



**ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞIN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ
BİR ARAŞTIRMA**

Hülya ÖZASLAN

**Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Prof. Dr. Orhan ÇINAR
2021
Her Hakkı Saklıdır**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI

Hülya ÖZASLAN

ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞIN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ
BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Orhan ÇINAR

ERZURUM - 2021

TEZ BEYAN FORMU



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Graduate School of Social Sciences

TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum “Örgütsel Yalnızlığın İş Tatminine Etkisi: Bir Araştırma” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanması için verdiğimi onaylarım.

*Gereğini bilgilerinize arz ederim *.*

(X) Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

() Tezimin makale için altı ay, patent için ilki yıl süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

05.07.2021

Ash ıslak imzalıdır

Hülya ÖZASLAN

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERIŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi MADDE 6- (1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7- (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

TEZ KABUL TUTANAĞI



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

Prof. Dr. Orhan ÇINAR danışmanlığında, Hülya ÖZASLAN'ın hazırladığı bu çalışma 05/07/2021 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan	Doç. Dr. Fatih YILDIRIM	Aslı Islak İmzalıdır
Danışman	Prof. Dr. Orhan ÇINAR	Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Serkan NAKTİYOK	Aslı Islak İmzalıdır

Aslı ıslak imzalıdır
Prof. Dr. Sait UYLAŞ
Enstitü Müdürü
Aslı Islak İmzalıdır

İÇİNDEKİLER

TEZ BEYAN FORMU	III
TEZ KABUL TUTANAĞI	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
ÖNSÖZ	X
TABLolar DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. YALNIZLIK KAVRAMI	3
1.1.1. Yalnızlığın Tanımı	3
1.1.2. Yalnızlık ile İlgili Değişkenler	4
1.1.3. Yalnızlığın Boyutları ve Türleri	8
1.1.4. Yalnızlığın Nedenleri ve Sonuçları	9
1.1.5. Yalnızlığın Üstesinden Gelme Yolları	11
1.2. ÖRGÜTSEL YALNIZLIK KAVRAMI	11
1.2.1. Örgütsel Yalnızlığın Tanımı	11
1.2.2. Örgütsel Yalnızlık ile İlgili Değişkenler	13
1.2.3. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları	16
1.2.4. Örgütsel Yalnızlığın Nedenleri	18

1.2.5. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları	20
1.2.6. Örgütsel Yalnızlığın Üstesinden Gelme Yolları.....	21
1.2.7. Örgütsel Yalnızlık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	22
1.3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI	25
1.3.1. İş Tatmini Kavramı Tanımı ve Önemi.....	25
1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	27
1.3.3. İş Tatmininin Boyutları.....	33
1.3.4. İş Tatmini ve Tatminsizliğin Nedenleri ve Sonuçları.....	34
1.3.5. İş Tatminini Artırmada Çözüm Önerileri	36
İKİNCİ BÖLÜM	38
ARAŞTIRMA.....	38
2.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	38
2.2.ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER.....	39
2.3.ÖNKABULLER VE SINIRLILIKLAR	44
2.4.YÖNTEM	44
2.4.1.Örneklem	45
2.4.2. Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler	45
2.4.3. Kullanılan İstatistiksel Analizler	46
2.5.BULGULAR.....	47
2.5.1. Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgileri.....	47
2.5.2. Normallik Testi	48
2.5.3. Güvenilirlik Analizi.....	49
2.5.4. Ölçeklere Ait Ortalamalar	49
2.5.5. Örgütsel Yalnızlık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	50
2.5.6. Örgütsel Yalnızlığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	52

2.5.7. Demografik Değişkenlere Göre Ortalamaların Karşılaştırılması.....	54
SONUÇ ve ÖNERİLER	61
KAYNAKLAR	69
EKLER	81
Ek-1: Anket Formu	81
Ek-2: Etik Kurul Onay Belgesi	83
ÖZGEÇMİŞ	84



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞIN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ BİR ARAŞTIRMA

Hülya ÖZASLAN

2021, 84 Sayfa

Örgütsel yalnızlık, işyerinde bireyler arasında tatmin edici sosyal ilişkilerin eksikliği sebebi ile ortaya çıkan istenmeyen bir durumdur. Çalışma yaşamında yalnızlık çalışanlar arasındaki iletişimi engelleyerek birey ve örgüt açısından istenmeyen sonuçlara yol açar. Çalışma ortamında yalnız hisseden bireylerin örgüte bağlılıkları ve iş memnuniyetleri düşüktür. İşlerinden memnun olmayan bireyler ise örgütten ayrılma yoluna gidebilmektedirler. İş tatmini bireyin işine yönelik olarak yaptığı olumlu değerlendirmelerdir ve işini severek yapmasıdır. İş tatmininin yüksek olmasının örgütler açısından önemi örgütsel başarıyı artırarak örgütün rekabet edebilirliğini güçlendirmesinden ileri gelmektedir.

Bu araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel yalnızlık algılarının iş tatmini düzeylerine olan etkisinin tespit edilmesidir. Çalışma evrenini Türkiye geneli kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel yalnızlığın iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların yalnızlık algıları arttıkça iş tatminleri azalmaktadır. Buna ek olarak, bu çalışmada, işletmeler açısından son derece önemli olan örgütsel yalnızlık ve iş tatmini kavramları demografik değişkenler açısından incelendiğinde ortalamalar arasında farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yalnızlık, İş Tatmini, Duygusal Yoksunluk, Sosyal Arkadaşlık

ABSTRACT

MASTER THESIS

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL LONELINESS ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH

Hülya ÖZASLAN

2021, Pages 84

Organizational loneliness is an undesirable situation that occurs due to the lack of satisfactory social relationships between individuals at work. Loneliness at work prevents communication between employees and leads to undesirable results for the individual and the organization. Individuals who feel lonely in the working environment have low organizational commitment and job satisfaction. Individuals who are dissatisfied with their jobs may leave the organization. Job satisfaction is the positive evaluations made by the individual towards his/her job and he/she enjoys his/her job. The importance of high job satisfaction for organizations is due to the fact that it strengthens the competitiveness of the organization by increasing organizational success.

The aim of this research is to determine the effect of employees' organizational loneliness perceptions on their job satisfaction levels. The population of the study consists of employees working in public and private sector organizations throughout Turkey. According to the findings obtained as a result of the research, organizational loneliness has a significant and negative effect on job satisfaction. In other words, as employees' perceptions of loneliness increase, their job satisfaction decreases. In addition, in this study, when the concept organizational loneliness and job satisfaction, which are extremely important for businesses, are examined in terms of demographic variables, differences were found between the averages

Key Words: Organizational Loneliness, Job Satisfaction, Emotional Deprivation, Social Friendship

ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimim boyunca her türlü bilgi ve tecrübesini benimle paylaşan, zamanını ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Orhan ÇINAR'a, kıymetli bölüm hocalarım Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU, Doç. Dr. Adnan KÜÇÜKALİ, Doç. Dr. M. Kürşad TİMÜROĞLU, Doç. Dr. Serkan NAKTİYOK ve Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÜNEY'e; tezimi inceleyerek katkı sunan Doç. Dr. Fatih YILDIRIM'a teşekkür ederim.

Hülya ÖZASLAN

Erzurum, 2021

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Yalnızlık Tanımları	3
Tablo 1.2. Örgütsel Yalnızlık Tanımları	12
Tablo 1.3. İş Tatmini Tanımları	26
Tablo 1.4. Herzberg'in İş Tatmini Faktörleri	34
Tablo 2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri.....	48
Tablo 2.2. Ölçeklere İlişkin Puanların Normallik Testi Sonuçları.....	48
Tablo 2.3. Ölçeklerin Madde Sayıları ve Cronbach Alfa Katsayıları	49
Tablo 2.4. Ölçeklere Ait Ortalamalar	49
Tablo 2.5. Örgütsel Yalnızlık ve İş Tatmini İlişkisi.....	51
Tablo 2.6. Örgütsel Yalnızlığın İş Tatminine Etkisi	52
Tablo 2.7. Medeni Duruma Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t-Testi).....	55
Tablo 2.8. Yaş Değişkenine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (ANOVA).....	56
Tablo 2.9. Eğitim Düzeyine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (ANOVA).....	58
Tablo 2.10. Çalışılan Sektöre Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t-Testi).....	59
Tablo 2.11. İşyerindeki Pozisyona Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t-Testi)	60

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Lawler ve Porter’ın İş Tatmini Modeli	30
Şekil 1.2. İş Tatmini ve Tatminsizliğini Etkileyen Faktörlerin Kavramsal Çerçevesi ...	33
Şekil 1.3. İş Tatminine Cevaplar.....	36
Şekil 2. 1. Araştırmanın Modeli.....	44



GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin başarısı büyük ölçüde iş görene bağlıdır. Örgütler başarıya ulaşabilmek için iş görenin mutluluğunu sağlamak mecburiyetindedirler. Bir iş görenin mutlu ve huzurlu olması, işini severek yapması örgütsel yaşamı olumlu etkilediğinden yöneticiler tarafından arzu edilen bir olgudur. Bu bakımdan bireylerin işine yönelik olumlu duygularını, işlerini sevmeye derecelerini ifade eden iş tatmini; endüstrileşme ile birlikte ortaya çıkmaya başlayan ve yalnızca iş yaşamında görülen örgütsel yalnızlık kavramı iş görenin mutluluğunu ve huzurunu sağlamada yöneticilerin önem verdiği hususların başında gelmektedir.

Yalnızlık, sadece günlük yaşamda ortaya çıkmayıp örgütsel yaşamda da sıklıkla görülebilmektedir. Endüstrileşme ile ortaya çıkmaya başlayan örgütsel yalnızlık kavramı günümüzde çalışma hayatında önem verilmesi gereken konulardan biridir. Örgütlerde çalışanlar, kalabalıklar arasında yalnız hissetmekte, duygu ve düşüncelerini paylaşabilecekleri ve sosyal destek alabilecekleri iş arkadaşlarıyla yakın ilişkiler kurmakta zorlanmaktadırlar. Çalıştığı örgüt içerisinde kendini yeterince ifade edemeyen, duygu ve düşüncelerini arkadaşlarıyla paylaşmak noktasında çekingenlik gösteren, örgüt tarafından oluşturulan gruplara dâhil olamayan bireyler yalnızlık duygusuna esir düşmektedirler.

Örgütsel yalnızlık bireyler için olduğu kadar işletmeler için de sorun oluşturan bir konudur. Örgütsel yaşamda çalışanların yalnızlık sorunu çözülemediği takdirde daha ciddi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Genelde, iletişim problemi olarak ortaya çıkan örgütsel yalnızlık, çalışanların örgüte bağlılık, aidiyet ve örgütle bütünleşme duygularını zedelemekte ve bireylerin performanslarını olumsuz etkileyerek örgütsel verimde düşüşe neden olmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel yalnızlığa sebep olan unsurların belirlenerek bunlar için çözüm yolu bulunması noktasında üst yönetimin çabaları önem arz etmektedir.

İş tatmini, bireylerin çalışmış olduğu ortama yönelik olarak bir tepkisini veya işine ve iş arkadaşlarına karşı geliştirdiği pozitif bir tutumu ifade etmektedir. İş tatmininin sağlanmasının örgütsel açıdan önemli olması verimlilik, işten ayrılma, işe yabancılaşma, devamsızlık, örgüt içi çatışma vb. kavramlar ile olan ilişkisinden

kaynaklanmaktadır. İş tatmininin yüksekliği çalışanları içsel olarak motive ederek iş performansını ve buna bağlı olarak verimliliği artırmaktadır. Ayrıca iş tatminsizliği yaşayan bir birey kendini örgütün bir parçası olarak göremediğinden zamanla işine yabancılaşabilir. İş tatmininin örgütler için önemini artıran diğer unsur devamsızlık ve işten ayrılma noktasında kendini göstermektedir. İş tatmini düşük olan bir çalışanın devamsızlık oranında artış olmaktadır. Sürekli devamsızlık ise işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmaktadır. Bunlara ek olarak işinden memnun olmayan bir çalışan huzursuzluk, stres, tedirginlik durumlarını sıklıkla yaşadığı için sağlık sorunları baş göstermektedir. Bu tür çalışanlar agresif davranışlar sergilediği için örgüt içi çatışmalar ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda ifade edildiği gibi bu çalışmada, hem örgütler hem de çalışanlar için hayati öneme sahip olan örgütsel yalnızlığın iş tatmini üzerindeki etkisi açıklanmaktadır. Çalışma sonucunda elde edilen bulguların ilgili kişi ve kurumlara yardımcı olması beklenmektedir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel yalnızlık algılarının iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Çalışma evrenini Türkiye geneli kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgütsel yalnızlık ve iş tatmini kavramları hakkında teorik bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde ise 2021 yılı içinde elde edilen araştırma verileri ve bu verilerin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan bulgular ve öneriler yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.YALNIZLIK KAVRAMI

Aşağıda yalnızlık ile ilgili teorik bilgilere yer verilmiştir.

1.1.1. Yalnızlığın Tanımı

Sosyal birer varlık olarak insanlar, yaşamları boyunca başkalarıyla ilişki kurma ihtiyacı içindedirler. Fakat bazen bireyler aile hayatı, iş yaşamı ve sosyal çevresi ile olan ilişkilerinde birtakım sorunlar yaşamakta ve yalnızlık hissine kapılabilmektedirler. (Galioğlu, 2014: 26). Yalnızlık insanların hayatları boyunca karşılaşılabilecekleri evrensel bir olgudur. Etnik köken, dini inanç, sosyo-ekonomik durum, sosyal statü, yaş ve cinsiyete bakılmaksızın herkes yaşamında bir noktada yalnızlık duygusunu deneyimleyebilir. Yalnızlık karmaşık ve çok yönlü bir deneyim olması yanında her zaman acı verici ve bireysel bir olgudur (Rokach, 2004: 25).

Günlük hayatta sıkça yaşanan ve dikkate alınmadığı takdirde olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilen yalnızlık duygusuyla ilgili çok sayıda araştırma yapılmış ve farklı şekillerde tanımlanmıştır (Başoğlu, Şekeroğlu, Altun, Dinçer, 2016: 67). Literatürde yer alan bazı yalnızlık tanımları Tablo 1.1’de yer almaktadır.

Tablo 1.1. Yalnızlık Tanımları

Yazar	Yalnızlık,
Reichmann (1959: 1-15)	İnsanların önlemek için hemen her şeyi yapmayı göze alacakları çok acı verici ve korkutucu bir deneyimdir.
Peplau, Perlman (1979: 101)	Bir kişinin sosyal ilişkiler ağının kişinin istediğinden daha küçük ya da daha az tatmin edici olduğu ölçüdür.
Rook (1984: 1391)	Duygusal yakınlık için fırsatlar sağlayan uygun sosyal ortaklardan yoksun kalınması nedeniyle ortaya çıkan duygusal bir sıkıntı durumudur.
Forbes (1996: 352)	Arkadaşlık duygusunun eksik olduğunu veya yalnız olduğunu ve hoşlanılmadığını hissetmektir.
Gierveld (1998: 73)	Birey için hoş olmayan ya da kabul edilemez bir ilişki eksikliğinin olduğu bir durumdur.
Killeen (1998: 763)	Bireyin dünyadaki tek insanmış gibi hissetmesine neden olabilen, bireyin tüm yaşamını etkileyebilecek yaygın, iç karartıcı ve zayıflatıcı bir durumdur.

Ernst, Cacioppo (1999: 1)	Sosyal ve samimi ihtiyaçların yokluğuna verilen tepkileri içeren karmaşık bir duygu dizisidir.
Asher, Paquette (2003: 75)	Kişinin sosyal ve kişisel ilişkilerinde bir eksikliğin farkındalığı sonucunda oluşan üzüntü ve özlemin tepkileridir.
Neto, Barros (2000: 504)	Yaşamın kaçınılmaz bir gerçeğidir ve sınır tanımaz.
Galanaki (2004: 92)	Duygusal, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal boyutları ile ortak bir insan deneyimidir.

Yalnızlık kavramına ilişkin birçok tanım yapılmasına rağmen, bu tanımlarda ortak birtakım varsayımlar bulunmaktadır. İlk olarak, yalnızlık kişinin kendi sosyal yaşamında algıladığı eksikliklerden kaynaklanmaktadır. Başka bir deyişle, bireyler etrafında kimse olmadığı durumlarda yalnızlık yaşayabileceği gibi çevresinde birçok insan olduğu durumlarda bile yalnızlık hissetmektedirler. İkincisi, yalnızlık kişilere göre farklılık gösteren öznel bir deneyimdir. Yalnızlık duygusunu her birey farklı şekillerde yaşamaktadır. Son olarak yalnızlık, tatsız ve zcdr (Perlman, Peplau, 1981: 32).

1.1.2. Yalnızlık ile İlgili Değişkenler

Yalnızlık konusu ile ilgili yapılan çalışmalara göre yaş, cinsiyet, bireyin kişilik özellikleri, aile ve arkadaşlık ilişkileri gibi birtakım değişkenler yalnızlık duygusunun artmasında ve yaygınlaşmasında önemli etken olmaktadır (Yakut, Certel, 2016: 71). Aşağıda yaş, cinsiyet, aile ilişkileri, kişilerarası ilişkiler ve arkadaşlık ilişkileri gibi değişkenlerin yalnızlıkla ilişkisi açıklanmıştır.

1.1.2.1. Yalnızlık ve Yaş ilişkisi

Yalnızlık duygusu genellikle bir yaşlılık problemi olarak algılansa da, ergenlik çağındaki bireylerin yalnızlığı deneyimleme için en önemli yaş olduğunu belirten kanıtlar mevcuttur (Yang, Victor, 2011: 1368). Yaşamın belirli bir döneminde ortaya çıkan ergenlik, yalnızlık duyguları açısından riskli bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Bu dönemde bireyler yaşıtları tarafından dışlandığında yalnızlık duygusunu daha fazla hissetmektedirler (Kapıkıran, Yağcı, 2012: 739). Dışlanma, zgven eksikliği, çekingenlik, depresyon, bireyin kendini çekici bulmaması, çevreye karşı güvensizlik gibi faktörler ergen bireylerde yalnızlık duygusunun nedenleri arasındadır. Buna ek olarak, yalnızlık bireyi intihara teşvik eden önemli nedenlerden birini oluşturmaktadır (Yılmaz, 2012: 19).

Ayrıca bireyin yaşının ilerlemesiyle yalnızlık hissinin arttığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Buna örnek olarak, Quay'ın(2000: 101-103) okul öncesi çocuklarda yaptığı çalışma gösterilebilir. Bu çalışmanın sonucunda bireylerin yaşlarının ilerlemesine bağlı olarak yalnızlık seviyelerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yalnızlık duygusu her yaştan insanda görülebilir ancak yaşlılarda bu durum daha özel bir sorun olabilir. Yalnızlık duygusu birçok yaşlı birey için sıkıntılı bir durumdur ve bir takım sağlık problemlerini de beraberinde getirmektedir (Donaldson, Watson, 1995: 952). Eş ya da arkadaş kaybı, çocukların okul, evlilik ya da çalışmak suretiyle evden ayrılmaları, emeklilik, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar yaşlı insanların kendilerini yalnız hissetmelerinde belirleyici olabilmektedir. Buna ek olarak, daha ileri yaş grubundaki yaşlıların daha genç yaşlılara oranla daha fazla yalnızlık hissettikleri tespit edilmiştir (Kılavuz, 2005: 27-28).

