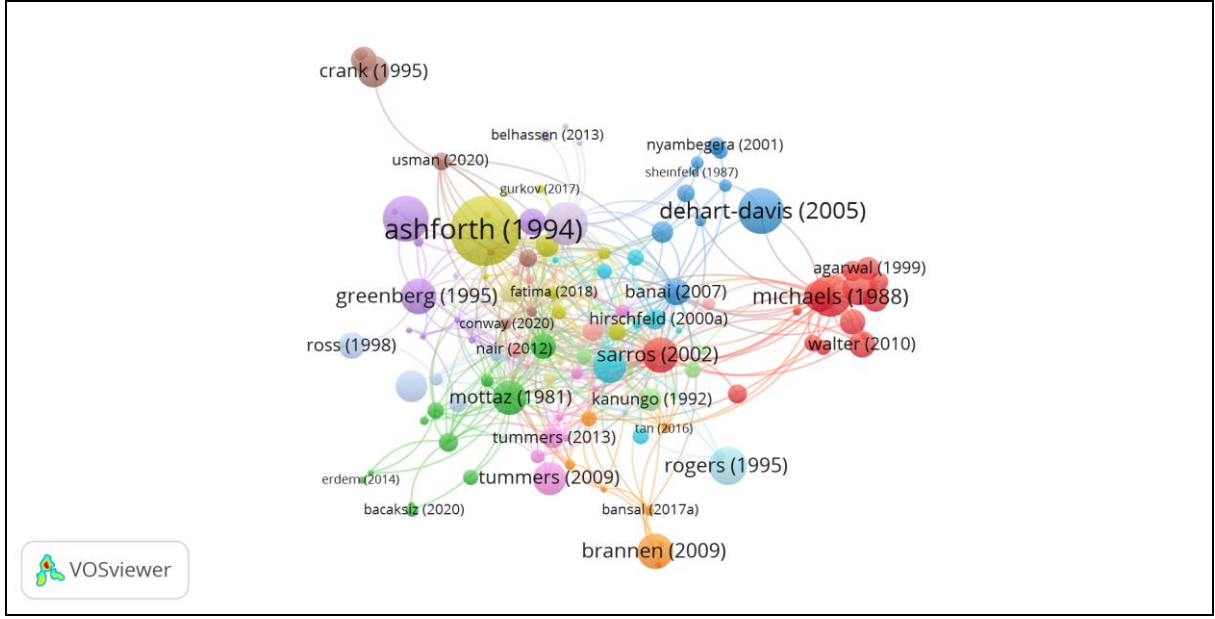
**Tablo 3.** Yazar anahtar kelimelerine ilişkin dağılım

Anahtar Kelime	Görünüm	Toplam Bağlantı Gücü
İşe yabancılaşma ( <i>Work Alienation</i> )	60	248
Yabancılaşma ( <i>Alienation</i> )	20	110
İş Tatmini ( <i>Job Satisfaction</i> )	12	63
Duygusal Tükenme ( <i>Emotional Exhaustion</i> )	7	33
İş Performansı ( <i>Job Performance</i> )	6	24
Öz Belirleme Kuramı ( <i>Self-Determination Theory</i> )	4	27
Örgütsel Bağlılık ( <i>Organizational Commitment</i> )	4	17
Örgütsel yapı ( <i>Organizational Structure</i> )	4	16
Örgütsel Sinizm ( <i>Organizational Cynicism</i> )	4	16
İşgören yabancılaşması ( <i>Employee Alienation</i> )	4	16
Covid-19 ( <i>Covid-19</i> )	3	23
Tükenme ( <i>Exhaustion</i> )	3	18
Bedensel (Somatik) Belirtiler ( <i>Somatization</i> )	3	18
İş Becerikliliği ( <i>Job crafting</i> )	3	13
Empati ( <i>Empathy</i> )	3	18
Tükenmişlik ( <i>Burnout</i> )	3	18
Stres ( <i>Stress</i> )	3	18
Hemşirelik ( <i>Nursing</i> )	3	14
Psikolojik Sözleşme İhlali ( <i>Psychological Contract Breach</i> )	3	13
Çalışma ( <i>Work</i> )	3	13
İşe Adanmışlık ( <i>Work Engagement</i> )	3	13
Resmileştirme ( <i>Formalization</i> )	3	12
Birleşme ve Satın Alma ( <i>Mergers and Acquisitions</i> )	3	12
Türkiye ( <i>Turkey</i> )	3	10

Yazar anahtar kelimelerine ilişkin elde edilen ağ haritasında (Şekil 2a), toplam 466 anahtar kelimedenden 380'inin birbirleri ile ilişkili bir set oluşturduğu görülmektedir. Söz konusu setin toplam olarak 40 küme, 1282 bağlantı ve 1352 toplam bağlantı gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir.







**Şekil 3.** Çalışmalara İlişkin Atıf Analizi Ağ Haritası

Şekil 3’de görüleceği üzere, belirlenen değerleri karşılayan 133 çalışmadan birbirleri ile ilişkili en büyük seti oluşturan 118 yayın, toplam 15 küme ve 443 bağlantı şeklinde bir yapı ortaya çıkarmıştır. 164 işe yabancılaşma makalesinin toplam 4.014 kez alıntılındığı tespit edilmiş ve Tablo 4’de en fazla alıntılanan 10 makalenin ve yazarlarının isimleri ile birlikte, yayın yılı, ait oldukları araştırma alanı, atıf ve bağlantı sayısını içeren bilgiler verilmiştir. Görüldüğü üzere, Ashforth (1994)’a ait “Petty Tyranny in Organizations” başlıklı çalışma 395 atıf ile listenin ilk sırasında yer almaktadır. Yazar, çalışmasında “küçük tiranlık” olarak nitelendirdiği; kendini büyük gören, küçümseyici, cesaret kırıcı ve bilinçli olarak kötü davranışlar sergileyen liderlik tarzını benimseyen örgütlerde, çalışanların işe yabancılaşacağını ifade etmektedir. Bu çalışmayı 171 atıf ile DeHart-Davis ve Pandey (2005) tarafından kaleme alınmış örgütsel bürokrasi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelendiği “Red Tape and Public Employees: Does Perceived Rule Dysfunction Alienate Managers?” başlıklı makale izlemektedir.

En çok atıf alan çalışmalar Türkiye bağlamında incelendiğinde “The Mediating Role of Work Alienation in the Effect of Workplace Loneliness on Nurses’ Performance” başlıklı Amarat ve ark. (2019) tarafından yürütülen, örgütsel yalnızlığın hemşirelerin iş performansı üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracı rolünü belirlemeyi amaçlayan çalışmanın 31 kez alıntılındığı tespit edilmiştir. Ardından, Kartal (2018) tarafından kaleme alınmış olan “Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work

performance of healthcare professionals” başlıklı çalışmanın 22 atıf ile Ceylan ve Sulu (2011) tarafından gerçekleştirilen “Organizational injustice and work alienation” başlıklı makalenin 21 atıf aldığı tespit edilmiştir<sup>2</sup>.