1.1.2.2.Yalnızlık ve Cinsiyet İlişkisi

Cinsiyet değişkeninin yalnızlık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların sonuçları farklılıklar göstermektedir. Yapılan çalışmaların çoğu yalnızlığın kadınlar arasında daha yaygın olduğu sonucuna ulaşırken bazı çalışmalar yalnızlığın erkekler arasında daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır(Svendsen, 2018: 74).

Atli, Keldal ve Sonar'ın(2015) 403 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre erkek öğrenciler kız öğrencilere göre daha yüksek düzeyde yalnızlık duygusu yaşamaktadırlar. Kaplan (2011: 103), 430 öğretmen üzerinde yapmış olduğu araştırmada, kadın öğretmenlerin daha yüksek düzeyde yalnızlık duygusu yaşadıklarını tespit etmiştir. Buna karşılık, Uzuner ve Karagün'ün(2014: 114) spor yapan 150 kadın ve erkek üzerinde yaptığı çalışmada, yalnızlık duygusunun cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erkeklerin daha kadınlara göre fazla yalnızlık duygusu yaşamaları şu sebeplere dayandırılmıştır(Wang, Fink, Cai, 2008: 103-105): Kadınların aileleriyle ilişkilerinin daha sıkı olması, erkeklere oranla daha fazla sosyal destek ağlarına sahip olmaları, bu sosyal destek gruplarını sürdürme ve genişletme konusunda daha aktif olmaları ve durumsal değişiklikler karşısında daha çabuk ayarlanabilir olmaları.

1.1.2.3.Yalnızlık ve Kişisel Özellikler

Kişilik, doğuştan gelen ve bireylerin yaşantı sonucu edindiği, onları diğer bireylerden ayıran ve ayrı bir birey olmalarını sağlayan niteliklerin tümüdür (Doğan, 2013: 57). Bireyin kişiliği birçok davranış üzerinde etkili olduğu gibi yalnızlık üzerinde de etkisini göstermektedir (Çetin, Alacalar, 2016: 194).

Yalnız kişiler sahip oldukları kişisel özellikler bakımından diğer insanlardan farklı davranış ve tutum içindedirler. Yalnızlık duyan bireylerin sahip olduğu nitelikler şu şekilde özetlenebilir (Yılmaz, Altınok, 2009: 455):

- Çevreye karşı uyumsuzluk içinde olma,
- Sosyal faaliyetlere katılmama
- Sorumsuz davranışlar sergileme,
- Sosyal yakınlık kuramama,
- İçe dönüklük,
- Yüzeysel ilişkiler,
- Karamsar bakış açısı,
- Benmerkezci tutumlar.

442 beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada, dışa dönük, uyumlu ve sorumlu bireylerin özellikle çalışma yaşamlarında yalnız kalma eğilimlerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Parlak, Sazkaya, 2018: 150-162). Benzer şekilde Şahan, Ceyhan (2049: 833-836) güzel sanatlar lisesi öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada dışa dönüklük kişilik özelliği ile yalnızlık arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre sosyal ilişkiler kurmayı seven, çevresiyle kolaylıkla iletişime geçebilen, konuşmaktan hoşlanan, atılgan bireyler arasında yalnızlık seviyesi düşüktür. Aksine, içe dönük kişilik özelliğine sahip bireylerin sosyal ilişki kurmaktan kaçınması ve iletişim kurmakta isteksiz davranmaları sebebiyle yalnızlık duygusu yaşama riski artmaktadır.

1.1.2.4.Yalnızlık ve Aile İlişkileri

Duygu, düşünce ve davranışlarımızın oluşmaya başladığı ilk sosyal ortam ailedir. Kendimiz ve çevremizde bulunan diğer bireyler ile ilgili duygu ve düşüncelerimizi, çevremizde meydana gelen olaylar hakkında ne gibi fiziksel ve duygusal tepkiler vereceğimizi aile içinde öğreniriz. Aile, bireyin doğduğu günden yaşamının sona erdiği

güne kadar içerisinde yer aldığı ve yaşamını devam ettirebilmek için bakım ve destek gördüğü yerdir (Özmen, 2004: 28-30).

Aile içindeki duygusal bağlar bireye güven hissi verir ve onu mutlu eder. Oluşan bu bağıllık ve huzur bireyin kişiliğinin ve iletişim yeteneklerinin oluşmasında son derece etkilidir. Ancak bazı durumlarda aile içinde gerilim ve çatışmalar baş gösterebilir. Ailede meydana gelen bu çatışmalar aile içindeki huzuru yok ederek bireyin psikolojisi üzerinde olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Böylece aile içindeki huzurdan yoksun kalan birey, yalnızlık duygusuna itilmektedir. Ayrıca ailede yaşanan olumsuz bir durum, bireyin iletişim yeteneğine zarar vereceğinden arkadaş edinmesi zorlaşacak ve birey kendisini daha fazla yalnız hissedecektir (Karaduman, 2013: 9).

Çeçen'in (2008: 424) ebeveyn tutum algılarının yalnızlık duygusu üzerinde etkisini belirlemek amacıyla 521 öğrenci üzerinde yapmış olduğu araştırmada, anne babaları eşitlikçi olan öğrencilerin yalnızlık düzeyleri, baskıcı anne baba tutumuna sahip olan öğrencilerin yalnızlık düzeylerinden daha düşük olduğu gözlenmiştir. Buna göre aileleri eşitlikçi-demokratik olan öğrenciler, yetiştirilirken duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade etme şansına sahip olduklarından çevreye güven ilişkisi geliştirmekte ve daha kolay arkadaşlık ilişkisi kurabilmektedirler. Böylece daha az yalnızlık hissetmektedirler.

1.1.2.5.Yalnızlık ve Arkadaşlık İlişkileri

Bireyin ailesi içinde başlayan psiko-sosyal gelişim daha sonra arkadaşlık ilişkileri ile devam eder. Gençlik dönemi, evden ayrılarak topluma yönelme dönemidir. Gençlerin ergenliğe girmesiyle birlikte evleri onlara sıkıcı ve dar gelmeye başlar. Anne ve babalarının eleştiri ve karışmalarından kurtulmak isteyen gençler, kendileri gibi özgürlük arayan yaşlılarının arasına katılır. Arkadaşlık ilişkileri, aile tarafından karşılanamayan en önemli ihtiyaçlardan biridir. Arkadaşsızlık, yalnızlığın en temel nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Kişinin arkadaşları tarafından kabul görmesi, arkadaşlarının beğenisini kazanması kişinin kendisine olan saygısını olumlu yönde etkiler (Odacı, 1994: 4).

Arkadaşlık ilişkileri çocukluk döneminde gelişmeye başlar. İlkokul yıllarında arkadaş edinemeyen bir kişinin yetişkinlik çağında birden arkadaş ortamına girmesi olanaksızdır. Arkadaşlık ne kadar erken yaşta başlarsa o kadar hızlı ve kolay

gelişmektedir. En sağlıklı ailenin bile çocuğuna sağlayamayacağı tek şey arkadaşlıktır. Arkadaşsızlığın getirmiş olduğu yalnızlık hissi, aile sevgisi ile giderilemeyecek bir duygudur. Gençlerin arkadaş edinmeden topluma karışması mümkün değildir. Dolayısıyla arkadaşlık ilişkileri toplumsal ilişkilerin kilit noktasıdır. Arkadaş edinmek ve bunu devam ettirebilmek bir başarı ve ruh sağlığının da bir ölçüsü olarak kabul edilmektedir (Yörükoğlu, 1989: 69-70).

1.1.3. Yalnızlığın Boyutları ve Türleri

Araştırmacılar, yalnızlığın doğasını anlamaya çalışırken boyutluluğu üzerinde durmuşlardır. Bazıları yalnızlığı yaşamın kaçınılmaz bir parçası olan tek boyutlu bir deneyim olarak kavramsallaştırırken, bazıları ise yalnızlığı karşılanmayan ihtiyaçlarla ilişkili farklı boyutlara sahip karmaşık bir yaşantı olarak nitelendirmektedir (Chipuer, Pretty, 2000: 233).

Yalnızlık geçmişteki araştırmalarda tek boyutlu ve çok boyutlu olarak incelenmiştir. Weiss (1973), iki farklı tip önererek yalnızlığın çok boyutlu yapısını ilk defa tanımlamıştır. Genel olarak Weiss (1973), yalnızlık konusundaki modern araştırmanın öncüsü olarak kabul edilmektedir (Clinton, Anderson, 1999: 62).

Weiss yalnızlığı, duygusal ve sosyal yalnızlık olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Duygusal yalnızlık, yakın bir duygusal ilişkinin olmaması veya bir başkasına samimi bir bağlanma eksikliğinden meydana gelmektedir. Yakın zamanda boşanmış, dul kalmış ya da bir arkadaşlık ilişkisine son veren bireyler bu yalnızlık biçimini deneyimleyebilir. Sosyal yalnızlık ise kişinin ortak ilgi alanlarını ve etkinlikleri paylaşan bir arkadaş grubunun parçası olduğu sosyal ilişkiler ağı olmamasından kaynaklanmaktadır. Yakın zamanda yeni bir sosyal ortama (örneğin, yeni bir şehir, iş veya üniversite) giren bireyler bu yalnızlık biçimini deneyimleyebilir. Weiss, ayrıca bu iki yalnızlık türünden kaynaklanan sübjektif deneyim ve davranışların çeşitli açılardan niteliksel olarak farklı olduğunu ileri sürmüştür. Duygusal yalnızlık endişe ve tecrit duygularına yol açarken, sosyal yalnızlık can sıkıntısı, amaçsızlık ve marjinalite duyguları ile karakterize edilmektedir (Russell, Cutrona, Rose, 1984: 1314).

Sadler (1978: 168-173) yalnızlığı kişilerarası, sosyal, kültürel, psikolojik ve kozmik olmak üzere beş farklı boyutta incelemiştir. Kişilerarası yalnızlık, en bilinen yalnızlık şeklidir. Kişilerarası boyutta kişi kendisini diğer bazı kişilerden önemli ölçüde

ayırıldığının farkına varmaktadır. Kişi arkadaşlık ve sevgi için genel bir özlem duymaktadır. Coğrafi hareketlilik ve sosyal değişimin yüksek olduğu dönemde kişilerarası yalnızlık önemli ölçüde artmaktadır. Sosyal yalnızlık, bireyin sosyal çevreden uzaklaşması veya bir gruptan ayrılması sonucu ortaya çıkmaktadır. Çoğunlukla bir grup tarafından kabul görme ve rol tanımlaması yoluyla sağlanan kimlik arayışının altında bu tür yalnızlık yatmaktadır. Kültürel yalnızlık, bireyin sahip olduğu değerlere ve normlara yabancılaşması ve uzaklaşmasıdır. Kültürel değişim modern yaşamın önemli bir faktörüdür. Bazı bireylere macera, ilerleme ve yeni kimlikler için fırsatlar sunarken, çoğu birey için rahatsız edicidir. Psikolojik yalnızlık, bireyin benliğini oluşturan parçalar arasında iletişim sorunu nedeniyle meydana gelmektedir. Son olarak kozmik yalnızlık, insanların tanrı ile bağlarının koptuğunu hissettikleri zaman ortaya çıkan yalnızlık türüdür.

1.1.4. Yalnızlığın Nedenleri ve Sonuçları

Yalnızlık duygusunun ortaya çıkmasında hem kişisel hem de çevresel faktörler etkili olmaktadır. Ancak bu faktörler her bireyde yalnızlık hissine yol açmayabilir. Çünkü yalnızlık duygusu aynı zamanda bireyin psikolojik, fizyolojik ve sosyo-kültürel yapısı ile ilgilidir, süresi ve şiddeti yaşadığı stres düzeyine bağlıdır (Kurt, 2014: 12).

Michela, Peplau, Weeks(1982: 931) yalnızlığın nedenlerini 13 faktör altında toplamışlardır. Bunlar: Karamsarlık, reddedilme korkusu, deneme eksikliği, şanssızlık, bilgi eksikliği, utangaçlık, fiziksel olarak çekici olmama, diğer gruplar/ilişkiler, diğerlerinin korkuları, kişisel olmayan durumlar, fırsat eksikliği, diğer bireylerin çaba göstermemesi ve hoş olmayan kişilik yapısıdır.

Artan boşanma oranları ve işsizlik insanların yalnızlığa karşı savunmasızlıklarını artırabilir. Yalnızlığın hem bireysel hem de toplumsal yönü vardır. Yalnızlık bazı insanlar için sosyal ağların ve temas sayısının çok küçük olması ya da ilişkilerin kalitesinin tatmin edici olmaması anlamına gelmektedir. Ölümden kaynaklanan kayıplar veya bir partnerden boşanma veya ayrılma gibi yaşam olayları yalnızlığa yol açabilir. (Nicolaisen, Thorsen, 2014: 194).

Yalnızlık duygusu hastalık ve ölüm oranını artırmaktadır. Yalnızlık, kişilik bozuklukları, intihar, bilişsel performansta düşüş, alzheimer hastalığında ve depresif belirtilerde artış riski ile ilişkilendirilmiştir. Yalnızlık zamanla fiziksel aktivitede bir

düşüşe neden olmaktadır. Aynı zamanda yalnızlık, obezite ve alkolün kötüye kullanımı eğiliminde bir artışa yol açmaktadır. Yalnızlık, düşük kaliteli sosyal ilişkiler, kötü uyku kalitesi ve gündüz işlev bozukluğu (yani düşük enerji, yorgunluk) ile ilişkilendirilmiştir. (Hawkley, Cacioppo, 2010: 219-224). Wilson ve arkadaşlarının Chicago’da 823 kişi üzerinde yaptığı çalışmada yalnızlık ve alzheimer hastalığı arasında pozitif bir korelasyon saptanmıştır. Buna göre yüksek yalnızlık seviyesi, alzheimer riskini artırmaktadır (Wilson vd. 2007: 234-240).

Yalnızlık, depresyonun önemli bir belirleyicisidir. Ampirik veriler, yalnızlığın depresif belirtilerle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Yalnız insanlar daha az mutlu ve memnun, daha fazla karamsar olduklarını ve yalnız olmayan insanlardan daha fazla depresif belirti yaşadıklarını belirtmişlerdir (Singh, Kiran, 2014: 3). Yalnızlık ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişkiler üzerine yapılan çalışmalar genel olarak anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Jackson, Cochran’ın(1991: 257-260) yalnızlık ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmada yalnızlık ile düşük özsaygı ve depresyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yalnız bir kişi kendisini çaresiz ve diğer insanlardan ayrı hisseder, etkileşimler arasında zorluk çeker, terk edilmiş hisseder. Yalnızlık sıklıkla refahın azalması, iştahsızlık, özgüven kaybı, aşırı kaygı, güçsüzlük ve stres gibi kişilik ve uyum bozukluklarına neden olmaktadır. Tutarlı ve ezici yalnızlık bireylerde stres yaratır ve sonunda ciddi hastalıklara yol açar. Tiwari (2013: 320-22) yalnızlığın sigaradan bile daha tehlikeli olduğunu ve intihar düşüncesini tetiklediğini ifade etmiştir. Stravynski, Boyer (2001: 32-37) yalnızlık ve intihar girişimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Quebec’te 15 ve yukarı yaş grubunda bir araştırma yapmışlardır. Çalışma sonucunda intihar girişimi ile yalnızlık arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İntihar düşüncesi yalnızlık derecesiyle artış göstermiştir.

Yalnızlığın internet kullanımını artırdığı ifade edilmektedir. Yalnız bireylerin genişletilmiş sosyal ağlar sebebiyle interneti aşırı kullanmaları daha muhtemeldir. İnternet yalnız insanların başkalarıyla sosyal etkileşime girmesi için ideal bir sosyal ortam sağlar. Bazı yalnız bireyler, stresi ve yalnızlığın neden olduğu olumsuz duyguları azaltmak için interneti bir kaçış olarak kullanır. Nitekim Martin, Schumacher (2003:

660-670) internet kullanımını yalnız ve yalnız olmayan bireyler açısından inceledikleri çalışmada, yalnız bireylerin yalnız olmayan bireylere göre daha fazla internet kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır.

1.1.5. Yalnızlığın Üstesinden Gelme Yolları

Yalnızlık hissi, bireyler üzerinde birçok olumsuz sonuca yol açtığı için yalnızlık duygularının üstesinden gelmede kullanılan yöntemler önem arz etmektedir. Yalnızlık duygusu yaşayan bireyler, daha az sosyal riskler almaktadırlar ve yalnızlıklarını daha fazla televizyon izleyerek ve müzik dinleyerek hafifletmeye çalışmaktadırlar (Haliloğlu, 2008: 45).

Yeni arkadaşlar edinerek, eski arkadaşlarla temas kurarak ya da hayatı paylaşmak için bir ortak arayarak ilişkileri geliştirmek yalnızlıkla aktif bir başa çıkma yöntemidir. Yalnızlıkla baş etmek iyi kaynaklara sahip insanlar için daha kolaydır. Çünkü stresle doğrudan mücadele etmek için daha donanımlıdırlar. Ev dışında bir iş deneyimi, aile ve mahalle dışındaki insanlarla kişisel bağlar geliştirmek için yapısal fırsatlar sağlar (Schoenmakers, Tilburg, Fokkema, 2012: 355).

Müdahale edilmediğinde yalnızlık, insanların fiziksel ve zihinsel iyi oluşları üzerinde ciddi sonuçlar meydana getirmektedir. Bu nedenle yalnızlığı doğru zamanda önleyebilmek çok önemlidir. Yalnızlıkla baş etmek için dört çeşit müdahale yöntemi bulunmaktadır (Mushtaq, Shoib, Shah, Mushtaq, 2014: 1-4):

- Sosyal becerilerin geliştirilmesi,
- Sosyal destek verilmesi,
- Sosyal etkileşim için fırsatlar geliştirilmesi,
- Uyumsuz sosyal bilişin tanınması.

1.2.ÖRGÜTSEL YALNIZLIK KAVRAMI

Aşağıda örgütsel yalnızlık kavramı ile ilgili teorik bilgilere yer verilmiştir.

1.2.1. Örgütsel Yalnızlığın Tanımı

İnsanlar, yapısı gereği sosyal varlıklar oldukları için diğer bireylerle iletişim kurma, onları anlama ve onlarla çalışma ihtiyacı duymaktadırlar. Ayrıca insanlar sosyal

kimlik edinme ve yakınlarının benliğine dâhil edilmelerini sağlayan ilişkiler kurmaya motive olurlar (Hawkley, Browne, Cacioppo, 2005: 798).

Modern toplumların en çok muzdarip olduğu sorunların başında günlük yaşamda sıklıkla karşılaşılan yalnızlık duygusu gelmektedir. Yalnızlık sadece günlük hayatta değil aynı zamanda çalışma hayatında da ortaya çıkabilmektedir.

Çoğu örgütte çalışma sadece teknolojik ve entelektüel süreçlerden meydana gelmez, bundan daha fazlasıdır. Birçok örgüt için çalışma eylemi insan işbirliğinin sürekli olarak teşvik edilmesini gerektiren sosyal bir kurum olarak kabul edilir. Bu nedenle çalışma ortamları bireyin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayabilir. Örneğin bir iş gören çalışma arkadaşının görüşünü isteyebilir ya da bir proje için destek alabilir. Bu durum ise her iki bireyin benlik saygısını ve değer güvencesini korumasına izin verebilir. Ayrıca iş arkadaşları birbirlerini öğle yemeğine davet edebilir ve başarılarını takdir edebilirler. Böylece bireylerin bağlanma, onaylanma ve sosyal bütünleşme ihtiyaçları karşılanır. Ancak birçok örgütte, üretkenlik, rekabet ve raporlar üzerine yoğunlaşılır ve örgütte insan unsuruna daha az odaklanılır (Wright, 2005).

Örgüt içinde bireyler, yüzeysel bir selamlaşmadan evliliğe giden bir ilişki ağında yer almaktadırlar. Bu ağ içinde bireyler bir takım olumlu duygular yaşadıkları gibi üzüntü ve endişe gibi olumsuz duygular da yaşayabilmektedirler (Erdirençelebi, Ertürk, 2018: 604). Ayrıca, günlük yaşamda sağlıklı ilişkiler kurabilen ve yalnızlık hissetmeyen bireyler çalışma yaşamında ilişki kurma ve bu ilişkiyi sürdürmede başarısız olabilmektedirler. Bu ise bireyin örgütte yalnızlık ve dışlanmışlık hissine kapılmasına yol açabilir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlık, iş hayatında ortaya çıkması nedeniyle günlük yaşamda karşılaşılan yalnızlıktan ayrılmaktadır (Demirbaş, Haşit, 2016: 139).

Örgütsel yalnızlık konusunda birçok tanım yapılmıştır. Literatürde yer alan bazı örgütsel yalnızlık tanımlarına Tablo 1.2’ de yer verilmiştir.

Tablo 1.2. Örgütsel Yalnızlık Tanımları

Yazar	Örgütsel yalnızlık,
Perlman, Peplau (1984: 15)	İşyerinde bireyler arasında tatmini sağlayacak yeterli düzeyde sosyal ilişki olmaması sonucu oluşan bir durumdur.
Wright, Burt, Strongman (2006: 59)	İş ortamında kişilerarası ilişkilerdeki bir eksiklik ve yetersizlik sonucu bireyin çalışma arkadaşları tarafından dışlanmasıdır.

Lam, Lau (2012: 4265)	Örgütlerde tatmin edici olmayan sosyal ilişkiler nedeniyle yaşanan hoş olmayan bir duygudur.
Peng, Chen, Xia,Ran (2017: 510)	Çalışma ortamında istenen sosyal ilişkilerin eksikliği nedeniyle durumsal olarak tetiklenen acı verici bir duygudur.
Zhou (2018: 1008)	İşyerinde nitelik veya nicelik olarak bireysel beklentileri karşılayamayan kişilerarası ilişkilerin neden olduğu olumsuz psikolojik bir duygudur.
Bozkurt (2019: 63)	Bireyin örgütteki kişiler ve gruplardan dışlanması veya bireyin kendi isteği ile uzaklaşması sonucu ortaya çıkan bir durumdur.
Anand, Mishra (2019: 2)	Çalışanların bağıllık ihtiyaçlarının birlikte çalıştıkları kişiler tarafından karşılanmaması sonucu ortaya çıkan bir histir.

1.2.2. Örgütsel Yalnızlık ile İlgili Değişkenler

Yalnızlık ile ilgili olarak yapılan çalışmalar, bireylerin yalnızlık düzeyini etkileyen birçok değişken olduğunu göstermiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem, gelir seviyesi gibi değişkenlerin yalnızlık üzerinde etkili olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Bu değişkenlerin aynı zamanda örgüt yaşamındaki yalnızlık üzerinde de etkili olduğunu ifade edilmektedir (Kaplan, 2011: 36). Bu değişkenlere ek olarak örgütsel yaşam ve özelliklerden kaynaklanan birtakım değişkenler de örgütsel yalnızlığı etkilemektedir. Aşağıda örgütsel yalnızlıkla ilgili değişkenler ele alınmaktadır.

1.2.2.1.Örgütsel Yalnızlık ve Kişilik

Bireysel bir özellik olarak kişilik, örgütlerde yalnızlığın oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır. Dışa dönüklük, duygusal istikrar, sosyal kaçınma ve rekabetçi tutumun örgütsel yalnızlık üzerinde etkili olduğu araştırmacılar tarafından kanıtlanmıştır. Özellikle dışa dönüklük ve duygusal istikrar örgütsel yalnızlık ile negatif bir korelasyona sahiptir. Buna göre dışa dönük ve duygusal olarak istikrarlı iş görenler, başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurabilirler. Utangaçlık, çalışanların sosyal becerilerinin eksikliğini yansıtır. Sosyal kaçınma ise çalışanların sosyal ilişki düzeylerinin düşük olmasına neden olur. Ayrıca örgütteki rekabetçi tutum yalnızlığı önemli ölçüde etkilemektedir. Çünkü rekabet duygusu güçlü olan bir birey kazanmaya ve başkalarını aşmaya heveslidir ve başkalarına güvenip onlarla yakın bir ilişki kurmada zorlanır. Bu nedenle rekabetçi zihniyet, örgütteki yalnızlık duygusu ile olumlu bir ilişkiye sahiptir (Zhou, 2018: 1012).

1.2.2.2.Örgütsel Yalnızlık ve Sosyal Zekâ

Thorndike (1936), sosyal zekâyı erkekleri ve kadınları anlama, insan ilişkilerinde akıllıca davranma yeteneği olarak tanımlamıştır(Wawra, 2009:164). Giderek küreleşen dünyada farklı kültürlerden insanlar arasındaki ilişkiler günlük hayatın önemli bir parçası haline gelmiştir. İnsanların sosyal durum taleplerine uyum sağlamak için belirli sosyal becerilere ve sosyal yeterliliğe sahip olmaları gerekmektedir (Riggio, Throckmorton, Depaola, 1990: 799).

Sosyal varlıklar olarak insanlar duygusal stres ve fiziksel problemlerden kaçınmak için başkalarıyla anlamlı ve sağlıklı ilişkiler kurabilmelidir. Sosyal zekâ, kişinin sosyal yeterliliğini ve başkalarıyla başarılı bir şekilde başa çıkma yeteneğini ifade etmektedir. Sosyal zekâ, kültürlerarası başarılı bir iletişimci olmak için ön koşuldur. Sosyal zekâ, başkalarıyla ilişki kurma ve başkalarının inançları, düşünceleri, duyguları ve davranışları hakkında algılara sahip olma yeteneğidir. Sosyal zekâ insanları anlama, onlarla etkileşim kurma ve işbirliği yapma becerilerinden oluşur. İki temel boyuttan oluşmaktadır: Sosyal farkındalık ve sosyal beceriler. Sosyal farkındalık, bireylerin başkalarının düşünce ve duyguları hakkındaki önemli sosyal ipuçlarını algılama ve karmaşık sosyal durumları anlama yeteneğini ifade eder. Sosyal beceriler ise başkalarıyla başa çıkma yeteneğini ifade eder. Bu bileşenler bireylerin başarılı sosyal ilişkiler kurmasını sağlar ve örgütsel yalnızlığın sosyal boyutunu önemli ölçüde etkiler. İş görenlerin sosyal zekâ düzeyleri ne kadar yüksek olursa yalnızlık hissi o kadar düşük olmaktadır (Silman, Dogan, 2013: 1-2).

1.2.2.3.Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel İklim

Örgütsel iklim, örgüt üyeleri tarafından deneyimlenen, onların davranışlarını etkileyen ve örgütün bir dizi özelliklerinin tanımlanabildiği bir örgütün iç ortamının kalitesini ifade etmektedir (Tagiuri, 1968: 316). Bir örgüt içinde bireylerin olumlu duygulara sahip olabilmeleri ve duygularını etkili bir şekilde yönetebilmelerinde örgütün sahip olduğu iklim ve yapısal faktörler önem taşımaktadır. Bireysel özerklik, içtenlik ve destekleyici yaklaşımlar olumlu duyguların oluşmasında gerekli olan örgütsel iklim koşullarıdır (Töremen, Çankaya, 2008: 38).

Örgütsel iklim, örgüt kültürü ve yapısı, hâkim liderlik tarzı ve iş görenlerin kişilik özelliklerinden etkilenirken aynı zamanda bireylerin işe yönelik duygu, düşünce ve

tutumlarını etkilemektedir. Bu karşılıklı etkileşime bağlı olarak, örgütsel iklim iş görenler için tatmin edici bir çalışma ortamı yarattığında çalışanlar üzerinde pozitif bir etki bırakmaktadır. İş yaşamında sağlıklı iletişim kuramayan ve gittikçe daha yalnız hale gelen iş görenler etkinliklere katılma konusunda isteksiz olmaktadır. Yöneticilerin örgütte uyguladıkları sürekli ve baskıcı denetim çalışanların stres ve buna benzer birçok sorun yaşamalarına, örgüt ile ilgili olumsuz tutum geliştirmelerine, tatminsizliğe ve yalnızlık duygusu hissetmelerine yol açabilir. Örgüt içinde kıskançlık, rekabet, dışlama gibi duyguların hâkim olması çalışanların kendilerini geri çekmelerine ve yalnız kalmalarına neden olmaktadır (Eroğlu, Yılmaz, 2015: 290). Tek başına çalışanlar kendilerini sosyal olarak yalnız hissetmekte ve bu durum işi sevmemelerine neden olmaktadır. Oysa örgüt tarafından oluşturulan çalışma grupları iş tatmini için önemlidir ve örgüt içi iletişimi artırır. Birbiriyle iletişim kuramayan çalışanlar sosyal olarak yalnızlığa mahkûm olmakta ve bir süre sonra işi terk etmektedirler (Erdil, Keskin, İmamoğlu, Erat, 2004: 20).

Güven, dostluk ve iletişim yaratmayan kalitesiz bir örgüt ortamının örgütsel yalnızlıkla ilgisi olması beklenebilir. Böyle bir ortam kişilerarası korku yaratabilir. Korku, işyerinin ayrılmaz bir parçasıdır ve modern örgütlerde giderek yaygınlaşan bir eğilim halini almıştır. Birçok açıdan korku, çalışanları yeni beceriler edinmeye ve daha yüksek seviyelerde performans göstermeye teşvik eden motive edici bir araçtır. Ancak yoğun olarak deneyimlendiklerinde bireyler üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilirler. Örgütlerde sürekli ve öngörülemez bir korku ikliminin hâkim olması çaresizlik ve kontrol kaybına neden olmaktadır (Leon, 2002: 256-261). Bu nedenle örgütsel açıdan düşünüldüğünde, korkuyu besleyen bir örgüt ortamında çaresizlik duygularının artmasına bağlı olarak yalnızlık duygularının da artacağı beklenebilir. Bu nedenle bir örgütte korku algısı örgütsel yalnızlığı ortaya çıkarabilir (Wright, 2005).

1.2.2.4.Örgütsel Yalnızlık ve İş Özellikleri

Bir örgütteki iş özelliklerinin yalnızlık üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmaktadır. Çalışma saatleri ne kadar uzun olursa çalışanlar için kişilerarası ilişkileri görmezden gelmek o kadar kolay olur ve yalnızlık yaşama ihtimalleri o kadar artar. Bu durum uyumlu bir çalışma grubu ile düzenlenebilir. Yani, takım uyumu yüksek olduğunda çalışma süresinin uzunluğu ile yalnızlık arasındaki ilişki önemli değildir.

Ancak takımın bağlılığı düşük olduğunda uzun çalışma saatleri ile örgütsel yalnızlık arasında güçlü pozitif bir ilişki mevcuttur. Buna ek olarak, aşırı iş yükü ile örgütsel yalnızlık arasında anlamlı pozitif bir korelasyon bulunmaktadır. Aşırı iş yükü, yorgunluk, tükenmişlik ve kişilerarası problemlerle başa çıkmak için zaman ve enerji eksikliği nedeniyle çalışanları yalnızlığa itmektedir (Zhou, 2018: 1013).

1.2.2.5.Örgütsel Yalnızlık ve Kariyer Başarısı

Bell ve arkadaşları kariyer başarısının örgütsel yalnızlık ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Örgütsel kariyer merdiveni üzerindeki yüksek yaşam, araştırmacılar tarafından diğerlerinden uzaklaşmaya yol açan oldukça rekabetçi bir durum olarak tanımlanmıştır. Çalışanlar genellikle her ilerlemede daha büyük sorumluluklar ve daha uzun çalışma saatleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle ilerleyen çalışan, çalışma arkadaşlarıyla yeterince iletişim kuramadığı için arkadaşlık ilişkilerinin bozulduğunu fark edebilir (Bell, Roloff, VanCamp, Karol, 1990: 9-11).

Yalnızlık kavramı liderlik bağlamında sıklıkla kullanılmaktadır. Bir örgütte liderlik pozisyonu, liderleri astlarından ayırarak akranları olmadan yalnız bırakmasıyla soyutlamaktadır. Bireyler liderlik pozisyonlarına geçtiklerinde kuruluşun stratejik ve yapısal ihtiyaçlarını ve çalışanlarının bağlılık ihtiyaçlarını karşılaması beklenir. Ancak liderlerin ihtiyaçlarına destek verecek kimse yoksa yalnızlık yaşayabilirler. Liderlik ilerlemesi astlarla karşılıklı olmayan ilişkilere yol açar. Liderler, astlarından veya eşit bir gruptan destek alamazlarsa yalnızlık yaşayabilirler.

1.2.3. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları

Yapılan araştırmalar ile yalnızlık kavramı çok farklı boyutlara ayrılmış olmasına rağmen örgütsel yalnızlık konusunun boyutları ile ilgili çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Wright, Burt, Strongman (2006) tarafından İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (Loneliness At WorkScale-LAWS) geliştirilmiş ve örgütsel yalnızlık; sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olmak üzere iki boyutta ölçülmüştür.

1.2.3.1.Sosyal Arkadaşlık

Sosyal arkadaşlık boyutu, iş arkadaşı ilişkilerinin niceliksel yönlerini belirtmektedir ve çalışanlar için paylaşım, örgütte başkalarıyla zaman geçirme, bir

grubun parçası olma ve güvenilir bir dostluğu ifade etmektedir (Wright, Burt, Strongman, 2006).

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunda, iş görenin kendisini bir gruba ait hissetmemesi ve bir gruba dâhil olamaması durumu söz konusudur. Örgütte bulunan diğer çalışanlarla sağlıklı bir iletişim kuramayan, örgüt tarafından düzenlenen etkinliklere ilgi duymayan çalışanlar kendilerini yalnız hissetmektedirler. Ayrıca sosyal arkadaşlık anlamında yalnızlık yaşayan bireyler örgüt içinde herhangi bir konuda duygu ve düşüncelerini açıklamakta zorlanmakta ve örgüt içi boş zamanlarını değerlendirecek ve birlikte vakit geçirecek birini bulma noktasında sıkıntılar yaşayabilmektedirler. Sosyal arkadaşlık anlamında yaşanan yalnızlığın en önemli nedeni iletişim yetersizliğidir (Mercan, Oyur, Alamur, Gül, Bengül, 2012: 217).

Örgütler, iş arkadaşları, müşteriler, diğer bölüm ve kuruluşların üyeleri ve amirleri de dâhil olmak üzere insanların başkalarıyla tanıştığı yerlerdir. Örgütlerde genellikle arkadaşlık kurmayı kolaylaştırılabilir özellikler bulunur. İşyeri arkadaşları, bireylerin işlerini yapmalarına yardımcı olmak için destek ve bilgiyi artırır, başarı engellerini ortadan kaldırarak stresi azaltır ve iş kalitesini artırır. İşyerinde arkadaşlıklar, tanıdıklığın ötesine geçen, örgütte insanlar arasında karşılıklı bağlılık, güven, çıkarlar ve paylaşılan değerleri içerir. Örgütlerde arkadaşlığın, iş stresini azalttığı, iletişimi artırdığı, çalışanların ve yöneticilerin görevlerini yerine getirmelerine ve örgütsel değişikliği kabul etme sürecine yardımcı olduğu bilinmektedir. Bu nedenle yöneticiler, örgütlerde arkadaşlığın kurulmasını sağlayacak yaklaşımlar geliştirmelidir (Berman, West, Richter, 2002: 217-218).

1.2.3.2. Duygusal Yoksunluk

Duygusal yoksunluk, başkalarıyla samimi bir ilişkinin olmamasından kaynaklanan kendi içine kapanma durumudur (Ghadi, 2017: 9). Esas olarak duygusal yoksunluk, samimiyetin yokluğunu ifade etmektedir. Bir ilişkinin arkadaşlığın ötesine geçememesi, kişisel umutların, kafa karışıklıklarının ve başarısızlıkların paylaşıldığı bir ortamın bulunmaması duygusal yalnızlığa sebep olmaktadır (Clinton, Anderson, 1999: 62). Bireyin, çalışma arkadaşlarının kendisini anlamayacağını düşünmesi nedeniyle duygu ve düşüncelerini açıklamaktan çekinmesi ve kendi içine kapanması onun duygusal olarak eksiklik hissetmesine yol açar. Buna ek olarak, örgütsel ortamda kendini

huzursuz ve kaygılı hisseden bireyler, duygusal yalnızlık hissedebilirler. Duygusal olarak yalnız olan bireyler ise kendilerini dışlanmış olarak algılamaktadırlar (Kaplan, 2011: 34).

Duygusal yalnızlık, iş görenin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisinin niteliksel yönünü ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, bireylerin çevresindeki insanların sayısından çok, bireyin bu insanlarla olan ilişkisinin kalitesi ön plana çıkmaktadır. Çeşitli sebeplere bağlı olarak örgütteki sakin çalışma ortamı bozulduğunda, çalışanların kendini güvende hissetmemesi sonucu duygusal yoksunluk ortaya çıkabilmektedir (Karaduman, 2013: 18-19). Duygusal yoksunluk, birey için son derece önemli olan ilişkilerin sona ermesi durumunda oluşan boşluğu ifade etmektedir. Bu durumun ortadan kaldırılması için bu ilişkilere benzer yakın yeni ilişkiler kurulmalıdır (Şişman, Turan, 2004: 120).