**Tablo 4.** En fazla alıntılanan on çalışma

Yazar	Yayın Yılı	Eser Adı	Yayınlandığı Dergi	Atıf Sayısı
Ashforth, B.	1994	Petty Tyranny in Organizations	<i>Human Relations</i>	395
DeHart-Davis,L.; Pandey, S.K.	2005	Red Tape and Public Employees: Does Perceived Rule Dysfunction Alienate Managers?	<i>Journal of Public Administration Research and Theory</i>	171
Frone, M.R.	1999	Work Stress and Alcohol Use	<i>Alcohol Research &amp; Health</i>	168
Hirschfeld, R.R.; Feild, H.S.	2000	Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work	<i>Journal of Organizational Behavior</i>	150
Michaels, R.E.; Cron, W.L.; Dubinsky, A.J.; Joachimsthaler, E.A.	1988	Influence of Formalization on The Organizational Commitment and Work Alienation of Salespeople and Industrial Buyers	<i>Journal of Marketing Research</i>	138
Rogers, J.K.	1995	Just A Temp - Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment	<i>Work and Occupations</i>	119
Sarros, J.C.; Tanewski, G.A.; Winter, R.P.; Santora, J.C.; Densten, I.L.	2002	Work Alienation and Organizational Leadership	<i>British Journal of Management</i>	102
Greenberg, E.S.; Grunberg, L.	1995	Work Alienation and Problem Alcohol Behavior	<i>Journal of Health and Social Behavior</i>	101
Brannen, M.Y.; Peterson, M.F.	2009	Merging without Alienating: Interventions Promoting Cross-Cultural Organizational Integration and Their Limitations	<i>Journal of International Business Studies</i>	100
Mottaz, C.J.	1981	Some Determinants of Work Alienation	<i>Sociological Quarterly</i>	99

<sup>2</sup> Bu çalışmalar en çok atıf alan ilk on çalışma içinde olmadığından Tablo 4’de yer almamaktadır.

## Yazarlar bağlamında atıf analizi

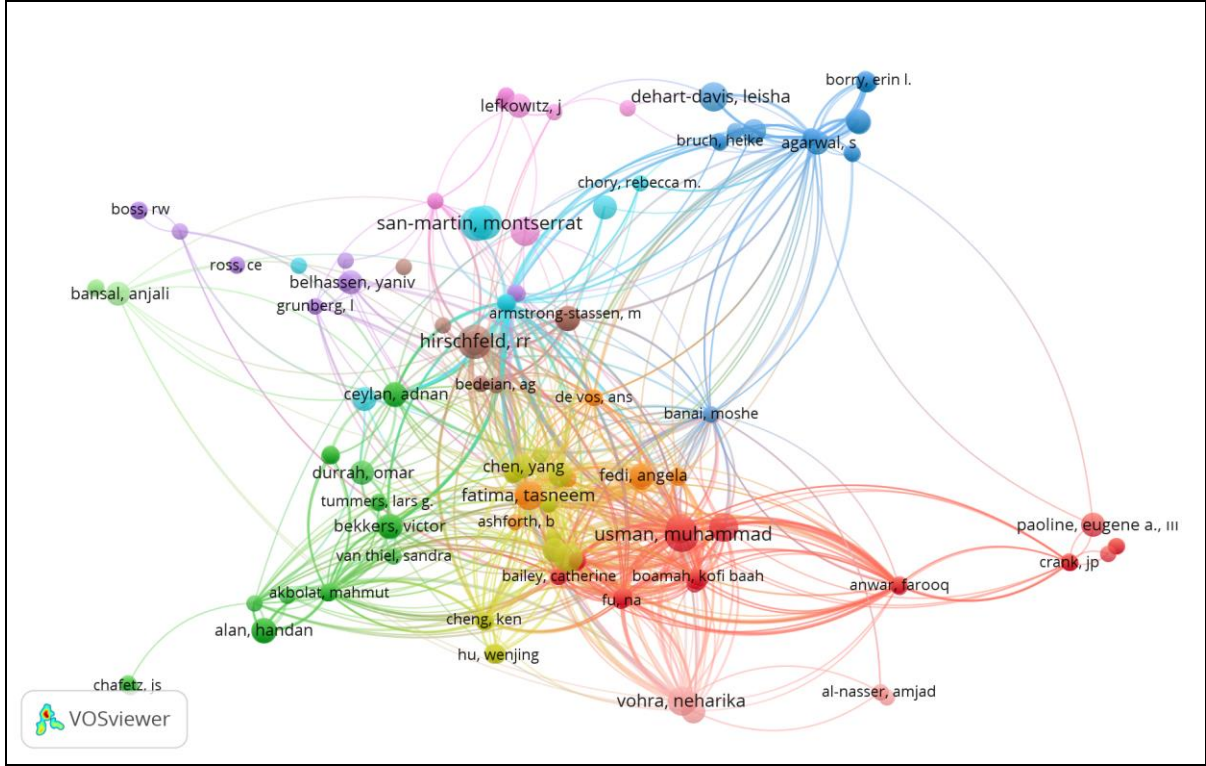
Yazına katkıda bulunan yazarların işe yabancılaşma kavramına ilişkin etkinliğini belirleyebilmek üzere, konu hakkında akademik yayın yapan bilim insanlarının sıklıkla alıntılardıkları araştırmacıları ifade eden ağ analizleri gerçekleştirilmiştir. Toplam 374 yazar içinden, en az bir yayını olup ve yayınları en az 10 kez alıntılanmış olan yazar sayısının 186 olduğu ve 170 yazarın birbirine bağlantılı bir set oluşturduğu belirlenmiştir.

110 ve üzerinde alıntılanan yazarların listesi Tablo 6’da, birbirine bağlantılı 170 yazarın dahil olduğu ağ haritası Şekil 4’de verilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, 11 küme ve 1938 bağlantı belirlenmiştir. Tablo 5’de 110 ve üzeri atıf alan yazarlar verilmektedir. Yapılan incelemede 1 çalışmasına 395 atıf ile Ashforth, B.’nin ilk sırada olduğu, ardından Dehart-Davis, L.’nin 3 çalışmasına toplam 300 atıf ve Hirschfeld, R.R.’nin 4 çalışmasına toplam 230 atıf ile takip ettiği görülmektedir. Usman, M. ise 4 çalışmasına toplam 66 atıf alarak listede yer alamamasına rağmen, toplam bağlantı gücü göz önünde bulundurularak sıralama yapıldığında (n=160) ilk sıraya yerleşmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, Hirschfeld, R.R. isimli yazar hem çalışma sayısı, hem alıntılanma sayısı, hem de toplam bağlantı gücü ile yazında dikkati çekmektedir.

**Tablo 5.** En fazla alıntılanan yazarlar

Yazar	Çalışma Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
Ashforth, B.	1	395	3
Dehart-Davis, L.	3	300	22
Hirschfeld, R.R.	4	230	101
Feild, H.S.	2	185	86
Pandey, S.K..	1	171	12
Frone, M.R.	1	168	7
Cron, W.L.	1	138	46
Dubinsky, A.J.	1	138	46
Joachimthaler, E.A.	1	138	46
Michaels, R.E.	1	138	46
Agarwal, S.	2	129	41
Rogers, J.K.	1	119	2
Vohra, N.	3	116	97
Bekkers, V.	2	110	32
Steijn, B.	2	110	32
Tummers, L.	2	110	32

Şekil 4’de görüldüğü üzere kırmızı kümede yer alan Usman, M.’nin çalışmalarının toplam 66 kez alıntılanan 4 çalışmasının ve 61 bağlantısının olduğu saptanmıştır. Kahverengi kümede görülen Hirschfeld’ın toplam 230 kez alıntılındığı 4 çalışmasının ve bu çalışmalarına ilişkin 57 bağlantısının, mavi kümede yer aldığı görülen Dehart-Davis, L.’nin ise toplam 300 atıf aldığı 3 çalışmasına ilişkin 12 bağlantı oluşturduğu ve toplam bağlantı gücünün 22 olduğu belirlenmiştir.

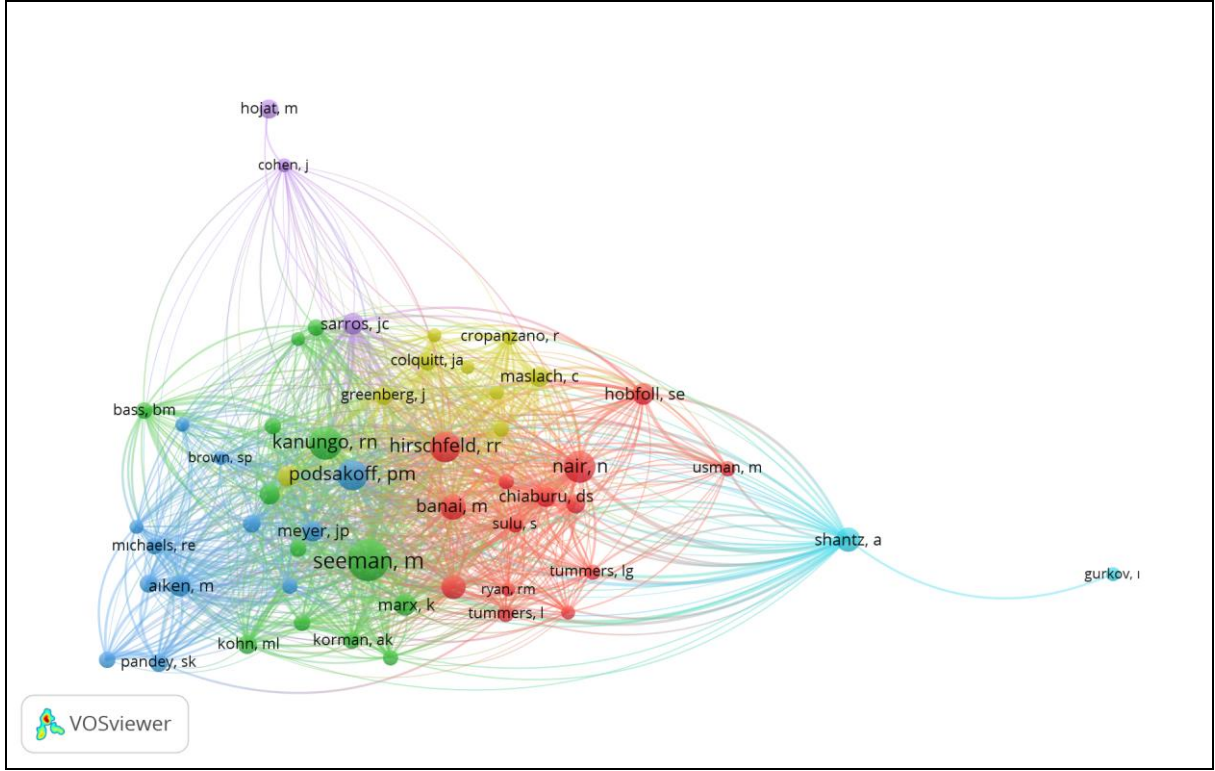


Şekil 4. Yazarlar bağlamında atıf analizi ağ haritası

Ortak atıf (co-citation) analizi, aynı çalışmada alıntılanma sıklığından yola çıkarak yazarlar, çalışmalar ve kaynaklar arasındaki benzerlikleri belirlemek üzere kullanılmaktadırlar (Bağış, 2021). İşe yabancılaşma kavramına ilişkin makalelerin kaynakça bölümlerinde sıklıkla yer alan yazarları tespit etmek üzere ortak atıf analizi yapılar, analiz sonuçlarına ilişkin ağ haritası Şekil 5’te sunulmuştur. Toplam 5.810 yazar içinden en az 15 atıf alan yazar sayısının 53 olduğu ve hepsinin birbiri ile ilişkili set oluşturan yapı belirlenmiştir. Bu ilişkiyi gösteren ağ haritası Şekil 5’de verilmiştir.

Alıntılanan yazarlara ilişkin ortak atıf analizi doğrultusunda, 6 küme, 53 yazar ve 1148 bağlantı tespit edilmiştir (Şekil 5). Toplam 142 alıntı ve 50 bağlantı sayısına göre ilk sıraya yerleşen Seeman, M., 88 alıntı (yeşil küme içinde) ve 50 bağlantı ile Koungou, M. (yeşil küme

içinde) ve 78 alıntı ve 49 bağlantı ile Nair, N. (kırmızı küme içinde) tarafından takip edilmektedir.