Duygusal yoksunluğun ortaya çıkmasında birçok neden etkilidir. Bireyin kişilik özellikleri ile örgütte bulunan çevresel ve durumsal faktörler duygusal yoksunluğun yaşanmasına neden olabilmektedir. Örgütlerde fiziki ve psikolojik iletişim eksikliklerine bağlı olarak yaşanan yetersiz iletişim sonucu çalışanlar duygusal yoksunluk hissedebilmektedirler (Batmaz, 2019: 78). Örgütlerde iletişim eksikliği belirsizliklere ve çalışanlarda kaygıya neden olmaktadır. Belirsizlik ve kaygı ise iş görenlerde strese, tatminsizliğe, verim düşüklüğüne, düşük örgütsel bağlılığa, işe devamsızlığa ve sonunda işten ayrılmaya yol açmaktadır (Schweiger, Denisi, 1991:111).

1.2.4. Örgütsel Yalnızlığın Nedenleri

İnsanın zamanının çoğunu geçirdiği çalışma ortamı sosyal ve duygusal ihtiyaçların karşılandığı yerdir. Örgüt içinde iyi ilişkiler kurmak çalışanlar için önemlidir. Fakat kişisel ve örgütsel sebepler bazen sosyal ilişki kurmayı zorlaştırabilir. Bu durum yalnızlığa neden olur (Özyıldırım, Kayıkçı, 2019: 138). Çalışma yaşamında yalnızlık üzerine yapılan çalışmalar genellikle yalnızlık deneyiminin birincil belirleyicisi olarak kişisel özelliklere odaklanmıştır ve örgütü potansiyel yalnızlık tetikleyicisi olarak göz ardı etmiştir. Kişilik, utangaçlık ve sosyal yeterlilik, yalnızlığın gelişiminde önemli rol oynasa da yöneticilerden ve çalışma arkadaşlarından gelen destek, örgütlerin duygusal ve sosyal iklimi gibi örgütsel faktörlerde yalnızlık üzerinde etkilidir (Erdil, Ertosun, 2011: 505).

Örgütsel yalnızlığın nedenleri sadece bireyin kişisel özelliklerinin bir parçası değildir. Hem kişisel hem de çevresel faktörler örgütsel yalnızlığı etkilemektedir. Örneğin, olumsuz sosyal ve duygusal bir ortam, kötü iş tasarımı, bireylerin sabah yapılan çay saatleri ve molalarda yapılan sohbetler vb. sosyal anlardan uzak durması gibi örgütsel durumlar örgütsel yalnızlığı tetikleyebilir. Ayrıca, kurumun değerleri ile bireyin benliği arasındaki uyumsuzluk yalnızlığa yol açabilir. Bölüm değiştirme, iş rotasyonu veya terfi alma gibi bazı örgütsel faktörlerin yalnızlık duyguları üzerinde derin bir etkisi vardır. Bu durumlar bireylerin sosyal ağlarını bozar ve yalnızlığın başlamasına yol açan faktörler olarak kabul edilir. Bir kişi olumsuz bir sosyal iklimde ne kadar uzun süre kalır, kötü ve yıkıcı kişilerarası ilişkilere maruz kalırsa yalnız ve izole olma olasılığı o kadar artar (Wright, 2005).

Utangaçlık, yalnızlığa neden olan kişisel bir özelliktir. Utangaç kişiler, toplum içinde fazla konuşmayan, sosyal ortamlara katılmada isteksiz olan ve yeni insanlarla tanışmada korku duyan bireylerdir. Utangaç bireyler, yeni ilişkiler kurma konusunda zorluk yaşadıkları için diğer bireylerden daha fazla yalnızlık yaşamaktadırlar. Utangaç bireyler çoğunlukla kaygılıdır ve yeni bir ortama girme konusunda korkak davranırlar. Bu nedenle çoğunlukla yalnız olmayı tercih ederler (Durmuş,2007:247-252). Benzer şekilde, sinirli, gergin, karamsar, bunalımlı vb. özelliklere sahip nevrotik kişilikler, genellikle kaygılı ve endişeli olduklarından yaşadıkları olaylara daha sert tepkiler vermektedirler. Bu nedenle bu bireyler, çevreleriyle sürekli çatışma içindedirler. Nevrotik kişilikler, örgütlerde iş arkadaşlarını çoğunlukla yanlış anlama eğilimde olduklarından olumsuzlukları tetiklemektedirler. Bu ise örgütlerde dışlanmalarına ve yalnız kalmalarına neden olmaktadır (Deniz, Ünsal, 2010: 33-34).

Sosyal destek eksikliği, günümüzün örgüt ortamlarında yalnızlık duygularına yol açan kritik bir faktör olarak kabul edilmektedir. Yalnızlık algıları, iş arkadaşlarından ve amirlerden desteğin olmaması ve gruplarla sosyal ve duygusal etkileşimler için fırsatların olmamasıyla meydana gelir. Örgütlerde grup üyeliği sayesinde alınan sosyal destek, kaygıyı azaltır ve aynı zamanda performansa katkıda bulunur. Çalışanlar örgütte sosyal desteği ve başarılarının üst yönetim tarafından bilindiğini ve desteklendiğini algıladıklarında örgütleriyle daha fazla özdeşleşmekte ve buna bağlı olarak yalnızlık duyguları daha düşük olmaktadır (Marshall, Michaels, Mulki, 2007:198-211).

1.2.5. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları

Wright (2005) örgütsel yalnızlığın sonuçlarını işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti, işyeri stresi ve yaşam memnuniyeti olarak belirtmiştir. Memnun olmayan çalışanlar, psikolojik kopukluk ve işten ayrılma yoluyla örgütten çekilme eğilimindedirler. Esasen, bir çalışan duygusal ve sosyal olarak örgütte yalnız hissediyorsa, bu ortamdan çekilme ihtimali yüksektir. Özellikle iş arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler örgütten ayrılmanın en belirgin nedenlerinden biridir. Bu nedenle örgütsel yalnızlık, çalışan tutumları üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir ve işten ayrılma arzusu uyandırmaktadır.

Örgütsel yalnızlık, çalışanlar arasında etkileşimi engeller ve hem birey hem de örgütler açısından bir takım olumsuz sonuçlara yol açar. Bu nedenle, örgütsel yalnızlığın etkilerini anlamak önem taşımaktadır. Diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında, yalnızlık hisseden çalışanlar örgütleri daha az destekleyici bulmaktadırlar. Örgütte tatmin edici sosyal ilişkilerden yoksun olduklarından sosyal ve duygusal bağlılık ihtiyaçlarının göz ardı edildiğini düşünmektedirler. Ayrıca yalnız çalışanlar, genel olarak çalışma arkadaşlarının kendileri hakkında olumsuz görüşlere sahip olduğunu düşünmektedirler. Yalnız olmayan bireylere kıyasla yalnız bireyler daha depresif, üzgün ve yabancılaşmış olduklarından düşük duygusal kaynaklardan muzdariptirler. Dolayısıyla örgütlerine daha az bağlılık gösterirler (Lam, Lau, 2012: 4265-66).

İş yaşamında görülen yalnızlık, çalışma ortamında kişiler arasındaki ilişkilerin kalitesini olumsuz olarak etkiler ve iş performansında düşüşe neden olur. Örgütsel yalnızlığın hem çalışan hem de örgütler için en önemli sonuçlarından biri iş tatminini azaltmasıdır. Örgüt içinde yalnız hisseden veya çeşitli sebeplerle yalnız bırakılan bireyler, kendilerini yetersiz görmekte ve başarılı olacaklarına olan inançlarını kaybetmektedirler. Bunun sonucunda ise iş tatmini düzeylerinde önemli ölçüde azalmalar görülmektedir (Aslan, Korkut, 2019: 12).

İş görenlerde konsantrasyon bozukluğu örgütsel yalnızlığın bir başka sonucunu oluşturmaktadır. Çalışma hayatı ile ilgili kariyer planları olan bireyler, yalnızlık duygusu içinde ise bu planlarını hayata geçirme konusunda isteksiz davranmakta ve çalışma hayatına sıradan bir şekilde devam etmektedir (Kılıç, 2018: 19).

Örgütsel yaşamda görülen yalnızlığın bir başka önemli sonucu strestir. Örneğin bir girişimci, bilgi eksikliği ve iş sorunları ile başa çıkmak için yardım ve destek alacak kişiler bulamadığında stres yaşayabilir. Yüksek stres yaşayan bireyler ise saldırgan bir tutum sergilemeye başlar ve bu durum çalışma arkadaşlarıyla sosyal bağlarının zayıflamasına neden olarak yalnızlık düzeylerinde bir artış meydana getirir (Vasumathi, 2003: 44-45).

1.2.6. Örgütsel Yalnızlığın Üstesinden Gelme Yolları

Örgütsel yalnızlık, çalışanlar ve kuruluşlar üzerinde zararlı bir etkiye sahip olan yaygın bir olgudur. Bu nedenle örgütlerin çalışanların yalnızlığını azaltmak için birtakım yollara ihtiyaçları vardır. Yalnız bireyler, olumsuzluklara daha fazla odaklanma eğiliminde oldukları için sosyal durumları tehdit olarak değerlendirme ihtimalleri daha yüksektir. Bu nedenle, yöneticilerden ve iş arkadaşlarından gelen destek çalışanların olumsuz iş deneyimlerini ve buna bağlı olarak yalnızlıklarını azaltma hususunda önemli bir kaynaktır (Anand, Mishra, 2019: 7). Çalışanlar, iş stresini hafifletmek için duygusal desteğe ihtiyaç duyabilir. İşyeri arkadaşlığı bu noktada hem araçsal hem de duygusal destek sağlayabilir (Yen, Chen, Yen, 2009: 548).

Yalnızlık, yetersiz kişilerarası ilişkilerin sonucudur. Genel olarak, olumlu sosyal ilişkilerin desteklenmesi bir örgütün işleyişi için önemlidir ve örgütsel sağlık için bir ön koşul olarak kabul edilir. Olumlu kişilerarası ilişkiler olmadan bazı bireyler, işyerinde yalnızlık yaşayabilirler. Bu nedenle olumlu sosyal ilişkiler aşıl原因 ve aidiyet duygusunu vurgulayan örgütsel müdahaleler yalnızlığı hafifletmede yardımcı olabilir. Buna ek olarak, örgütler çalışanların cezalandırma veya alay etme korkusu olmadan gizlice endişelerini dile getirebilecekleri iletişim kanalları oluşturabilir. Çalışanın yaşadığı yalnızlık şiddetleniyorsa, sosyal ağları onarmaya yönelik düzeltici eylemler yetersiz kalabilir. Bu noktada bireysel düzeyde müdahaleler gerekebilir. Bir bireyin yalnızlığını hafifletmek ve nihayetinde gidermek için atılması gereken ilk adım, yalnızlığın nedenini tespit etmektir. Örneğin bir birey hayata karşı olumsuz bir bakış açısına sahipse bilişsel terapi yöntemi kullanılabilir. Öte yandan, bir kişi örgütte sınırlı sosyal fırsatlar sebebiyle yalnız hissediyorsa veya tek başına çalışmayı sevmiyorsa en iyi çözüm bir ekibin parçası olarak çalışmayı sunmaktır (Wright, 2015: 130-131).

Örgütsel faktörlerden kaynaklanan yalnızlık ile mücadele etmede sorumluluk yöneticilere aittir. Örgüt yapısının hiyerarşiden uzak bir şekilde ilişki kurmayı kolaylaştırması, takım ruhunun oluşturulması, bireysel ödüllendirme sistemi yerine grup başarısının ödüllendirilmesi, grup çalışmalarına önem verilmesi ve bunun için gerekli kaynakların sağlanması gerekmektedir. Aynı zamanda örgüt dışında düzenlenecek etkinlikler çalışanların yakınlaşmasına katkıda bulunabilir. Son olarak, çalışanların iletişim becerilerinin gelişmesi için eğitimler düzenlenmesi örgütsel yalnızlıkla mücadele etmede yardımcı olabilir (Bozkurt, 2019: 69).

1.2.7. Örgütsel Yalnızlık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Aşağıda örgütsel yalnızlık konusunda ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan çalışmalar ve elde edilen sonuçlardan bahsedilmektedir.

1.2.7.1. Ulusal Araştırmalar

Yılmaz, Altınok (2009) yaptıkları çalışmada okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve çalışma sonucunda bu iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna ek olarak, öğrenim düzeyi değişkenine göre okul yöneticilerinin yalnızlık düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Keser, Karaduman (2014), iş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisini belirlemek amacıyla öğretmenler üzerinde yürüttükleri çalışma sonucunda iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yani, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algıları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışları olumsuz olarak etkilenmektedir.

Oğuz, Kalkan (2014), öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 170 ilköğretmeni üzerinde araştırma yapmışlar ve araştırma sonucunda iş yaşamında yalnızlık ile sosyal destek arasında negatif bir ilişki saptamışlardır. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ve sosyal destek düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir değişme göstermezken kıdem değişkenine göre anlamlı bir değişme göstermiştir.

Nartgün, Demirer (2016), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptamışlardır.

Akduru, Semerciöz (2017), örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre örgütlerde dedikodu eğilimi, çalışanları sosyal ve duygusal olarak işyeri yalnızlığına sürüklemektedir.

Erdirençelebi, Ertürk (2018), örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla 182 kamu çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasında negatif, örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Altun(2019), psikolojik sermayenin örgütsel yalnızlık ve yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemek amacıyla bankacılık sektöründe yaptığı çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik ile örgütsel yalnızlığın alt boyutlarından olan duygusal yoksunluk arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki; örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutuyla pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Kayaalp (2019), öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleri ile ilişkisini incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Araştırma 600 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel yalnızlık ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyleri de yükselmektedir.

Özyıldırım, Kayıkcı (2019), il maarif müfettişlerinin yalnızlık düzeylerini incelemek amacıyla bir araştırma yapmışlar ve il maarif müfettişlerinin diğer birimlerle ilişkilerde en fazla örgütsel yalnızlık yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte, il maarif müfettişlerinin yalnızlık düzeyleri yaş, mezun olunan program ve kıdem açısından meslektaşlarla olan ilişkilerde yalnızlık boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmıştır.

1.2.7.2.Uluslararası Araştırmalar

Reinking, Bell (1991), yaptıkları çalışmada kamu çalışanlarının yalnızlık, kariyer başarıları ve iletişim yeterliliği arasındaki ilişkiyi incelemişler ve araştırma sonucunda iletişim yeterliliği ile yalnızlık arasında negatif yönlü bir bulmuşlardır. Ayrıca araştırma sonucunda örgütte alt kademedeki çalışanların üst kademedeki çalışanlara oranla daha fazla yalnızlık duygusu hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Wright (2005), “Loneliness in the Workplace” adlı doktora tez çalışmasında farklı meslek gruplarından 363 çalışanın çeşitli değişkenler (kişilik, sosyal destek, iş yükü, iş tatmini, yaşam tatmini, örgütsel bağlılık, iş yükü, iş stresi, korku iklimi) açısından örgütsel yalnızlık düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre yetersiz iş arkadaşı ve üst yönetim desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel uyum, iş ve yaşam tatmini ile örgütsel yalnızlık arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna ek olarak, ağır iş yükü, iş stresi ve örgütte korku iklimi ile örgütsel yalnızlık arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Lam, Lau (2012), işyeri yalnızlığının örgüt içi performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Çin’de görev yapan öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada işyeri yalnızlığı ile performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki saptamışlardır. Buna göre yalnız çalışanların örgütleri için ortalamanın üzerinde performans ve vatandaşlık davranışı sergileme olasılığı düşüktür.

Dussault, Frenette (2014), örgütlerde yalnızlık ve zorbalık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Fransız ve Kanada çalışanları üzerinde çalışma yapmışlar ve çalışma sonucunda işyerinde yalnızlık ile zorbalık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna ek olarak, ilişkisel bağlılık veya başkalarıyla bağlantı kurma hissi zorbalık ile olumsuz olarak ilişkilendirilmiştir.

Stoica ve arkadaşları (2014), örgüte bağlılık, denetleyici destek ve işyerinde yalnızlığı incelemek amacıyla bir sağlık örgütünde yaptıkları çalışmada, denetleyici destek ve örgütsel bağlılık ile örgütsel yalnızlık arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Yani, üstlerden gelen destek, çalışanların örgüte bağlanmalarını sağlayarak yalnızlıklarını azaltmaktadır (Stoica, Brate, Bucuta, Dura, Morar, 2014: 104-110).

Greene (2016), algılanan sosyal destek ile örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, ABD’de devlet okullarında görev yapan müdürler üzerinde yaptığı çalışmada örgütlerde algılanan sosyal destek ile yalnızlık arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yöneticilerinden daha fazla sosyal destek algılayan okul müdürleri daha düşük düzeyde yalnızlık yaşamaktadırlar.

1.3.İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Aşağıda iş tatmini ile ilgili teorik bilgiler verilmiştir.

1.3.1. İş Tatmini Kavramı Tanımı ve Önemi

Çalışma yaşamı insan hayatının önemli bir parçasıdır. İnsanların iş yaşamına dâhil olmak istemelerinin sebebi yalnızca maddi olmayıp, aynı zamanda işleri aracılığıyla hem kendilerinin hem de diğer insanların yaşamlarında bir fark yaratmaktır. Bu açıdan bakıldığında iş yaşamı, kişisel amaçları gerçekleştirmede bir araç görevini üstlenmektedir. Bireylerin yaptıkları iş beklentilerini karşılıyorsa işe yönelik olumlu duygular gelişmektedir. Bu olumlu duygular genel olarak iş tatminini ifade etmektedir (Başaran, 2003: 8).

İş tatmini konusundaki bilimsel çalışmaların Elton Mayo ve arkadaşlarının Hawthorne’da bulunan Western Elektrik Şirketi’nde yaptıkları çalışmayla başladığı kabul edilmektedir. Önceleri insanların yalnızca temel ihtiyaçlarını karşılamamanın verimliliği artıracığını savunan yönetim kuramcıları, Hawthorne deneyleriyle insanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da önemsemeye başlamışlardır. İş görenlerin tatmininin sağlanması artık örgütün temel amaçları arasında yer almaktadır (Konuk, 2006: 59).

İş tatmini konusu birçok araştırmacının ilgisini çeken bir konudur. Özellikle örgütsel davranış araştırmacıları tarafından en çok çalışılan çalışma tutumlarından biridir. 1990’lı yıllarda iş tatmini ile ilgili 12.000’den fazla çalışma yapılmış ve günümüzde de yapılmaya devam etmektedir. İş tatmini konusunun yöneticiler ve araştırmacılar için önemi, iş tatminin kuruluşlarda çok çeşitli davranışları etkilemesi ve çalışanların refah düzeyine katkıda bulunması gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Ghazzawi, 2008:1).

İş tatmini ile ilgili çok sayıda araştırma gerçekleştirildiği için farklı tanımlamalar yapılmış ve geliştirilmiştir. Bu tanımlamalardan bazılarını Tablo 1.3’de yer verilmiştir.

Tablo 1.3. İş Tatmini Tanımları

Yazar	İş tatmini,
Locke (1970: 485).	Bireyin işini ve iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan olumlu bir duygudur.
Schneider, Synder (1975: 319).	İşte var olan koşulların veya bir işe sahip olmanın sonucu ortaya çıkan sonuçların kişisel bir değerlendirmesidir.
Price, Muller (1981: 564).	Bireylerin genel olarak işlerini sevmeye dereceleri.
Spector, (1997: 2).	İnsanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında ne hissettikleridir.
Ugboro, Obeng (2000: 254).	Bir kişinin iş deneyiminden veya kişi ile kuruluş arasındaki uyumdan kaynaklanan olumlu bir tutumdur.
Brough, Frame (2004: 9).	İşin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli duygusal bir durumdur.
Hellriegel, Slocum (2010: 90).	Çalışma koşulları ve fiziksel koşullar arasındaki uyumdur.
Schermerhorn, Osborn, Bien, Hunt (2011: 71).	Bireyin işyerine, işe ve çalışma arkadaşlarına yönelik tutumudur.
Hassan, Vina, Ithnin (2017: 481).	Çalışanların neyi başarmak istedikleri ile işlerinden gerçekte ne elde ettikleri arasındaki farktır.

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanmalarına bağlıdır. İşletmelerin en önemli ve en fazla değişen kaynağı çalışanlarıdır. Örgütlerin amaçlarına ulaşmasını etkileyen en önemli faktör çalışanların göstermiş olduğu performans ve verimdir. Çalışanlar tatmin olduğunda daha iyi performans göstereceğinden örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaşacaktır. Başka bir ifadeyle, işinden tatmin olan çalışanlar işletmeyi başarıya götürecektir. Bu nedenle çalışanların işinden tatmin olması örgütler için büyük önem taşımaktadır (Toker, 2007: 92).

Schermerhorn, Osborn, Bien, Hunt (2011:71)’a göre iş tatmininin önemli olmasının birkaç sebebi bulunmaktadır:

- İş tatmini devamsızlık, yapılan işin miktarı gibi fiziksel davranışların yanı sıra, dalgınlık ve sanal kaytarma gibi psikolojik davranışları da etkilemektedir.
- İş tatmini hem kişilerarası örgütsel vatandaşlık davranışı (örneğin hasta olan bir grup arkadaşının işini yapmak gibi) hem de örgütsel vatandaşlık davranışı (örneğin örgüt hakkında her zaman olumlu konuşmak gibi) ile yakından bağlantılıdır.
- İş tatmini eksikliği kasıtlı olarak işten kaçınmak, düşük kaliteli çalışmak, işyerinde şiddetli davranmak ve hatta işyeri hırsızlığı yapmak gibi verimsiz iş davranışlarına yol açabilir.
- İş tatmini performansı artırarak ödülleri artırır, bu da yine iş tatminini artırır.

1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlıkta incelenebilir. Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kişiliktir. Örgütsel faktörler ise ücret, ödüller, işin kendisi, çalışma koşulları, terfi imkânları, çalışma arkadaşları, iletişim ve kararlara katılmadır. Bu bölümde iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler kısaca açıklanmıştır.

1.3.2.1. Bireysel Faktörler

1.3.2.1.1. Yaş

Genel olarak yaşın ilerlemesi ile birlikte iş tatmininin arttığı ifade edilmektedir. Gençlerin çoğu kendilerini yeterli hissettikleri ve sevdikleri bir iş bulmakta başarılı olmadıkları için ilk işlerinde hüsrana uğramakta ve düşük iş tatmini bildirmektedirler. Daha yaşlı çalışanlar ise örgütsel koşullara daha iyi uyum sağlamaktadırlar. Kendi arzu ettikleri çalışma koşulları ile mevcut çalışma koşullarını daha iyi kıyaslamaktadırlar. Ayrıca yaşça büyük olan çalışanlar daha fazla maaş almaktadırlar. Bu nedenle işlerinden daha fazla tatmin duyduklarını bildirmektedirler (Yelboğa, 2007: 3). Lee'nin (1985), yaşın iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 1707 kamu çalışanı ile yaptığı çalışma sonucunda yaşı daha büyük olanların (50 ve üstü) yaşı küçük olanlara (30 ve altı ve 30-39) göre işinden daha fazla tatmin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Başka bir ifadeyle, yaşın ilerlemesine bağlı olarak işten duyulan memnuniyet artmaktadır.

1.3.2.1.2. Cinsiyet

İş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biri de cinsiyettir. Çalışanların cinsiyetleri işe karşı tutumlarının oluşmasında farklılıklar gösterebilir. İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde kadın ve erkeklerin iş tatmini düzeylerinde farklılıklar görülmekle birlikte koşullar her iki cinsiyet grubu için eşit olduğunda iş tatmini düzeyinde cinsiyetler arası farklılıklar görülmemektedir (Eğimli, 2009: 39). Clark'ın (1996) cinsiyet değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, kadınların yaşamlarında yüksek stres düzeyine sahip olduklarını bildirmelerine rağmen erkeklerden daha fazla iş tatmini yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

1.3.2.1.3. Medeni Durum

Yapılan çalışmalar, evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla işlerinden daha memnun olduklarını, yani daha fazla tatmin düzeyine sahip olduğunu göstermiştir. Eşinden ayrılmış, boşanmış ve eşi ölmüş çalışanların tatmin düzeyi evli çalışanlardan daha düşük olmaktadır. Bunun sebebi olarak, evli insanların daha fazla sorumluluk alması ve maddi ödüllere daha fazla değer vermesi gösterilmektedir (Bulut, 2012: 35). Mwamwenda (1997), iş tatmini ile medeni durum arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla çalışma yapmıştır. Çalışma Güney Afrika'da görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda evli olan öğretmenlerin evli olmayanlara kıyasla iş tatmininin daha yüksek olduğu, evli öğretmenlerin öğretmekten daha fazla zevk aldıkları belirtilmiştir.

1.3.2.1.4. Eğitim Durumu

İş tatminini etkileyen faktörlerden bir diğeri çalışanın eğitim düzeyidir. İş tatmini ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar iş tatmini ile eğitim seviyesi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu fikrinde birleşmektedirler. Bunun sebebi ise bireyin eğitim düzeyinin artması beklentilerinin artmasına neden olmakta ve mevcut çalışma koşullarının beklentilerini karşılayamaması sonucu tatminsizlik yaşanmaktadır (Somuncuoğlu, 2013: 72). Frances (1986), çalışanın eğitim seviyesinin iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ifade etmiş ve bu nedenle eğitim seviyesinin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çalışma yapmıştır. Çalışma Paris'te

şirket yöneticileri ve personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre daha az eğitilmiş yöneticiler daha eğitilmiş personelden daha düşük iş tatminine sahiptirler.

1.3.2.1.5. Kişilik

Çalışanların kişilik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Olumlu duygulara sahip bir çalışan genellikle işiyle ilgili olumlu değerlendirmeler ve yargılamalar yapma eğiliminde olduğu için iş tatmini artmaktadır (Ilies, Judge, 2002: 1122). Kendine güvenen, öz benlik duygusuna sahip çalışanlar bu özelliklere sahip olmayan çalışanlara göre işlerinde daha fazla memnun olmaktadır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacına önem veren bir çalışan başarıya daha çok önem vermekte, daha fazla sorumluluk almakta ve işiyle ilgili daha az stres yaşamaktadır. Bu tür çalışanlar, diğer çalışanlarda göre daha fazla işinden tatmin olmaktadır (Arslan, 2010: 67). Bui (2017), beş büyük kişilik özelliğinin iş tatmini ile olan ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda dışa dönüklük, uyumluluk ve dürüstlük kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında pozitif, nevroz ve deneyime açıklık kişilik özelliği iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Değişikliklerin sürekli olduğu, ekip çalışmasının bireysel çabadan daha popüler olduğu bir çalışma ortamında uyumluluk önem kazanmaktadır. Başka bir ifadeyle, iş arkadaşlarıyla kolaylıkla anlaşabilen insanların iş tatmini düzeyi yüksek olmaktadır. Dışa dönük kişilik özelliğine sahip çalışanlar daha fazla arkadaşına sahip oldukları için kişiler arası etkileşimleri daha kolaydır ve bu nedenle işlerinden duydukları memnuniyet daha fazladır.

1.3.2.2.Örgütsel Faktörler

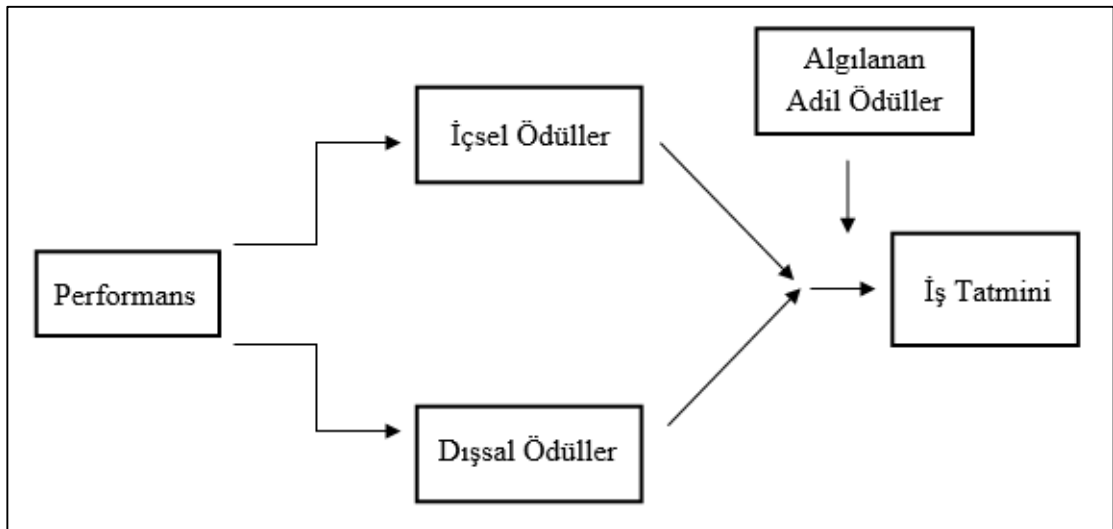
1.3.2.2.1. Ücret

İş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biri ücrettir. Bireyler bir iş için emek harcarlar ve bunun karşılığı olarak ekonomik beklenti içine girerler. Çalışanlar için yaşamlarını idame ettirmelerine imkân sağlayan ve güvenceli bir ücret oldukça önemlidir. Ücret hem verimliliği artıran bir araç hem de ekonomik bir motivasyon sağlama aracıdır. Ücret yeterli seviyede olmazsa çalışan tatminsizlik hisseder. Fakat ücret tek başına bireyi tatmin edemez. Buna karşılık, yapılan çalışmalar ücret gibi ekonomik faktörlerin diğer faktörlere göre iş tatmini üzerinde daha önemli bir etkisinin

olduğunu göstermiştir (Kuswibowo, 2012: 22). Ücret konusunda en önemli nokta ücret adaletini sağlamaktır. Çalışan almış olduğu ücreti kendisi ile benzer işleri yapan diğer bireylerle kıyasladığında ücretin düşük olduğunu algılayorsa birey tatminsizliğe düşer. Eğer çalışan emeğinin karşılığını almadığını düşünürse işinden duyduğu memnuniyet azalır ve bu durum verimsizliğe sebep olur. Çalışanın verimli olması isteniyorsa ücret adaleti sağlanmalıdır (Bozkurt, Bozkurt, 2008: 5-6).

1.3.2.2.2. Ödüllendirme

Örgütlerde ödüller çalışan tatminini artırmada önemli bir araç görevi üstlenmektedir. Ancak ödülün çalışan tatmini artırması için bireye destek sağlayacak şekilde yeterli düzeyde olması ve onun için bir fayda içermesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanın ihtiyacı ile ödül arasında bir uyum bulunmalıdır. Ödüller içsel ve dışsal ödüller olarak gruplandırılır. Dışsal ödüller iş güvenliği, iyileştirilmiş çalışma koşulları gibi konuları içermektedir. İçsel ödüller ise yükselme imkânları, artan sorumluluk gibi konuları kapsamaktadır. Çalışanın içsel ödüllerden faydalanabilmesi öncelikle dışsal ödüller tarafından yeterli düzeyde tatmin edilmiş olmalıdır (Demir, 2005: 144-145). İş tatmini hem iş değerlerinin hem de ödüllerin bir fonksiyonudur. Ödüller, iş tatmini ile olumlu ve yüksek derecede ilişkilidir. Örgütlerde algılanan ödüller ne kadar büyükse iş tatmini de o kadar fazladır (Kalleberg, 1997: 132).



Şekil 1.1. Lawler ve Porter'ın İş Tatmini Modeli

Şekil 1.1'deki modelde gösterildiği üzere Lawler, Porter (1967: 23), performansın ödüllere yol açtığını, daha sonra ödüllerin iş tatminini sağladığını ifade etmişlerdir. Bu modele göre içsel ve dışsal ödüller çalışanların adil ücret düzeyine ilişkin algıları nedeniyle doğrudan iş tatmini ile bağlantılı değildir. Bireyin tatmini, aldığı ödüllerin sayısı veya miktarının yanı sıra adil ödül düzeyine bağlıdır. Bireyin ödülün adil olduğunu düşünürse az bir ödül ile de tatmin olabilir.

1.3.2.2.3. İşin Kendisi ve Çalışma Koşulları

Yapılan işin çekici ve zevkli olması, değerli görülmesi, belirli bir uzmanlık ve bilgi birikimi gerektirmesi, sürekli değişime açık olması işten duyulan tatmini artırmaktadır. İşin kendisinden gelen geri bildirim ve özerklik önemli motivasyon kaynaklarından biridir. Çalışanlar genellikle işi nasıl yapacaklarına yönelik geri bildirim ve bağımsızlık sağlayan işleri tercih etme eğiliminde olmaktadır. Aynı zamanda kişinin bilgi ve yetenekleri ile işin özelliklerinin uyumlu olması önemlidir. Bireyin sahip olduğu bilgi ve yetenekler yaptığı işin üzerindeyse tatminsizlik ortaya çıkabilir. Aynı şekilde iş, bireyin becerilerinden fazlasını gerektiriyorsa yine tatminsizlik ortaya çıkabilir. Bu denge sağlandığında ise bireyin işine yönelik olumlu duygular geliştirecek ve iş tatmini artacaktır (Keleş, 2006: 40).

Çalışma koşullarının iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi vardır. İş gücü çeşitliliğinin artması ile birlikte çalışma koşulları ayrı bir önem kazanmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar bireylerin tehlikeden uzak ve rahatsız edici olmayan çalışma ortamı tercih ettiklerini göstermiştir. Çalışma koşulları iyi ise örneğin temiz ve çekici bir ortama sahipse iş gören işlerini daha kolay yapabilir. Çalışma koşulları zayıfsa örneğin, aşırı sıcak ve gürültülü bir ortam ise çalışanlar işlerini yürütmekte zorluk yaşayabilir ve bunun sonucunda tatminsizlik hissedebilirler. Günümüz örgütler çalışma koşullarını daha destekleyici, ayrımcı ve tehdit edici olmayan hale getirmek için çaba harcamaktadırlar (Luthans, Luthans, Luthans, 2015:121).

1.3.2.2.4. Terfi İmkânları

Yükselme fırsatları da iş tatmininin sağlanmasında önemlidir. Genellikle daha hızlı ve sürekli yaşanan yükselmeler iş tatminini artırmada önemli rol oynamaktadır. Ancak burada terfiinin adil bir şekilde yapılması da gerekmektedir. Terfi hak eden kişi

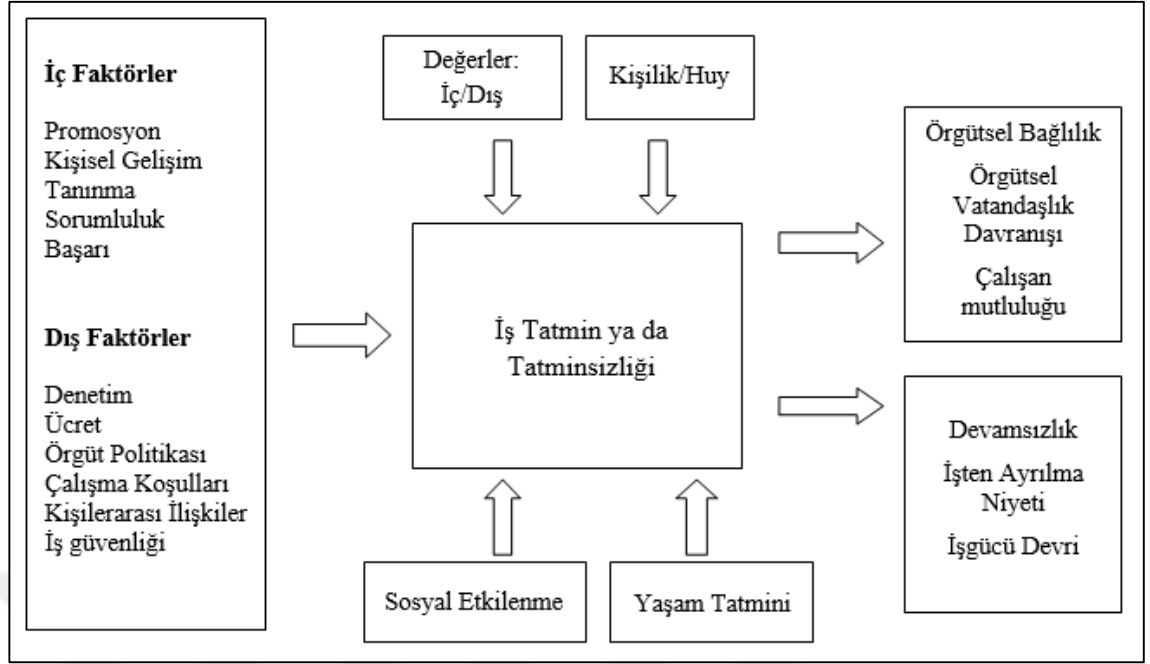
yerine hak etmeyen bir kişinin terfi ettirilmesi çalışma ortamında huzursuzluğa yol açar ve iş tatminini olumsuz yönde etkiler. Kıdem esasına dayalı terfi sisteminin olduğu bir örgütte çalışanlar bu durumdan mutlu olur ve iş tatmini yükselir. Fakat göstermiş olduğu performans sonucunda terfi alan bir çalışanın iş tatmini kıdemine göre terfi alan bir çalışanın iş tatmininden daha yüksektir. Benzer şekilde maaşında %10 artış olan bir çalışanın tatmini %20 artış olan bir çalışanın tatmininden daha düşük olacaktır (Özkalp, Kırel, 2003: 77).