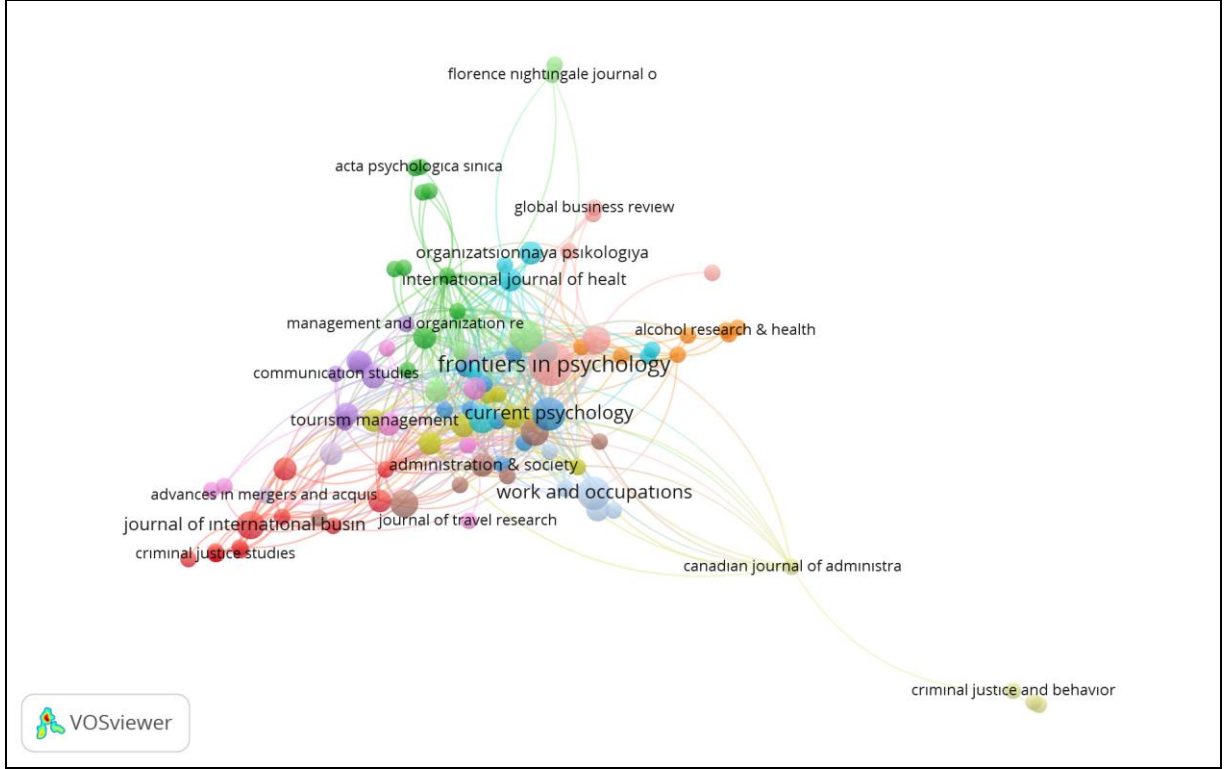


Şekil 5. Alıntılanan yazarlara ilişkin ortak atıf analizi ağ haritası

### Kaynaklara ilişkin atıf analizi

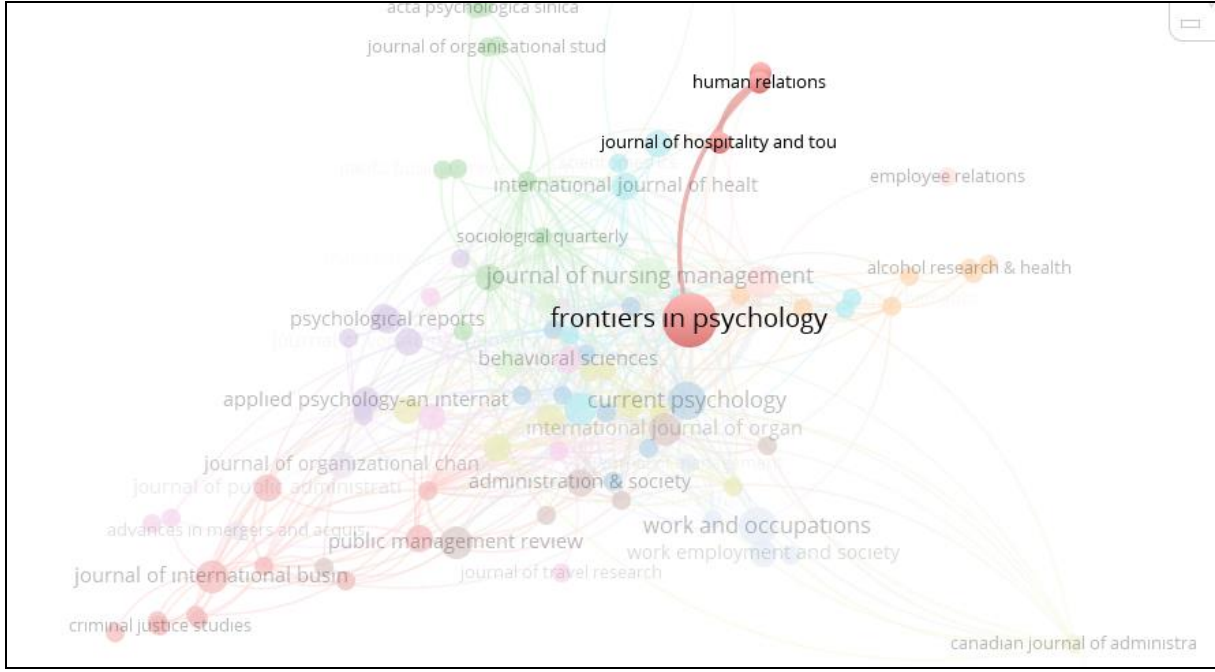
Kaynaklara ilişkin gerçekleştirilen atıf analizinde, her kaynağın en az 1 işe yabancılaşma çalışmasına yer vermiş olması ve en az 1 kez alıntılanmış olması eğişik değerleri belirlenmiş ve 119 kaynağın hepsinin kriterleri karşıladığı görülmüştür. Bu kaynaklardan 99'unun birbirleri ile bağlantısı olan en büyük seti Şekil 6'da sunulmuştur.





**Şekil 6a.** Kaynaklara ilişkin ortak atıf analizi ağ haritası

Şekil 6a'nın yapılan incelemesinde, 99 kaynağın 14 küme ve 456 bağlantıdan oluşan yapısı görülmektedir. Toplam bağlantı gücünün 559 olduğu tespit edilmiştir. *Human Relations* dergisinde sadece bir işe yabancılaşma makalesinin yayınlandığı ve bu çalışmaya 395 atıf olarak ilk sırada yer aldığı belirlenmiştir. Ancak 10. kümede yer alan kaynağın tek yayın ve toplam bağlantı gücünün 3 olmasından dolayı ağ analizinde göze çarpmamaktadır. Bu nedenle, Şekil 6b oluşturulmuş ve kaynağın ağ haritasındaki yeri verilmiştir.



**Şekil 6b.** Kaynaklar bağlamında ortak atıf analizi ağ haritası- *Human Relations*

Journal of Public Administration Research and Theory dergisinde işe yabancılaşma kavramı üzerine 2 çalışmanın yayınlandığı ve toplamda 264 atıf aldığı görülmüştür. Derginin, işe yabancılaşma makalelerinin yayınlandığı diğer WoS kaynakları ile bağlantı sayısının 4 ve toplam bağlantı gücünün 6 olduğu belirlenmiştir. 90'dan fazla atıf alan işe yabancılaşma çalışmalarının yayınlandığı dergilerin listelendiği Tablo 6'da görüldüğü üzere, Journal of International Business Studies (n=229) ve Work ve Occupations (n=208) kaynaklarında yayınlanan işe yabancılaşma çalışmalarının ikinci ve üçüncü sırada en fazla alıntılanan çalışmalar olduğu görülmektedir.

**Tablo 6.** En fazla alıntılanan işe yabancılaşma makalelerinin yer aldığı kaynaklar

Kaynak	Çalışma Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
Human Relations	1	395	3
Journal of Public Administration Research and Theory	2	264	6
Journal of International Business Studies	3	229	25
Work and Occupations	4	208	12
Alcohol Research & Health	1	168	5
Journal of Organizational Behavior	1	150	45
Journal of Marketing Research	1	138	21

Public Management Review	3	121	11
Journal of World Business	2	112	29
British Journal of Management	1	102	40
Journal of Health and Social Behavior	1	101	12
Sociological Quarterly	1	99	46
Frontiers in Psychology	7	99	44

### Kurumlar bağlamında atıf analizi

İşe yabancılaşıma konusunda çalışma yapan kurumlar bağlamında yapılan analizde toplam 267 kurum listelenmiş ve en az 1 çalışma yürüterek, en az 1 atıf almış olma kriterleri doğrultusunda 208 kurumun belirlenen değerleri karşıladığı tespit edilmiştir. Kurumların 187'sinin birbirleri ile ilişkili bir set oluşturduğu saptanmıştır (Şekil 7). Tablo 7'de en fazla alıntılanan çalışmaların yürütüldüğü ilk 10 sıradaki kurumlar listelenirken, Tablo 8'de toplam bağlantı gücü 90 ve üzeri kurumlar sunulmaktadır. Buna göre, en fazla atıf alan (n=264) işe yabancılaşıma çalışmalarını yayınlayan kurumun Kansas Üniversitesi olduğu görülmektedir. Bu kurumu, 227 atıf ile Georgia Üniversitesi ve 185 atıf ile Auburn Üniversitesi izlemektedir.