1.3.2.2.5. Çalışma Arkadaşları ile Olan İlişkiler

Örgütlerde birlikte çalışılan kişiler ile olan ilişkiler iş tatminini etkilemektedir. Çalışma arkadaşlarının sevilmesi, arkadaşlığın örgüt dışında da sürdürülmesi bireyi örgüte bağlayan önemli bir faktördür. Örgütte yakın arkadaşlıkların kurulması ve dayanışma ruhunun hâkim olması güven duygusunu geliştirmekte ve çalışanların daha başarılı olmalarını sağlamaktadır. Arkadaş canlısı, birbirini destekleyen ve yardımda bulunan bir çalışma grubunun varlığı iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Birey içinde bulunduğu gruptan destek alabiliyorsa iş tatmini artar. Birey işini sevmese dahi arkadaşları tarafından gördüğü destek sayesinde daha mutlu olabilir. Dolayısıyla bir çalışma grubu işi daha zevkli hale getirerek iş tatminini artırabilir (Temur, 2009: 79).

1.3.2.2.6. Kararlara Katılma ve İletişim

İşletmelerde çalışanlar özellikle kendilerini etkileyecek kararlara katılma eğilimindedirler. Bir iş gören yapacağı işlerin planlanmasına katıldığı zaman görevini daha istekli bir şekilde yerine getirir. Çalışanlara kararlara katılma fırsatı sunulduğunda kendi düşüncelerine değer verildiğini düşünür ve iş tatmini artar. Örgütleri hakkında bilgi sahibi olan, kararlara katılabilen ve çeşitli tavsiyelerde bulunabilen çalışanlar kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak görür ve örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi benimser. Fakat üst yönetim çalışanın kararlara katılmasını desteklemiyor ve aldığı kararlar hakkında bilgilendirme yapmıyorsa iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Molla, 2002: 45).



Şekil 1.2. İş Tatmini ve Tatminsizliğini Etkileyen Faktörlerin Kavramsal Çerçevesi

Örgütün faaliyetlerini devam ettirebilmesi için en önemli unsurlardan biri iletişimdir. Örgütlerde en üst kademe yöneticilerinden alt kademe çalışanlarına kadar herkes hem iş hem de iş dışı konularda iletişim kurmaktadır. İletişim kanallarının her zaman açık olması faaliyetlerin düzen içinde yürütülmesinde önemli bir rol oynamaktadır. İletişim kanallarının kullanılamaz olması ise faaliyetlerde aksamalara neden olabilir. Örgütlerde iletişim sistemleri çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde düzenlendiğinde iş ile ilgili sorunların çözülmesi kolaylaşmakta buna bağlı olarak çalışan tatmini olumlu yönde etkilenmektedir (Eroğlu, 2008: 23).

Şekil 1.2’de iş tatmini ve tatminsizliğini etkileyen faktörlerin kavramsal çerçevesi özetlenmektedir (Ghazzawi, 2008: 9).

1.3.3. İş Tatmininin Boyutları

İş tatmini dört kavramsal boyutta incelenebilmektedir. Bunlar: Genel iş tatmini, içsel ve dışsal iş tatmini, kesit boyutunda iş tatmini ve biliş ve duygu boyutunda iş tatminidir (Kaya, 2007: 357). Bununla birlikte literatürde genellikle yapılan sınıflandırma içsel ve dışsal iş tatmini şeklindedir.

Genel iş tatmini, bir örgütteki farklı etkenlerin (ücret, iletişim, çalışma arkadaşları, ödüller) değerlendirilmesi sonucu oluşan evrensel bir histir. Kesit boyutunda iş tatmini,

Çalışanların işlerinin farklı yönlerinden elde ettikleri memnuniyet düzeyidir. Biliş boyutunda iş tatmini, çalışanların örgütleri ile olan hisleri, düşünceleri ve beklentileridir. İş tatmininin duygusal boyutu ise örgütün çalışanlarına hissettirdiği duygular ile ilgilidir (Kaya, 2004: 18-19).

İçsel tatmin boyutu başarı, tanınma, takdir edilme, sorumluluk alma, işin kendisi, terfi imkânları gibi işin içsel niteliğine yönelik faktörleri kapsamaktadır. Dışsal tatmin boyutu ise örgüt politikaları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları, st yönetim ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, ücret gibi iş çevresine yönelik faktörleri ifade etmektedir. İçsel iş tatmini boyutunda çalışanların işleri ile ilgili neler hissettikleri, dışsal iş tatmini boyutunda ise örgüt ve iş çevresi hakkında neler hissettikleri belirlenmeye çalışılmaktadır (Erkuş, Turunç, Yücel, 2011: 255).

1.3.4. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Nedenleri ve Sonuçları

İş tatmini ve tatminsizliğine neden olan faktörler konusunda yazarlar arasında fikir birliği bulunmamakla birlikte Herzberg'in çift faktör teorisi en çok kullanılan bakış açısıdır. Herzberg alışma ortamında iş tatminin sağlayan faktörler ve iş tatminsizliğine neden olan faktörleri incelemiştir. Bu inceleme sonucunda Herzberg, iş tatminini sağlayan faktörlere motivasyon faktörleri iş tatminsizliğine neden olan faktörleri ise hijyen faktörleri olarak adlandırmıştır. Herzberg'in motivasyon ve hijyen faktörleri Tablo 1.4'te gösterilmiştir (Herzberg, 1966)

Tablo 1.4. Herzberg'in İş Tatmini Faktörleri

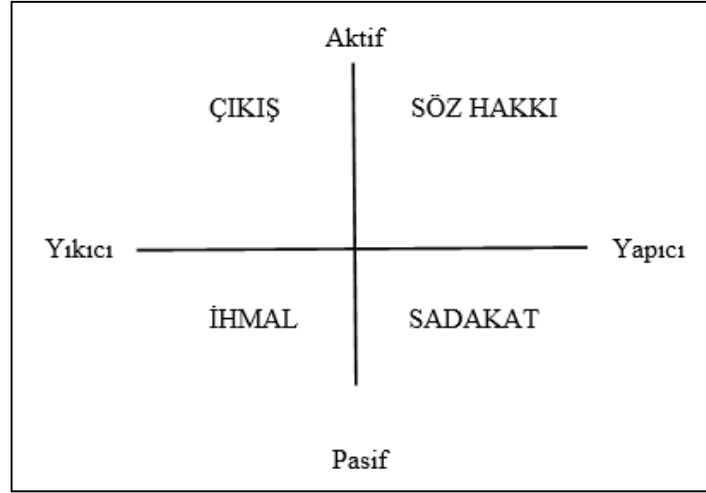
Hijyen Faktörleri	Motivasyon Faktörleri
Denetim kalitesi (tarzı), şirket kuralları ve politikası, ücret, çalışma koşulları, İş güvenliği, Kişisel yaşantı, Statü, Bireyler arası ilişkiler (astlarla, üstlerle, akranlarla).	Başarı Tanınma İşin kendisi, Gelişme imkânları, İlerleme imkânları, Sorumluluk, Geri bildirim.

Motive edici faktörler bireyin kendini gerçekleştirmesinde ihtiyaçlarını destekleyen içsel faktörlerdir. Bunlar: Başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişmedir. İlginç ve önemli bir iş yapma hissi (işin kendisi), iş sorumluluğu, ilerleme, kalıcı bir tutum değişikliği için en önemli faktörlerdir. Tanınma başarıyı temel aldığı daha yüksek bir memnuniyet sağlar. İş tatminsizliği faktörleri bireyin işini yaptığı çevre ile ilişkilidir. Bunlardan en önemlisi şirket politikası ve yönetimidir. İkinci en önemli olan faktör ise yetersiz teknik denetim ve gözetimdir. Çalışma koşulları, amir ve iş arkadaşları ile kişilerarası ilişkiler, ücret, statü, iş güvenliği de memnuniyetsizliğe neden olabilir (House, Wigdor, 1967: 370).

Sebebi ne olursa olsun, iş tatminini sağlayamayan örgütler birçok sorunla karşılaşabilmektedir. İş tatminsizliği sonucu örgütlerin genel anlamda karşılaşabileceği sorunlar şu şekilde sıralanabilir (Şimşek, Çelik, Akgemci, 2015: 165).

- Yüksek iş gören devri
- İşe devamsızlık
- Düşük örgütsel bağlılık
- Stres, çatışmalar ve yabancılaşıma
- Sık sık grevlerin yaşanması
- Örgüt araç ve gereçlerine zarar verme
- Örgüt değerleri ile bağdaşmayan davranışlar (hırsızlık gibi)
- Fiziksel ve psikolojik hastalıklar.

Birçok teorik model iş tatmininin sonuçlarını çıkış, söz hakkı, sadakat ve ihmal olmak üzere dört farklı tepki olarak değerlendirmektedir. Şekil 1.3 çalışanların iş tatminine olan tepkilerini göstermektedir(Robins, Judge, 2017: 84)



Şekil 1.3. İş Tatminine Cevaplar

Çıkış: Bireyi işinden ayrılmaya ve yeni bir iş bulmaya ilişkin davranışlara yöneltir.

Söz Hakkı: Aktif ve yapıcı bir şekilde üstlerle sorunları tartışarak ve fikirler önererek koşulları düzeltmeye yönelik bir tepkidir.

Sadakat: Pasif ama iyimser bir şekilde dışarıdan gelen tepkilere karşı örgüt hakkında olumlu konuşarak ve örgüte güven duyarak koşulların düzelmesini beklemek anlamına gelmektedir.

İhmal: Pasif bir şekilde koşulların kötüleşmesine izin verir. Performansın azalmasını ve işe devamsızlığı beraberinde getirir.

1.3.5. İş Tatminini Artırmada Çözüm Önerileri

İş tatminini sağlamak örgütler için büyük bir gerekliliktir. Çünkü iş tatmini yüksek olduğunda örgütsel başarı olasılığı da yüksektir. Dolayısıyla iş görenin iş tatmin düzeyinin artırılması için çeşitli çözüm yollarının araştırılarak uygulanması önem taşımaktadır.

Çalışanların iş tatminini sağlamak için kaotik yönetim tarzından kaçınılmalıdır. İletişimin hem yukarıdan aşağıya hem de aşağıdan yukarıya doğru kapsamlı bir şekilde planlanmış ve kendiliğinden olması ve böyle bir ortamın oluşturulması ve etkinleştirilmesi gerekmektedir. Herkesin sürece aktif olarak dâhil olduğu açık iletişimi teşvik etmek iş tatminini artırarak çalışanların daha verimli çalışmasını sağlar. Böylece örgüt daha büyük başarılar elde eder. İşverenler iletişim yoluyla öneriler vermeli,

atışmaların zm konusunda kendi eylemlerini gerçekleştirmelerine müsaade etmelidirler. Çalışanlar alışma programlarını iyi planlanması ve iş çıktılarının zamanında teslimi konusunda daha esnek olduklarında çoğu işlerinde daha yüksek memnuniyet ve mutluluk gösterirler. Çalışanlar mutlu ve memnun olduklarında bu durum performans düzeylerine yansır ve örgüt başarısına katkı sağlar. Buna ek olarak, örgütlerin çalışanlarına doğru maaş vermeleri ve zamanında ödeme yapmaları önemlidir. Bu durum bir kuruluşa değer katmanın ve iş memnuniyetine katkıda bulunmanın bir yoludur (Chance, 2019: 11-12).

Wicker ise örgütlerde iş tatminini artırmak için çeşitli yollardan bahsetmiştir. Bunlar (Wicker, 2011: 12-12):

- Bir danışmana sahip olmak
- Uzmanlığı paylaşmak
- Genişletilmiş iş tanımları
- İnişiyatif almak
- Bir başkasına yardımcı olmak
- Çalışma gruplarına katılmak
- Gönüllü çalışmalara katılmak.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı ve önemine değinilmiş; araştırmanın evreni ve örnekleme, sınırlılıkları, araştırmanın modeli ve hipotezleri açıklanmış; araştırmanın yöntemi, verilerin toplanması, kullanılan ölçekler ve araştırmanın bulguları ve yorumlara yer verilmiştir.

2.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırma, çalışanların iş yaşamında yaşadıkları yalnızlığın iş tatminleri üzerindeki etkisini ortaya çıkarmayı ve bazı demografik değişkenler açısından bu kavramların analizini yapmayı amaçlamaktadır.

Yalnızlık, günümüzde her kültürden insanın deneyimlediği evrensel bir durumdur. Bu nedenle çeşitli alanlarda sıklıkla incelenen konuların başında gelmektedir. Yalnızlık hissi, bireylerin hem iş yaşamını hem de iş dışındaki yaşantısını etkiler. Örgütsel yaşamda görülen yalnızlık, kişilerarası ilişkilerdeki yetersizliklerden kaynaklanan bir sıkıntıdır. Örgüt içinde karşılaşılan yalnızlık hem bireysel hem de örgütsel yaşamı etkilemektedir. Çalışanların fiziksel ve duygusal durumlarını etkileyerek çalışma performanslarında birtakım değişikliklere neden olmaktadır. İş ortamında bireylerin kendini yalnız hissetmesi, muhakeme ve karar verme yeteneğini etkileyerek geri çekilme davranışında bulunmalarına yol açmaktadır (Çetin, Alacalar, 2016: 196).

İş tatmini bireylerin yaptıkları işi değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan olumlu duygulardır. Örgütler açısından iş tatmini önemli bir husustur. İş tatmini yüksek olan bir çalışanın işe devamsızlığı ve işten ayrılma niyeti düşüktür, işe zamanında gelir. İş tatminsizliğinin olması ise çalışanın ruh ve beden sağlığının bozulmasına, hata yapmada artışlara ve çalışanın tükenmişlik duygusu yaşamasına neden olur (Akbaş, 2009: 65).

Bu bağlamda çalışmada, örgütler açısından büyük önem taşıyan örgütsel yalnızlığın iş tatmini üzerindeki etkisi saptanmaya çalışılmış ve elde edilen sonuçların ilgili kişi ve kurumlara yol göstermesi amaçlanmıştır.

2.2.ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmanın modeli ve hipotezler literatürde yer alan çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur.

Ulusal ve uluslararası literatürde iş yaşamında yalnızlık ve iş tatmini konuları ile ilgili çok sayıda araştırma mevcuttur. Ancak örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı uluslararası literatürde sınırlıdır. Konuyla ilgili yapılan taramalar sonucunda aşağıdaki araştırmalara ulaşılmıştır.

Şişman ve Turan (2004) MEB şube müdürü adaylarının iş doyumu ile sosyal ve duygusal yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve araştırma sonucunda MEB şube müdürü adaylarının iş doyumu ile sosyal ve duygusal yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olmadığı belirlenmiştir.

Yılmaz ve Altınok (2009) okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesini saptamak amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğrenim düzeyi değişkenine göre okul yöneticilerinin yaşam doyumları anlamlı bir farklılık göstermezken yalnızlık düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre lisansüstü öğrenim düzeyine sahip okul yöneticilerinin yalnızlık düzeyleri hem ön lisans hem de lisans düzeyi öğrenimine sahip okul yöneticilerinin yalnızlık düzeyinden daha düşük bulunmuştur.

Kaplan (2011) öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık duygularını çeşitli değişkenler açısından incelemiş ve bunun sonunda kadınların erkeklerden daha fazla yalnızlık yaşadıklarını, bekârların işyerinde yaşadıkları yalnızlık düzeylerinin evlilere göre daha yüksek olduğu, eğitim düzeyi değişkenine göre ise ön lisans eğitim seviyesine sahip öğretmenlerin lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip öğretmenlerden daha fazla yalnızlık yaşadıklarını tespit edilmiştir.

Karakurt (2012) Konya ilinde görev yapan 493 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada iş yaşamında yalnızlık duygularını çeşitli değişkenler açısından incelemiş ve bu inceleme sonucunda kadınların erkeklerden, bekâr çalışanların evli çalışanlardan daha fazla yalnızlık yaşadığı belirlenmiştir.

Yılmaz ve Aslan (2013) öğretmenlerin yaşam doyumları ve işyerindeki yalnızlıklarının bazı değişkenler açısından incelemişlerdir. İşyeri yalnızlığının yaşam doyumu üzerindeki yordayıcı rolünü tespit etmek amacıyla yaptıkları araştırma sonucuna göre yaşam doyumu ile işyeri yalnızlığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, işyeri yalnızlığının cinsiyet faktörüne göre farklılaşmadığı görülmüştür. Medeni durum değişkenine göre ise iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluk boyutunda anlamlı bir fark yokken sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Sosyal arkadaşlık boyutunda bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre daha fazla yalnız hissetmektedirler.

Çiftçi ve Dikmenli (2015) öğretmenlerin iş doyumu ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin incelenmesi ve iş doyum ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yaptıkları araştırma sonucuna göre öğretmenlerin iş doyumu artarken iş yalnızlıkları azalmaktadır. Yaş ve medeni durum değişkeninin iş yaşamında yalnızlık ve iş doyumu üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı fakat cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla yalnızlık yaşadığı belirlenmiştir.

Demirbaş ve Haşit (2015) akademisyenlerin işyerindeki yalnızlık düzeyini araştırmak ve bunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla devlet üniversitesinde görev yapan bir grup akademisyene anket uygulamışlardır. Elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda akademisyenlerin işyerindeki yalnızlık düzeylerinin düşük seviyede olduğu, yalnızlık düzeyinin yaşa, çalışma alanına, unvana ve yöneticilik görevine göre anlamlı bir farklılık göstermediği buna karşılık cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre kadın akademisyenler erkeklere, hiç evlenmeyenler evlenenlere göre daha az yalnızlık duygusu yaşamaktadırlar.

Tabancalı (2016) iş doyumu ile işteki yalnızlık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla İstanbul'da görev yapan 369 ilköğretim öğretmeni üzerinde yaptığı çalışma neticesinde öğretmenlerin işyerindeki yalnızlık boyutları ile iş doyumu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlığın birlikte içsel doyum ile anlamlı bir ilişki

içinde olduğu ve sosyal arkadaşlığın içsel tatminin önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yakut ve Certel (2016) öğretmenlerin yalnızlık düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemişlerdir. Bu inceleme sonucunda öğretmenlerin yalnızlık düzeyleri üzerinde cinsiyet, yaş, kıdem, memnuniyet durumu değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmalarına rağmen medeni durum, branş, çocuk sahibi olma gibi değişkenlerin ise anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Cindioğlu, Polatçı, Özçalık, Gültekin (2017) işyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminine etkisini belirlemek amacıyla Çorum Hitit Üniversitesi idari personel üzerinde yaptıkları anket çalışmasında işyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatmini negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir.

Akgül (2017), Kayseri lojistik sektöründe 421 kişi ile yaptığı çalışmada çalışanların duygusal ve sosyal yalnızlık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre lojistik sektörü çalışanlarının yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, sektörde çalışma süresine göre sosyal yalnızlıklarının; işyeri statüsü, aylık gelir düzeyi, firmada çalışan kişi sayısına göre genel yalnızlık düzeyleri önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

Erdirençelebi ve Ertürk (2018) Konya il merkezinde iki farklı kamu kurumu bankasında 182 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel yalnızlık algısı ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel yalnızlığın her bir alt boyutu iş tatmininin alt boyutları ile ters yönde ilişkilidir. Buna göre çalışanların yalnızlık hissetmeleri iş tatminlerinde azalmaya neden olmaktadır.