**Tablo 7.** En fazla alıntılanan işe yabancılaşıma çalışmalarını yayınlayan kurumlar

Kurum İsmi	Çalışma Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
Kansas University	2	264	9
University Georgia	4	227	77
Auburn University	2	185	58
Rutgers State University	1	171	6
University SUNY Buffalo	1	168	4
Erasmus University	3	145	30
University of Central Florida	3	143	29
Southern Methodist University	1	138	37
St. Cloud State University	1	138	37
University of Houston	1	138	37

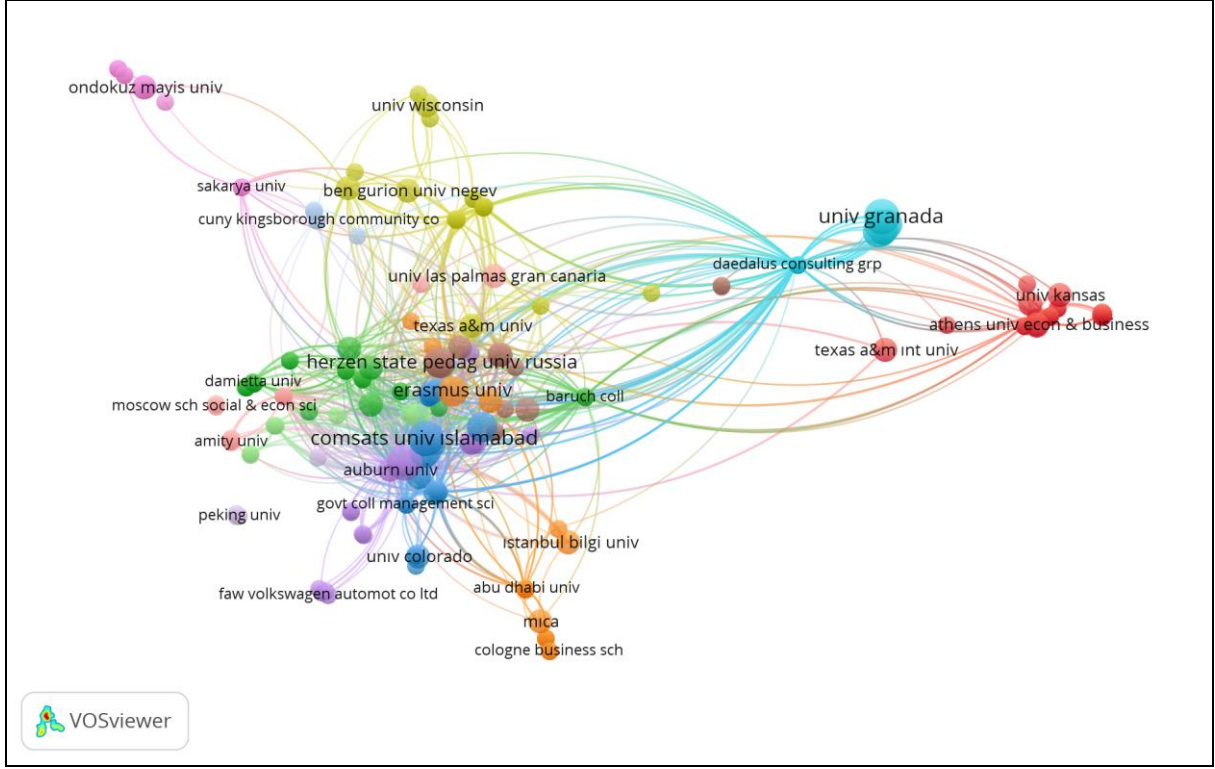
Birbirleriyle bağlantılı çalışmaları yayınlayan kurumların toplam bağlantı gücüne göre yapılan değerlendirmesinde ise, Comsats Üniversitesi tarafından yayınlanan 4 çalışmanın 66 atıf aldığı ve toplam bağlantı gücünün 126 olduğu belirlenmiştir. Ardından, Georgia Üniversitesi (n=118) ve Texas A&M Üniversitesi'nin (n=100) sıralandığı görülmüştür.

**Tablo 8.** Toplam bağlantı gücüne göre en fazla atıf alan işe yabancılaşma çalışmalarını yayınlayan kurumlar

<b>Kurum İsmi</b>	<b>Çalışma Sayısı</b>	<b>Atıf Sayısı</b>	<b>Toplam Bağlantı Gücü</b>
Comsats University Islamabad	4	66	126
University Georgia	4	227	118
Texas A&M University	2	77	100
Auburn University	2	185	94
Jiangsu University	3	56	94
University Sussex	2	55	90

Belirlenen kriterleri karşılayan 208 kurumun 187'sinin birbiri ile ilişkili bir set olduğu, 14 küme ve 1536 bağlantı oluşturduğu görülmüştür. Toplam bağlantı gücü 1.854 olarak tespit edilmiştir. Öte yandan, aynı setin içinde Ondokuz Mayıs Üniversitesi (2 çalışma, 6 bağlantı ve 6 toplam bağlantı gücü), İstanbul Bilgi Üniversitesi (2 çalışma, 16 bağlantı ve 24 toplam bağlantı gücü), Gebze Teknik Üniversitesi (2 çalışma, 24 bağlantı ve 31 Toplam bağlantı gücü), Sakarya Üniversitesi (1 çalışma, 28 bağlantı ve 30 toplam bağlantı gücü), Hacettepe Üniversitesi (2 çalışma, 31 bağlantı ve 37 toplam bağlantı gücü) gibi Türk üniversitelerinin de yer aldığı göze çarpmaktadır.

Türkiye'den en az 1 makale yayınlamış ve en az 1 kez alıntılanmış diğer üniversitelerin ise, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (1 çalışma, 15 atıf); İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi (2 çalışma, 14 atıf); Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (1 çalışma, 6 atıf); Beykent Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi (1 çalışma, 3 atıf); Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi (1 çalışma, 2 atıf) olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 7. Kurumlar bağlamında atıf analizi ağ haritası