Gafa ve Dikmenli (2019) devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerini tespit etmek amacıyla Erzurum ve Kırşehir illerinde görevli olan öğretmenler ile yaptıkları çalışma sonucunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ile iş yaşamında yalnızlıkları arasında negatif yönde yüksek düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İş yaşamında yalnızlık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ancak öğretmenlerin cinsiyetlerinin yalnızlık düzeylerini ve alt boyutlarını etkilediği tespit edilmiştir.

Çobanoğlu (2019) öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel yalnızlık düzeylerini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin çok az düzeyde örgütsel yalnızlık yaşadıkları, öğretmenlerin hissettikleri yalnızlığın cinsiyetlerine, kıdemlerine ve yaşlarına göre değişmediği ancak branş bazında değerlendirildiğinde yalnızlık düzeylerinin farklılaştığı görülmüştür.

Dönmez ve Topaloğlu (2020) otel çalışanlarında algılanan örgütsel destek, işyeri yalnızlığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Muğla'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı 29 otel işletmesinde 423 çalışan ile yaptıkları araştırma sonucuna göre iş yaşamında yalnızlığın bir alt boyutu olan duygusal yalnızlık ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlığın bir diğer boyutu olan sosyal destek ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Demir ve Gürkan (2020) gemi adamlarının işyerinde yalnızlık düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini çeşitli değişkenler açısından incelemiş ve bu inceleme sonucunda gemi adamlarının işyerinde yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin hiçbir demografik değişkene göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmış, bu durumun sebebi olarak gemi adamlarının işyerindeki yalnızlık düzeylerinin bireysel ve çevresel faktörler ile birlikte ele alınması gerektiği şeklinde ifade edilmiştir.

Çapar (2020) sınıf öğretmenlerinin işyerinde yaşadıkları yalnızlık durumlarının çeşitli değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin işyerinde yalnızlık durumlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ancak çocuk sahibi olma değişkenine göre sosyal arkadaşlık boyutunda çocuk sahibi olmayan sınıf öğretmenlerinin daha fazla yalnızlık yaşadıkları görülmüştür.

Koçak ve Tunç (2020) Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının iş doyumu ve iş yaşamında yalnızlık durumları arasındaki ilişkiyi ve iş yaşamında yalnızlık ile iş doyumu düzeylerinin kıdem, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, yaş, unvan ve kadro birimi değişkenleri açısından incelemiştir. Elde edilen bulgular şöyledir. Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri ile iş doyumu arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur; erkeklerin kadınlara, amir statüsündekilerin astlara, evli olanların

bekârlara göre iş doyumu daha yüksektir. Astların amirlerine göre duygusal yoksunluğu ve iş yaşamında yalnızlığı daha fazladır. Bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre iş yaşamında yalnızlık düzeyleri daha yüksektir.

Wright (2007) farklı meslek gruplarından oluşan 363 çalışan üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda örgütsel iklimin yalnızlığın alt boyutlarından duygusal yoksunluk boyutunu ve çalışan tutumlarını etkilediğini, korku, topluluk ruhu eksikliği ve değer uyumu gibi bağlamsal faktörlerin örgütsel yalnızlığı tetiklediği sonucuna ulaşmıştır.

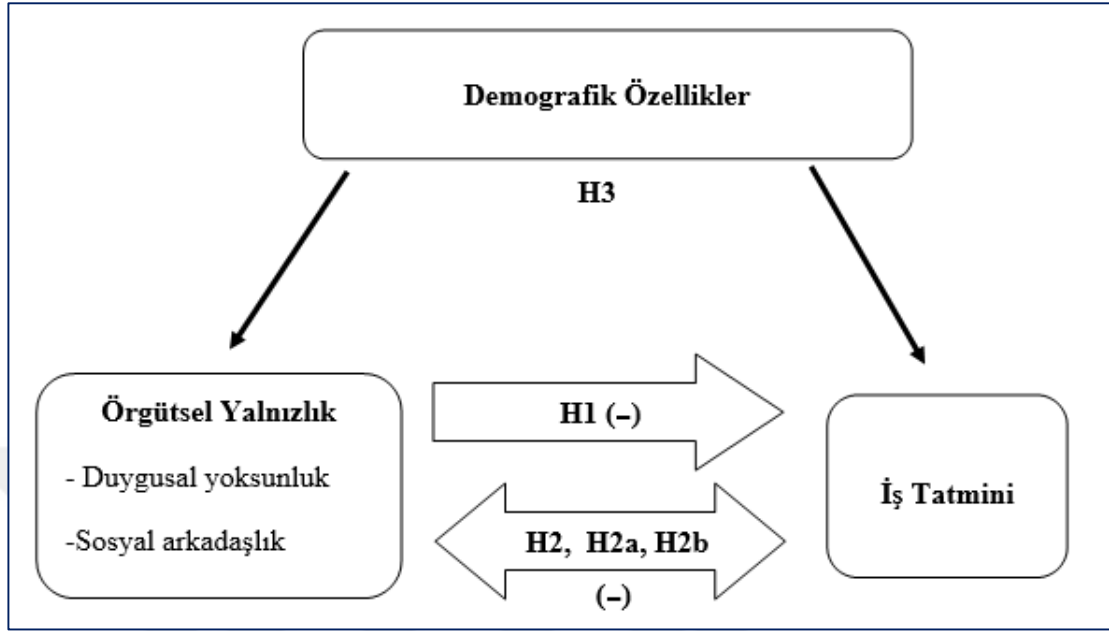
Chan ve Qiu (2011) göçmen işçilerin yalnızlık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmada göçmen işçilerin işlerinden memnun oldukları ve kuruluşlarına bağlı oldukları, beklenenin aksine göçmen işçilerin yalnız olmadıklarını, yaşın yalnızlık üzerinde bir etkisinin olmadığı ancak bekâr göçmen işçilerin evli işçilere göre kendilerini daha yalnız hissettiklerini tespit etmişlerdir. Buna ek olarak yalnız göçmen işçilerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğuna ulaşmışlardır.

Neto (2013) Brezilyalı öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada yalnızlığın öğretmenlerin iş tatminini doğrudan ve dolaylı olarak etkilemediğini, hedefte ilerleme ve öz yeterliliğin iş tatminini daha çok etkilediğini tespit etmiştir.

Literatürdeki araştırmalara göre örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu çalışma ile örgütsel yalnızlığın iş tatmini üzerindeki etkisi tespit edilmektedir. Ulaşılan analiz sonuçlarının örgütlere ve literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Araştırmanın modeli Şekil 2.1’de gösterilmiştir. Modele göre araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

- **H1:** Örgütsel yalnızlığın iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.
- **H2:** Örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
- **H2a:** Örgütsel yalnızlığın bir alt boyutu olan duygusal yoksunluk ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
- **H2b:** Örgütsel yalnızlığın bir alt boyutu olan sosyal arkadaşlık ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır.

- **H3:** Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel yalnızlık, örgütsel yalnızlığın alt boyutları ve iş tatmini düzeyleri farklılaşmaktadır.



Şekil 2. 1. Araştırmanın Modeli

2.3.ÖNKABULLER VE SINIRLILIKLAR

Bu araştırmada kullanılan anket formlarında, anketlerle elde edilecek verilerden sadece akademik amaçlar için faydalanılacağı ve bunların hiçbir kişi veya kuruluşla paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların anket formundaki ifadeleri doğru bir biçimde algılayıp, gerçek görüşlerini aktardıkları varsayılmaktadır. Araştırmanın merkezinde insan unsurunun bulunması sebebiyle, sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü genel sınırlılıklar bu araştırma için de geçerli olup, toplanan sayısal verilerin güvenilirliği, veri toplamada kullanılan anket tekniğinin özellikleriyle sınırlıdır. Ayrıca bu çalışma, 2021 yılı içerisinde Türkiye geneli kamu ve özel sektörde çalışan bireylerden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

2.4.YÖNTEM

Yöntem, araştırma konusuna genel bir yaklaşım veya araştırma stratejisi olarak ifade edilebilir. Araştırma yöntemini belirleme, tüm araştırmanın planlanmasını ve araştırma sürecindeki adımları belirlemektir. Yöntem, araştırmada kullanılan teknik ve araçlardır. Kullanılan teknikler, ölçümler veya araçlar araştırma yöntemini oluşturmaktadır. Araştırma yapan kişiler araştırmada kullandıkları teknikleri ve araçları

(anket, mülakat, test, gözlem vb.) açıklarlar. Yapılan araştırmada araştırmanın içerdiği teknikler, veri toplama ve verilerin analizinde kullanılan tüm araçlar ve bu araçları kullanma nedeni belirtilmemiştir (Aslan, 2018: 48).

Yapılan bu araştırmanın yöntemi; araştırmanın amacının belirlenmesi, verilerin toplanma şekli ve elde edilen verilerin analiz edilmesidir. Dolayısıyla bu amaç tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup betimsel niteliktedir. Araştırma verilerinin elde edilmesinde anket tekniği kullanılmıştır.

2.4.1.Örneklem

Araştırmanın örneklemini Türkiye sınırları içerisinde görev yapan kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Veriler, Ocak-Şubat 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplamada anket tekniği kullanılmış ve anketler dünyada ve ülkemizde yaşanan salgın nedeniyle Google formlar üzerinden oluşturulmuş, bu şekilde oluşturulan anketler dijital ortamdan katılımcılara ulaştırılmıştır. Veri toplama sürecinin Covid-19 Pandemi dönemine denk gelmesi sebebi ile katılımcı sayısı sınırlıdır. Toplamda 756 anket cevaplandırılmış ancak bu anketlerin 6 tanesi eksik ve/veya hatalı yanıtlandığı için yapılan analizlere dâhil edilmemiştir. Geriye kalan 750 anket üzerinden analiz yapılmıştır. Anket geri dönüş oranı %99,20'dir. Araştırmanın örneklemini 750 çalışandır.

2.4.2.Veritoplamada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda ankete katılanların kişisel özellikleri, ikinci kısımda örgütsel yalnızlık ve iş tatmini ile ilgili sorular yer almaktadır. Anket formu Ek-1'de sunulmuştur. Anketlerde kullanılan ölçekler ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

Örgütsel Yalnızlık Ölçeği: Wright, Burt, Strongman (2006) tarafından geliştirilmiş olan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması Doğan, Çetin, Sungur (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği “Duygusal Yoksunluk” ve “Sosyal Arkadaşlık” olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Anketin ilk 9 sorusu Duygusal Yoksunluk boyutunu, diğer 7 sorusu Sosyal Arkadaşlık boyutunu ifade etmektedir. Ölçeğin 5,6,10,11,12,14,15 ve 16.maddeleri negatif yönlü sorulardır. Bu sekiz madde bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra tersten kodlanmıştır. Sorular, çalışanların örgütsel yaşamda ne sıklıkla yalnızlık yaşadıklarını tespit etmeye

çalışmaktadır. Sorulara verilecek cevaplar 5'li Likert tipinde oluşturulmuştur. (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum).

İş Tatmini Ölçeği:Araştırmada Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.Ölçeğin Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Güler (1990) tarafından yapılmıştır. Ölçek 14 madde içermektedir. Ölçek maddelerinin tamamı pozitif yönlüdür. Sorular iş görenlerin işlerinden ne düzeyde memnuniyet duyduğunu sorgulamaktadır. Sorulara verilecek cevaplar 5'li Likert tipinde oluşturulmuştur (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum).

2.4.3.Kullanılan İstatistiksel Analizler

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 16.0 programı kullanılmıştır. Yapılan araştırmada konu ile ilgili olarak daha önce Türkçeye uyarlanan ve alanında uzman kişiler tarafından geçerliliği kanıtlanmış ölçekler kullanılmıştır. Geçerlilik, bir ölçme aracının anlamlılığı ile ilgilidir. Ölçme aracı ile ne ölçülmek isteniyor ise ölçme aracının özelliğinin başka bir özellik ile karışmadan ölçülmek isteneni ölçmesidir. Örneğin IQ testinin zekâyı ölçmesi, ağırlık ölçmede terazi kullanılması gibi. Bir başka deyişle geçerlilik, ölçmede doğru aracın kullanılması demektir.

Bir ölçme aracının güvenilirliği, aracın ölçmek istediği değişkeni ne tutarlılıkla ölçtüğünün ya da ölçme sonuçlarının hatalardan arınmış olmasının derecesidir. Bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir. Bir başka deyişle ölçme aracının doğru ölçüm yapabilme özelliğidir. Örneğin, ağırlık ölçmede kullanılan terazinin doğru ölçmesi, eksik veya fazla ölçmemesi gibi. Kısaca geçerlilik ölçmede doğru aracın kullanılmasını ifade ederken, güvenilirlik kullanılan aracın doğru ölçüm yapması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla başarılı bir ölçmenin gerçekleşmesi için doğru ölçüm yapan doğru bir aracın kullanılması gerekir. Örneğin, ağırlık ölçmek için doğru tartan bir terazinin kullanılması gibi. Bu çalışmada ölçeklerin güvenilirlikleri, davranış bilimlerinde en fazla kullanılan içsel tutarlılık yöntemi ve içsel tutarlılığın test edilmesinde kullanılan en popüler yöntem olan Cronbach Alpha Katsayısı ile hesaplanmıştır. Lee Cronbach tarafından 1951'de geliştirilen, 0 ile 1 arasında bir sayı olarak ifade edilen Cronbach Alpha Katsayısının 1'e yaklaşması ölçeğin güvenilirliğinin arttığı anlamına gelmektedir.

(Tavakol, Dennick, 2011: 53).Güvenilirliğe ait kabul edilebilir ve edilemez değerler şu şekildedir (Kılıç, 2016: 48):

- $0.00 < \alpha < 0.40$ aralığındaki değere sahip ölçek güvenilir değildir.
- $0.41 < \alpha < 0.60$ aralığındaki değere sahip ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0.61 < \alpha < 0.80$ aralığındaki değere sahip ölçek orta düzeyde güvenilirirdir.
- $0.81 < \alpha < 1.00$ aralığındaki değere sahip ölçek yüksek düzeyde güvenilirirdir.

Araştırma verilerinin normal dağılması/dağılmaması, araştırmada yapılacak analizleri belirleyici rol oynamaktadır. Normal dağılımın olduğu verilerde parametrik, normal dağılımın olmadığı verilerde ise parametrik olmayan (non-parametric) testler kullanılmaktadır. Verilerin normal dağılıp dağılmadıkları ile ilgili olarak çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Bu değerler -1,5 ile +1,5 arasında ise verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılır (Tabachnick, Fidell, 2013).

Ölçeklerden elde edilen ortalamaların değerlendirilmesinde şu aralıklar kullanılmıştır (Çınar, 2010).

- 1,00-1,80 Çok düşük
- 1,81-2,60 Düşük
- 2,61-3,40 Orta
- 3,41-4,20 Yüksek
- 4,21-5,00 Çok yüksek

2.5.BULGULAR

Bu bölümde araştırma sürecinde toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucu elde edilen bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

2.5.1.Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgileri

Katılımcıların kişisel bilgileri Tablo 2.1’de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılanların %54’ü kadın, %45’i erkektir. Çalışmaya katılanların çoğunluğu 26-35 yaş aralığında olup %50’si evlidir. Araştırmaya katılanların eğitim seviyelerine bakıldığında katılımcıların %52’sini lisans mezunları oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların işyerindeki pozisyonları incelendiğinde %77’sinin ast olarak

çalıştığı görülmekte, çalıştıkları sektöre göre ise %52'si özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır.

Tablo 2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

		Frekans (F)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	412	54,9
	Erkek	338	45,1
Medeni Durum	Evli	375	50
	Bekâr	375	50
Eğitim Durumu	Lise	115	15,3
	Ön lisans	111	14,8
	Lisans	390	52,0
	Lisansüstü	134	17,9
Çalışılan Sektör	Kamu	353	47,1
	Özel	397	52,9
Pozisyon	Yönetici	166	22,1
	Ast	584	77,9
Yaş	18-25 yaş arası	183	24,4
	26-35 yaş	418	55,7
	36 + yaş	149	19,9
Toplam		750	100

2.5.2. Normallik Testi

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre elde edilen değerler Tablo 2.2’de sunulmuştur.

Tablo 2.2. Ölçeklere İlişkin Puanların Normallik Testi Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Örgütsel Yalnızlık	-,515	-,118
<i>Duygusal Yoksunluk</i>	,563	-,145
<i>Sosyal Arkadaşlık</i>	,963	,642
İş Tatmini	-,447	,113

Verilerin normal dağılımı ile ilgili incelenmesi gereken çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında tüm değerler -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı için verilerin normal dağıldığı söylenebilir. Dolayısıyla katılımcıların demografik verilerine göre ortalamaların karşılaştırılması yapılırken parametrik testler kullanılarak analiz

yapılacaktır. İki grubun (cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör gibi) ortalamasının karşılaştırılması yapılırken t-Testi, ikiden fazla grubun (yaş, eğitim gibi) karşılaştırılması yapılırken Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılacaktır.

2.5.3.Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2.3'te gösterilmiştir. Ulaşılan bu değerlere göre ölçme aracının yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 2.3. Ölçeklerin Madde Sayıları ve Cronbach Alfa Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Güvenilirlik Düzeyi
Örgütsel Yalnızlık	16	0,892	Yüksek
<i>Duygusal Yoksunluk</i>	9	0,852	Yüksek
<i>Sosyal Arkadaşlık</i>	7	0,835	Yüksek
İş Tatmini	14	0,914	Yüksek

2.5.4.Ölçeklere Ait Ortalamalar

Ölçeklere ait ortalamalar Tablo 2.4'de gösterilmiştir. İş tatminine ilişkin ortalamalar yüksek; örgütsel yalnızlık alt boyutlarına ilişkin ortalamalar düşük olarak bulunmuştur.

Tablo 2.4. Ölçeklere Ait Ortalamalar

	Ortalama	Düzey
Örgütsel Yalnızlık	2,0800	Düşük
<i>Duygusal Yoksunluk</i>	2,1920	Düşük
<i>Sosyal Arkadaşlık</i>	1,8493	Düşük
İş Tatmini	3,6053	Yüksek

Yapılan ulusal araştırmalarda duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutu genel itibariyle düşük olarak gözlenmiştir. Benzer sonuçların elde edildiği araştırmalar şunlardır: Karaduman (2013), Alper Ay (2015), Nartgün, Demirer (2016), Demirbaş,

Haşit (2016), Kayaalp, Özdemir (2019), Aykan, Karakuş, Karakoç (2019), Turhan, Paksoy (2019).

2.5.5.Örgütsel Yalnızlık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Katılımcıların örgütsel yalnızlık algıları ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi Pearson Korelasyon Katsayısı aracılığıyla elde edilmiş ve bulgular Tablo 2.5'te gösterilmiştir.