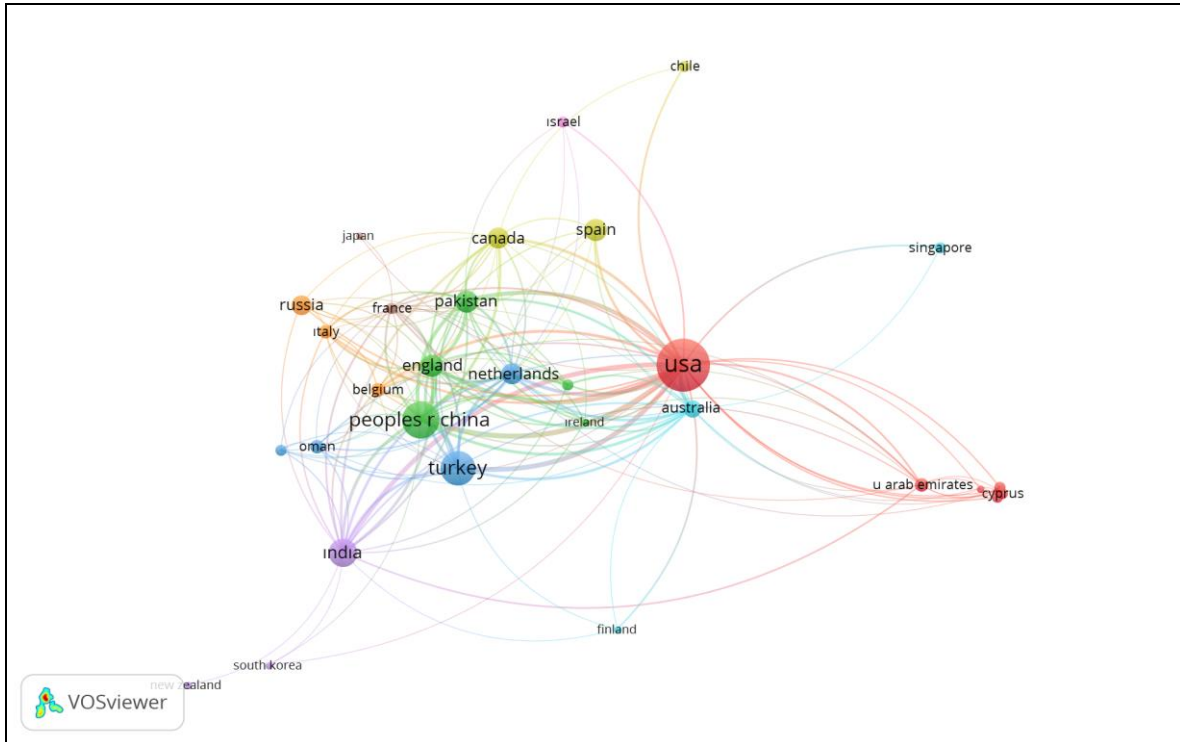
### Ülkeler bağlamında atıf analizi

Ülkeler bağlamında yapılan atıf analizinde, işe yabancılaşma çalışmalarının yürütüldüğü 40 ülkeden en az 1 çalışma yayınlama ve en az 1 kez alıntılanma kriteri doğrultusunda belirlenen 35 ülke analize dahil edilmiştir. Belirlenen 35 ülkeden 31'sinin birbirleri ile ilişkili bir set oluşturduğu tespit edilmiştir. Atıf sayısına göre yapılan ülke sıralaması Tablo 9'da; ağ haritası ise Şekil 8'de verilmiştir. Bu bağlamda, 43 çalışma yayımlayan ABD, 1.892 atıf ve 277 toplam bağlantı gücü ile listenin ilk sırasında yer alırken, ikinci sırada 7 çalışma, 286 atıf ve 100 toplam bağlantı gücü ile Hollanda görülmektedir. Üçüncü sırada ise 22 çalışma, 196 atıf ve 173 toplam bağlantı gücüne sahip Çin Halk Cumhuriyeti gelmektedir. Türkiye'nin 18 çalışma ve bu çalışmalara aldığı toplam 132 atıf ile alana katkı sağladığı, toplam bağlantı gücünün 118 olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 9.** En fazla atıf alan işe yabancılaşma çalışmalarının yayınlandığı ülkeler

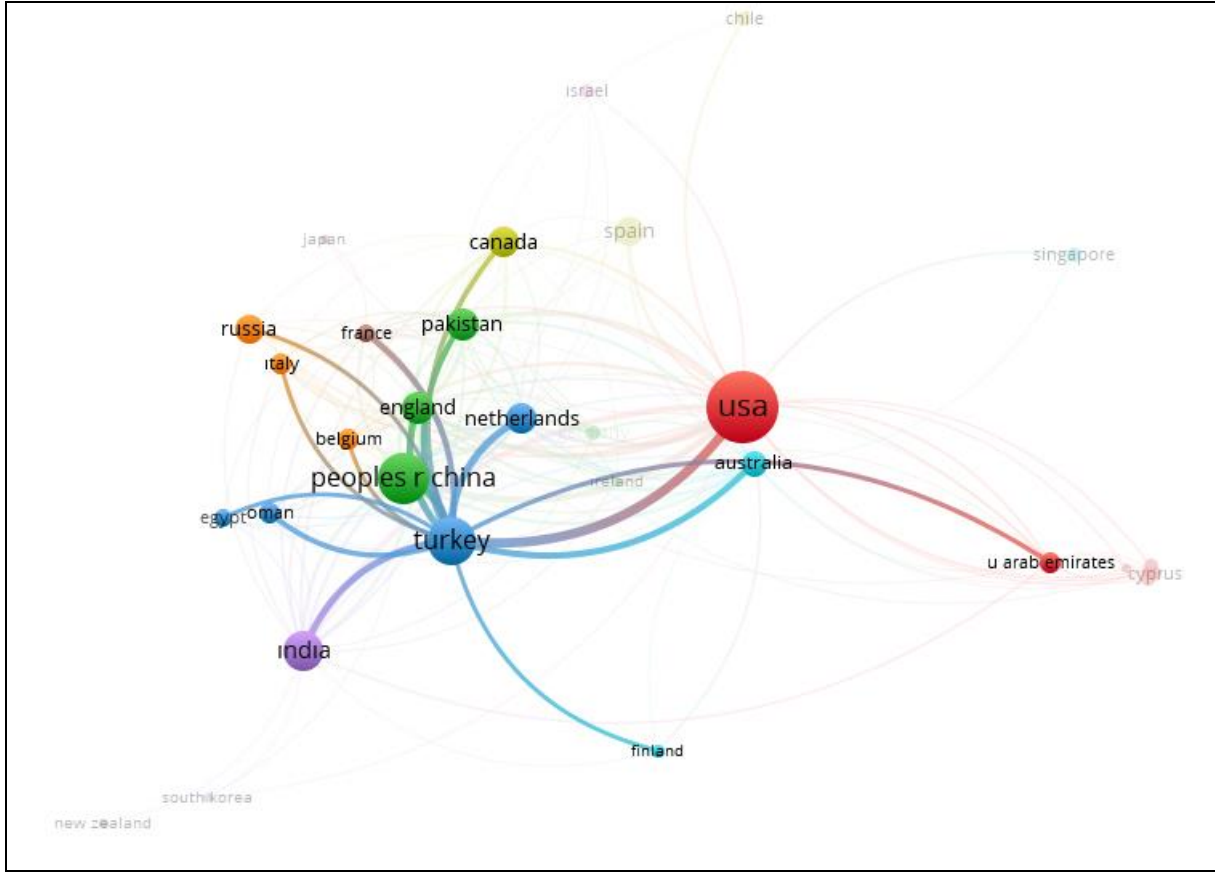
Ülke	Çalışma Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
Amerika Birleşik Devletleri	43	1.892	277
Hollanda	7	286	100
Çin Halk Cumhuriyeti	22	196	173
Hindistan	13	189	122
İngiltere	8	184	140
Fransa	2	143	49
<b>Türkiye</b>	<b>18</b>	<b>132</b>	<b>118</b>
Avustralya	5	119	96

Şekil 8’de birbirleriyle bağlantılı 31 ülkenin ağ haritası yer almakta, 9 küme ve 163 bağlantıdan oluştuğu görülmektedir. Toplam bağlantı gücünün 761 olduğu belirlenmiştir. ABD’nin yer aldığı kırmızı küme incelendiğinde, ABD’nin 29 ülke ile bağlantılı olduğu görülmektedir. Kırmızı kümede ABD ile birlikte Kıbrıs, Yunanistan, Norveç, İsviçre, Birleşik Arap Emirlikleri ve Galler yer almakta ve tümünün ABD ile bağlantısı bulunmaktadır. Türkiye’nin, Umman, Hollanda ve Mısır ile aynı kümede (lacivert küme) yer aldığı ve 16 ülke ile bağlantısının bulunduğu saptanmıştır. Bağlantılı olduğu ülkeler Şekil 9’da sunulmaktadır.



**Şekil 8.** Ülkeler bağlamında atıf analizi ağ haritası

Şekil 9’da görüldüğü üzere, işe yabancılaşma çalışmaları doğrultusunda Türkiye ile bağlantılı olan ülkelerin ABD, Hollanda, İngiltere, Umman, Mısır, Hindistan, Finlandiya, Pakistan, Fransa, Rusya, Belçika, Kanada, İtalya, Birleşik Arap Emirlikleri, Çin Halk Cumhuriyeti ve Avustralya olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 9. Ülkeler bağlamında atıf analizi ağ haritası- Türkiye

## Sonuç

Örgütlerin kritik rekabet üstünlüklerinden biri olarak insan sermayesine diğer bir ifade ile insan kaynaklarına atfedilen önem, araştırmacıların dikkatlerini çalışanlara yönelmelerine neden olmaktadır. İşe yabancılaşma olgusu örgütsel sinizm, saldırganlık veya sapkın işyeri davranışları şeklinde kendini gösterebilen hayal kırıklığı gibi sonuçları ile örgütlerde göz ardı edilmesinin istenmeyen örgütsel çıktılara zemin hazırlaması (Nair ve Vohra, 2012) bağlamında araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, işe yabancılaşma kavramının yönetim alanındaki gelişimini ortaya koymak amacıyla bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Bu amaca yönelik olarak, WoS veri tabanında “topic” seçeneğinde “work alienation” OR “employee alienation” anahtar kelimeleri ile sorgulama yapılmıştır. Bu sayede başlık, özet, yazar anahtar kelimeleri ve artı anahtar kelimeleri (keywords plus) kapsayan

detaylı bir tarama ile 1980-2022 yıllarını kapsayan<sup>3</sup>, 164 makaleye ulaşılmış ve VOSviewer paket programı (version 1.6.18) kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

WoS veri tabanında yer alan işe yabancılaşıma çalışmalarının yıllara göre dağılımları ve atıf sayıları incelendiğinde çalışmaların 42 yıla dağıldığı ve ilk çalışmanın 1980 yılında Lefkowitz ve Brigando tarafından yürütülen iş tatmini ve işe yabancılaşıma kavramlarının ilişkisine odaklanan “Redundancy of Work Alienation and Job Satisfaction - Some Evidence of Convergent and Discriminant Validity” başlıklı yayın olduğu ve *Journal of Vocational Behavior* dergisinde yayınlandığı saptanmıştır.

İşe yabancılaşıma konusunun çalışıldığı 164 akademik yayın için toplam 4.014 atıf yapıldığı, veri tabanında yer alan eserlere ilk atıfın ise 1981 yılında gerçekleştiği belirlenmiştir. İşe yabancılaşıma kavramının araştırmalara konu olduğu 42 yıllık süreç içinde en fazla yayının (n=27) ve en fazla alıntılanmanın (n=579) 2022 yılını gösterdiği tespit edilmiştir. On yıllık periyotlar şeklinde incelendiğinde, 1980-2010 dönemini kapsayan otuz yıl boyunca 56 yayın, 2011-2020 dönemini kapsayan on yıllık süreçte ise 72 yayın üretilmesi ve toplam makale üretimini %43,90’ına karşılık gelmesi, artan ilgiyi işaret ettiğine dair bir gösterge olarak değerlendirilmiştir. 2021-2022 yılları da toplam işe yabancılaşıma çalışmalarının %21,96’sına karşılık gelen, şimdiden 36 yayın ile ilginin artarak devam etmekte olduğuna dair umut vaad edici görünmektedir. Bu veriler ışığında araştırmacıların işe yabancılaşıma kavramına yönelik ilgisinin giderek yoğunlaştığını söylemek mümkündür.

İşe yabancılaşıma konusuna yönelik 164 çalışmanın toplam 377 yazar tarafından kaleme alındığı, Cheung C.K., Hirschfeld R.R., San-Martin M., Usman M. ve Vivanco L. tarafından 4’er çalışma ile literatüre katkıda bulunduğu, Ashforth B.’nin (1994) ise *Human Relations* dergisinde “Petty Tyranny in Organizations” başlıklı tek yayını olmasına rağmen 395 atıf ile en fazla alıntılanan yazar ve dergi olduğu belirlenmiştir. Hirschfeld, R.R.’nin 230 kez atıf almış 4 çalışması ve 101 toplam bağlantı gücü ile alanda en etkin yazar olduğu görülmüştür. Türkiye bağlamında en çok atıf alan çalışmanın “The Mediating Role of Work Alienation in the Effect of Workplace Loneliness on Nurses’ Performance” başlıklı Amarat ve ark. (2019) tarafından yürütülen, örgütsel yalnızlığın hemşirelerin iş performansı üzerindeki etkisinde işe yabancılaşımanın aracı rolünü belirlemeyi amaçlayan çalışma olduğu ve 31 kez alıntılındığı tespit edilmiştir. İşe yabancılaşıma konusundaki makalelerin 52 yayıncı tarafından yayınlandığı, en etkin yayınevinin 23 yayın ile Sage yayınevi olduğu, 164 çalışmanın %74,39’unun (n=122) Social Sciences Citation Index’te (SSCI) tarandıkları saptanmıştır.

---

<sup>3</sup> Veri seti 03.01.2023 tarihinde oluşturulmuştur.



İşe yabancılaşma kavramı ile ilişkisi incelenen kavramları tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda toplam 466 anahtar kelime listelenmiş, “İşe yabancılaşma (Work Alienation)” şeklinde 60, “Yabancılaşma (Alienation)” biçiminde 20, “İşgören yabancılaşması (Employee Alienation)” şeklinde 4 çalışmada anahtar kelime olarak kullanıldığının belirlenmesinin yanı sıra iş tatmini, duygusal tükenme ve iş performansının işe yabancılaşma kavramı ile birlikte sırasıyla en çok çalışılan konular olduğu görülmüştür. Bununla birlikte daha az sayıda olsa da, Covid-19, bedensel (Somatik) belirtiler ve Türkiye anahtar kelimeleri de göze çarpmaktadır. Zamansal eğilim analizine göre, Türkiye anahtar kelimesinin yer aldığı çalışmalar 2016 yılı sonrasına, Covid-19 ve hemşirelik anahtar kelimeleri ise 2020 yılı ve sonrasına tarihlenmektedir.

Kurumlar bağlamında atıf analizine göre, en fazla atıf alan (n=264) işe yabancılaşma çalışmalarını yayınlayan kurum Kansas Üniversitesi ve alanda en etkin ülkenin ise 43 çalışmasına 1.892 atıf alarak ABD olduğu tespit edilmiştir. Türkiye bağlamında incelendiğinde, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi gibi kurumlarda yürütülen toplam 18 çalışma ve toplam 132 atıf ile alana katkı sağladığı görülmektedir.

Yönetim alanındaki işe yabancılaşma makalelerinin bibliyometrik analizi yoluyla alanın hem kavramsal hem de entelektüel yapısını ortaya koymayı amaçlayan çalışmanın bu yönüyle, akademik bilgi birikimine ve sektör yöneticilerine katkı sağlaması beklenmektedir. Elde edilen araştırma sonuçlarının yeni çalışmaların tasarlanmasında öngörü sağlayacağı değerlendirilmektedir. Öte yandan, Web of Science veri tabanında, yönetim alanında yer alan 164 makale ile sınırlı olması çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Scopus gibi diğer veri tabanlarının ve diğer disiplinlerin dahil edileceği yeni çalışmaların bütünsel bakış açısına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **Araştıracının Katkı Oranı Beyan Özeti**

Yazar, makaleye %100 oranında katkı sağlamış olduğunu beyan eder.

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Makale yazarı herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

### **Kaynakça**

Al U, Coştur R, 2007. Türk Psikoloji Dergisi'nin bibliyometrik profili. Türk Kütüphaneciliği, 21(2): 142-163.

Al U, Tonta Y, 2004. Atıf analizi: Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü tezlerinde atıf yapılan kaynaklar. *Bilgi Dünyası*, 5(1): 19-47. <https://doi.org/10.15612/BD.2004.497>

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. <https://doi.org/10.1111/jonm.12710>

Anonim, 2023. [https://support.clarivate.com/s/article/KeyWords-Plus-generation-creation-and-changes?language=en\\_US](https://support.clarivate.com/s/article/KeyWords-Plus-generation-creation-and-changes?language=en_US) (Alınma Tarihi: 18.01.2023)

Arslan S, Üngüren E, 2017. Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Alanya Belediyesi'nde bir araştırma. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 26(4): 43-84.

Artar M, Erdil O, 2017. Relationship between job satisfaction, organizational trust and work alienation. In 13 th International Strategic Management Conference, Kocaeli, Turkey.

Ashforth B, 1994. Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(7): 755-778. <https://doi.org/10.1177/001872679404700701>

Banai M, Reisel WD, 2007. The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42(4): 463-476. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2007.06.007>

Banai M, Reisel WD, Probst TM, 2004. A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3): 375-392. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2004.05.002>

Bayram A, Tabuk ME, Aknar A, 2017. The effects of person-job fit and person-organization fit on work alienation. S. Stanciu, H. Bilge ve T. Danaci (Ed.). 2017 *Business and Financial Strategies* (ss. 140-157). Mauritius: LAP LAMBERT Academic Publishing.

Ceylan A, Sulu S. 2011. Organizational injustice and work alienation. *Ekonomika a Management*, 2: 65-78.

Cheng H, Li Z, Zhao J, Wang W, Zou R, 2022. The role of cognition, affect, and resources in the influence of unreasonable tasks on work engagement: A moderated chain mediation model. *Frontiers in Psychology*, 6429. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1013773>

DeHart-Davis L, Pandey SK, 2005. Red tape and public employees: Does perceived rule dysfunction alienate managers?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(1): 133-148. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui007>

Durrah O, 2020. Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9): 811-824. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.811>

Eren G, Ece Ş, 2022. İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: Örgütsel destek algısının rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 14(2): 1502-1514. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1453>

Eryılmaz A, Burgaz B, 2011. Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. Eğitim ve Bilim, 36(161): 271-286.

Tummers GL, Den Dulk L, 2013. The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. Journal of nursing management, 21(6): 850-859. <https://doi.org/10.1111/jonm.12159>

Hirschfeld RR, Feild HS, 2000. Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 21(7): 789-800. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W)

Kanungo RN, 1979. The concepts of alienation and involvement revisited. Psychol. Bull. 86: 119-138. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.1.119>

Karabal C, Sağbaş M, Kaygın E, 2016. Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1: 140-162

Kartal N, 2018. Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. International Journal of Healthcare Management, 11(3): 251-259. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1453969>

Kobasa SC, Maddi SR, Kahn S, 1982. Hardiness and health: a prospective study. Journal of personality and social psychology, 42(1): 168-177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>

Kurtulmuş M, Karabıyık H, 2016. Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(2): 459-477. <https://doi.org/10.14686/buefad.v5i2.5000175962>

Lee S, Yang X, Kim J, Byun G, 2022. Effects of motivational climate on knowledge hiding: the mediating role of work alienation. Behavioral Sciences, 12(3): 81: 1-12. <https://doi.org/10.3390/bs12030081>

Li S, Chen Y, 2018. The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of organizational cynicism and work alienation. Frontiers in Psychology, 9, 1273. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>

Liu N, Zhang M, Feng B, 2022. The effect of work area on work alienation among China's grassroots judicial administrators. *Scientific Reports*, 12(1): 18784. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-23526-w>

Lou M, Zhao H, Ma C, Zhang L, 2022. Discipline vs. dominance: The relationships between different types of authoritarian leadership and employee self-interested voice. *Current Psychology* 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03812-6>

Mottaz CJ, 1981. Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4): 515-529. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1981.tb00678.x>

Nair N, Vohra N, 2010. An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4): 600-615. <https://doi.org/10.1108/00251741011041373>

Nair N, Vohra N, 2012. The concept of alienation: Towards conceptual clarity. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(1): 25-50. <https://doi.org/10.1108/19348831211215641>

Nart S, Çelik C, Nart S., 2020. Çalışma ortamı özelliklerinin işe yabancılaşmaya etkileri: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *BMIJ*, 8(2): 1687-1720. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1462>

Oruç E, 2020. Türkiye'de işe yabancılaşma (Work alienation) literatürüne ilişkin betimsel bir inceleme. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(04): 327-351. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.685816>

Overend T, 1975. Alienation: A conceptual analysis. *Philosophy and Phenomenological Research*, 35(3): 301-22. <https://doi.org/10.2307/2106338>

Öcal H, Barın N, 2016. Örgütlerde otantik liderlik davranışının işe yabancılaşma ile ilişkisi: bursa ili dericilik sektöründe bir araştırma. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 18(2): 67-95.

Özler Ergun ND, Dirican M, 2014. Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39: 291-310.

Sarros JC, Tanewski GA, Winter RP, Santora JC, Densten IL, 2002. Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4): 285-304. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00247>

Seeman M, 1959. On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6): 783-791. <http://dx.doi.org/10.2307/2088565>

Seeman M, 1983. Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of classic themes. *Soc. Psychol. Q.* 46: 171-184. <https://doi.org/10.2307/3033789>

Suárez-Mendoza MJ, Zoghbi-Manrique-de-Lara P, 2007. The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1): 56-77. <https://doi.org/10.1108/19348830710860156>

Şimşir İ, 2021. Bibliyometri ve bibliyometrik analize ilişkin kavramsal çerçeve. O. Öztürk ve G. Gürler (Ed.). *Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz* (ss. 7-31). Ankara: Nobel Bilimsel Eserler, 1. Basım.

Taboli H, 2015. Burnout, work engagement, work alienation as predictors of turnover intentions among universities employees in Kerman. *Life Science Journal*, 12(9): 67-74. <https://doi.org/10.7537/marslsj120915.08>

Tozoğlu B, Uçar Ö, 2022. Duygusal emek ve örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Kuşadası'nda faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(3): 1937-1961. <https://doi.org/10.21325/jotags.2022.1075>

Uğur A, Erol Z, 2015. Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2): 182-192.

Usman M, Ali M, Yousaf Z, Anwar F, Waqas M, Khan MAS, 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/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 37(4): 423-434. <https://doi.org/10.1002/cjas.1568>

Xia B, Wang X, Li Q, He Y, Wang W, 2022. How workplace incivility leads to work alienation: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13: 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921161>