Tabloda yer alan bulgulara göre örgütsel yalnızlık ve iş tatmini arasında ($r=-.469$, $p=.000$) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle çalışanların yalnızlık duyguları arttıkça iş tatmini düzeyleri azalmaktadır. Buna göre araştırmanın H2 hipotezi (Örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır) desteklenmiştir.

Örgütsel yalnızlığın bir alt boyutu olan duygusal yoksunluk ile iş tatmini arasında ($r = -.379$, $p = .000$) anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır. Yani, örgüt içinde başkaları ile samimi bir ilişkinin olmaması, örgütte bireylerin kendini huzursuz ve kaygılı hissetmesi, kendilerinin dışlanmış olduklarını düşünmeleri gibi durumlar çalışanların duygusal açıdan yalnız hissetmelerine neden olarak iş tatminlerini azaltmaktadır. Buna göre araştırmanın H2a hipotezi (örgütsel yalnızlığın bir alt boyutu olan duygusal yoksunluk ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır) desteklenmiştir.

Örgütsel yalnızlığın bir diğer alt boyutu olan sosyal arkadaşlık ile iş tatmini arasında $r = -.438$, $p = .000$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütte bireyin kendini bir gruba ait hissetmemesi, örgüt tarafından düzenlenen etkinliklere katılmaması, boş zamanlarını değerlendirecek ve birlikte vakit geçirecek birini bulamayan kişiler sosyal arkadaşlık noktasında yalnız hissetmelerinden dolayı iş tatmin düzeyleri azalmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın H2b hipotezi (Örgütsel yalnızlığın alt boyutu olan sosyal arkadaşlık ile iş tatmini arasında anlamlı negatif yönlü ve bir ilişki bulunmaktadır) desteklenmiştir.

Tablo 2.5. Örgütsel Yalnızlık ve İş Tatmini İlişkisi

N=750		1	2	3	4
Örgütsel Yalnızlık	Pearson Correlation	1	,869**	,770**	-,469**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000,	,000
<i>Duygusal Yoksunluk</i>	Pearson Correlation		1	,560**	-,379**
	Sig. (2-tailed)			,000	,000
<i>Sosyal Arkadaşlık</i>	Pearson Correlation			1	-,438**
	Sig. (2-tailed)				,000
İş Tatmini	Pearson Correlation				1
	Sig. (2-tailed)				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)					

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile literatürde benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar aşağıda açıklanmaktadır.

Çiftçi, Dikmenli (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre iş yaşamında yalnızlık ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, iş yaşamında yalnızlığın artması iş doyumunu azaltmaktadır.

Tabancalı (2016) tarafından iş doyumunu ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan analiz sonuçlarına göre işyerindeki yalnızlığın alt boyutları ile iş doyumunu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani işyerinde yalnızlık duygusunun artması iş doyumunu azaltmaktadır.

Koçak (2017) tarafından Mersin Üniversitesi idari çalışanları üzerinde yürütülen çalışma sonucunda iş doyumunu ile iş yaşamında yalnızlık arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Erdirençelebi, Ertürk (2018) iki farklı kamu bankasında yapmış oldukları çalışma sonucunda örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel yalnızlığın her bir alt boyutu iş tatmini ile negatif ilişki içindedir. Buna göre çalışanların yalnızlık hissetmeleri iş tatminlerinin azalmasına neden olmaktadır.

Cindiloğlu, Polatçı, Özçalık, Gültekin (2019) işyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminine etkisini tespit etmek amacıyla Hitit Üniversitesi idari personeli üzerinde çalışma yapmışlar ve çalışma sonucunda işyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminini negatif yönde etkilediğini bulmuşlardır.

Gafa, Dikmenli (2019) tarafından yapılan öğretmenler ile yapılan araştırma sonucuna göre iş doyumu ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif yönde yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Gümüş Dönmez (2019) tarafından yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre duygusal yalnızlığın iş tatminini negatif yönde etkilediği, yani çalışanların duygusal olarak kendilerini yalnız hissetmeleri iş tatminlerini azalttığı ortaya çıkmıştır.

Dönmez, Topaloğlu (2020) algılanan örgütsel destek, işyeri yalnızlığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla otel çalışanları ile yaptıkları araştırma sonucunda iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yalnızlık ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Koçak, Tunç (2020) iş doyumu ve çalışma yaşamında yalnızlık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yürüttükleri çalışmada çalışma yaşamında yalnızlık ile iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Çalışanların yalnızlık duyguları arttıkça iş doyum düzeyleri düşmektedir.

2.5.6.Örgütsel Yalnızlığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Regresyon analizi, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini bulmamıza yardım eden bir analizdir. Bu başlık altında örgütsel yalnızlığın iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz ile ilgili bulgular Tablo 2.6’da gösterilmiştir.

Tablo 2.6. Örgütsel Yalnızlığın İş Tatminine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	sh	t	β	R ²	F	p
İş tatmini	Sabit	4,566	0,072	63,569	-,469	0,220	210,425	,000
	Örgütsel Yalnızlık	-0,460	0,032	-14,506				

Tabloda yer alan değerlerin ne anlama geldiği aşağıda ifade edilmiştir.

F ve p değerleri oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle modelin, örgütsel yalnızlığın iş tatmini üzerindeki etkisini açıklayıp açıklayamayacağını sorgulamaktadır. Anlamlılık düzeyi ($,000$) $p < 0,05$ olduğundan kurulan regresyon modeli anlamlıdır. $p > 0,05$ olsaydı ilişkinin anlamsız olduğu yorumu yapılacaktı. Ancak $p < 0,05$ olduğundan model anlamlıdır ve örgütsel yalnızlığın iş tatmini üzerindeki etkisini açıklamaktadır.

B (sabit değeri), bağımsız değişkenin (Örgütsel yalnızlık) 0 olması durumunda bağımlı değişkenin (İş tatmini) alacağı değeri ifade etmektedir. Buna göre örgütsel yalnızlığın 0 olması durumunda iş tatmini 4,556 değerini alacaktır.

B (bağımsız değişken) değeri ise bağımsız değişkenin 1 birim artmasının bağımlı değişkeni hangi oranda değiştireceğini göstermektedir. Buna göre örgütsel yalnızlığın 1 birim artması iş tatmininin -0,460 oranında azalmasına sebep olmaktadır.

β , iki değişken arasındaki korelasyonu ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı (-,469) bir ilişki bulunmaktadır.

R^2 değeri modelin açıklama gücü olarak ifade edilmektedir. Bu değer, iş tatmini değişkeninin (varyansın) %22'sinin modeldeki bağımsız değişken yani örgütsel yalnızlık tarafından açıklandığını göstermektedir. Yani, çalışanların örgütsel yalnızlıkları iş tatminleri üzerinde %22 oranında etkilidir. Geriye kalan %78'i başka faktörlerle ilişkilidir. Bu bilgilere dayanarak örgütsel yalnızlığın iş tatminini düşük düzeyde ve negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılabilir. Buna göre H1 hipotezi (Örgütsel yalnızlığın iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif etkisi bulunmaktadır) desteklenmiştir.

Cindiloğlu, Polatçı, Özçalık, Gültekin (2017) çalışanların iş hayatlarında yaşadıkları yalnızlıklarının iş tatmini üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu, işyeri yalnızlığının iş tatmini üzerinde aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre işyerinde yalnızlık duygusu yüksek olan çalışanın iş tatmin düzeyinin düşük olacağını söylemek mümkündür.

Erdirençelebi, Ertürk (2018) alışanların örgütsel yalnızlık algılarının iş tatminlerine olan etkisini belirlemek amacı ile yapmış oldukları çalışma sonucunda örgütsel yalnızlığın iş tatminini negatif yönde etkilediğini bulmuşlardır.

Gümüş Dönmez (2019) iş tatmininde işyeri yalnızlığının aracı rolünü tespit etmek amacıyla otel çalışanları ile yaptığı çalışma neticesinde duygusal yalnızlığın iş tatmini üzerindeki etkisinin negatif yönlü ve düşük düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar, yaptığımız araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

2.5.7. Demografik Değişkenlere Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Yapılan analizler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden katılımcıların demografik bilgilerine göre ortalamaların karşılaştırılmasında parametrik testler kullanılmıştır. İki grubun (cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, işyerindeki pozisyon) ortalamasının karşılaştırılmasında t-Testi, ikiden fazla grubun (yaş, eğitim düzeyi) karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. İkiden fazla grubun karşılaştırılmasında farklı olan grup veya gruplar, Post-hoc (LSD) testi ile tespit edilmiştir. Cinsiyet, çalışılan sektör ve işyerindeki pozisyon değişkenlerine göre katılımcıların örgütsel yalnızlık algıları farklılık göstermezken, çalışılan sektöre ve pozisyona göre katılımcıların iş tatmini düzeyleri farklılık göstermiştir.

Yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda katılımcıların hem örgütsel yalnızlık durumları hem de iş tatminlerinde ortalamalar arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Yaş değişkeni açısından incelendiğinde çalışanların örgütsel yalnızlık algıları, iş tatmin düzeyleri ve sosyal arkadaşlık boyutunda farklılıklar gözlenmiştir. Medeni durum verilerine bakıldığında katılımcıların sosyal arkadaşlık boyutunda örgütsel yalnızlıkları ve iş tatmin seviyelerinde evli ve bekâr bireyler arasında değişiklikler görülmüştür. Eğitim durumuna göre ise çalışanların duygusal yoksunluk boyutu ve iş tatminleri farklılaşmıştır. Dolayısıyla H3 hipotezi (alışanların demografik özelliklerine göre örgütsel yalnızlık algıları ve iş tatmin düzeyleri farklılaşmaktadır) *kısmen* desteklenmiştir.

Analizler sonuçlarına göre yalnızca farklılık gösteren durumlar tablolalaştırılmış ve aşağıda gösterilmiştir.

Medeni Durum Değişkenine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Ölçeklerin ortalamaları medeni duruma göre karşılaştırılmış ve bulgular Tablo 2.7’de gösterilmiştir.

Tablo 2.7. Medeni Duruma Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t-Testi)

N=750	Medeni Durum	N	X	t	p*
Örgütsel Yalnızlık	Evli	375	2,00	-2,505	0,012**
	Bekâr	375	2,16		
Sosyal Arkadaşlık	Evli	375	1,74	-3,306	0,001**
	Bekâr	375	1,95		
İş Tatmini	Evli	375	3,75	1,152	0,002**
	Bekâr	375	3,50		
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır.					

Tabloya göre çalışan bireylerin örgütsel yalnızlık ortalamalarının özellikle sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği, bekâr çalışanların evli bireylere göre örgütte daha fazla yalnızlık yaşadığı tespit edilmiştir. Bekâr bireyler örgütteki arkadaşlık ortamını samimi bulmadıkları takdirde yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanabilirler. Sıkıntılı anlarını paylaşacak bir arkadaş bulamadıklarında, bir ilişki ağı oluşturmamış olduklarında sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık hissedebilirler.

Literatürde yapılan birçok araştırma yaptığımız araştırma ile paralellik göstermektedir. Kaplan (2011) öğretmenler ile yaptığı çalışmada bekâr öğretmenlerin işyerinde yalnızlık puan ortalamalarının evli öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirlemiştir. Yılmaz, Aslan (2013)’ın araştırma bulgularına göre medeni durum ile işyerinde yalnızlık arasında sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Buna göre bekâr çalışanlar örgütte daha fazla yalnız hissetmektedirler. Koçak (2020) araştırması sonucunda bekâr çalışanların evli çalışanlara göre yalnızlık düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gün’ün (2006) araştırma bulgularına göre ise boşanmış dul bireylerin yalnızlık duyguları daha yüksektir.

Medeni duruma göre iş tatmini ortalamalarına bakıldığında, evli çalışanların bekâr çalışanlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu, işlerinden daha fazla memnun oldukları tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak, evli çalışanların bazı sorumlulukları

nedeniyle işe devam zorunlulukları gösterilebilir. Ayrıca evli çalışanların aile içi olumlu ilişkilerinin iş tatminine pozitif bir etkisi söz konusu olabilir.

Geyik (2016) Gençlik Hizmetleri ve Spor Müdürlüğünde görev yapan personelin iş tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla yaptığı tez çalışmasında evli çalışanların iş tatminlerinin bekâr bireylerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Mevcut çalışma yaptığımız çalışma ile tutarlılık göstermektedir.

Yaş Değişkenine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Ölçeklerin ortalamaları yaş değişkenine göre karşılaştırılmış ve Tablo 2.8’de gösterilmiştir.

Tablo 2.8. Yaş Değişkenine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (ANOVA)

N= 750	Yaş	N	X	Standart Sapma	F	p*	Farklı olan gruplar
Örgütsel Yalnızlık	18-25 yaş arası	183	2,22	0,8638	3,428	0,033	18-25 yaş grubu diğerlerinden farklıdır.
	26-35 yaş	418	2,04	0,8897			
	36 + yaş	149	2,00	0,8463			
İş Tatmini	18-25 yaş arası	183	3,48	0,9249	3,216	0,041	36+yıl yaş grubu diğerlerinden farklıdır.
	26-35 yaş	418	3,61	0,8718			
	36 + yaş	149	3,72	0,7339			
*p<0,05 ise grupların sıra ortalamaları istatistiksel olarak birbirinden farklıdır.							

Elde edilen bulgulara göre 18-25 yıl yaş grubu arasındaki çalışanların diğer yaş gruplarından daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun nedeni bireylerin iş yaşamına yeni katılmış olmaları ve bu iş hayatına uyum sağlama döneminde olmasından kaynaklanabilir. Çünkü bireyler yeni bir ortama girdiklerinde ilişki kurmakta güçlük çekebilirler, bu durum ise çalışma hayatına uyum sürecini zorlaştırabilir. Buna ek olarak 18-25 yıl yaş grubundaki bireylerin işe yeni başladıkları düşünüldüğünde iş yaşamının kurallarını tam olarak kavrayamadıkları, örgütte düzenlenen çeşitli etkinliklere katılmakta daha çekingen davranmalarından dolayı işyerinde kendilerini daha yalnız hissettikleri sonucuna varılabilir.

Örgütsel yalnızlığın yaş değişkenine göre farklılaşması ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Çiftçi, Dikmenli (2015), Demirbaş, Haşit (2015), Çapar (2020), yürüttükleri çalışma sonucunda yaş değişkeninin çalışanların örgütsel yalnızlık algılarını değiştirmediğini ortaya koymuştur. Yakut, Sertel (2016) ise yaş ilerledikçe yalnızlık düzeyinin arttığını ve yalnızlık puanlarının 50-59 yaş aralığında anlamlı düzeyde farklılaştığını belirlemişlerdir. Kaplan (2011) tarafından yapılan araştırmada ise 20-25 yaş grubundaki çalışanların iş yaşamında daha fazla yalnızlık yaşadıkları ve yaş düzeyi azaldıkça yalnızlık duygularının arttığını tespit etmiştir.

Yaş değişkenine göre iş tatmini ortalamaları karşılaştırıldığında, 36+ yıl yaş grubunun iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan birçok araştırma yaş ilerledikçe iş tatminin arttığını göstermektedir. Lee, Wilbur (1985), Yelboğa (2007), Bilge, Akman, Kelecioğlu (2007), Güner (2007), Toker (2007), Korukoğlu, Feyzioğlu, Kiremit, Aladağ (2013), Yıldız (2013), Filiz (2014), Taş, Sevitopu (2020) yapmış oldukları araştırmada yaş değişkenine göre bireylerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık saptamışlardır. Buna göre yaş ilerledikçe iş tatmini artmakta, yaşça büyük olanlar genç çalışanlara kıyasla işlerinden daha memnun olmaktadır. Yapılan araştırmalar elde ettiğimiz sonuçla tutarlıdır. Genellikle çalışanların iş tatminlerinin kariyer sonuna doğru yüksek bir seviyeye ulaştığı söylenebilir. Bunun sebebi, yaşı ilerlemesi ile deneyimin ve ücretin artması, daha genç çalışanların işe yeni başladıklarında işlerinden aşırı bir beklenti içinde olmaları nedeniyle tatminsizlik yaşamaları olabilir.

Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Ölçeklerin ortalamaları eğitim düzeyine göre karşılaştırılmış ve Tablo 2.9'da gösterilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre çalışanların kendi algılarına göre lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanların örgütsel yalnızlık düzeylerinin duygusal yoksunluk boyutunda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrenim düzeyi yükseldikçe çalışanların yalnızlık duyguları artmaktadır.

Literatürde yapılan çalışmalar elde ettiğimiz sonucun tam tersini göstermektedir. Yılmaz, Altınok (2009) araştırması sunucunda lisansüstü öğrenim düzeyine sahip okul yöneticilerinin yalnızlık düzeylerinin hem lisans hem de ön lisans öğrenimine sahip

okul yöneticilerinden daha düşük olduğunu belirlemiştir. Kaplan (2011)'in araştırma bulguları ise ön lisans öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip öğretmenlerden daha fazla yalnızlık yaşadığını göstermektedir.

Tablo 2.9. Eğitim Düzeyine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (ANOVA)

N= 750	Eğitim Durumu	N	X	Standart Sapma	F	p*	Farklı olan gruplar
Duygusal Yoksunluk	Lise	115	2,13	0,9321	3,917	0,009	Lisansüstü, diğerlerinden farklıdır.
	Ön lisans	111	2,00	0,8994			
	Lisans	390	2,04	0,8621			
	Lisansüstü	134	2,19	0,8538			
İş Tatmini	Lise	115	3,45	0,9199	3,118	0,026	Ön lisans, diğerlerinden farklıdır.
	Ön lisans	111	3,79	0,8324			
	Lisans	390	3,61	0,8642			
	Lisansüstü	134	3,55	0,8088			
p< 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır							

Eğitim durumuna göre iş tatmini ortalamaları karşılaştırıldığında, önlisans mezunlarının diğerlerine göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak Ön lisans mezunu çalışanların belirli bir mesleki donanım ile mezun olmaları, sahip oldukları bu mesleki beceriler sayesinde iş hayatına daha erken atılmaları ve buna paralel olarak diğer çalışanlara nazaran daha kıdemli olmaları gösterilebilir.

Literatürde iş tatmininin eğitim düzeyine göre değişme durumu ile ilgili olarak farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kaya (2013), Koç, Titiz (2016) çalışmalarında eğitim düzeyi açısından iş tatmininde anlamlı herhangi bir farklılık bulunmadığını belirlemişlerdir. Toker'in (2007) yaptığı çalışmaya göre lise mezunu çalışanlar üniversite mezunu çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatmin elde etmektedirler. Aksu (2012), üniversite ve yüksek lisans mezunlarının iş tatmini ortalamalarının yüksekokul mezunlarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Acar'ın (2016) çalışmasında iş doyumunu puan ortalamaları incelendiğinde lisans ve yüksek lisans eğitimi tamamlayan okul öncesi öğretmenlerde iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Gürkan,

Barut, Ünsel, Albay (2017)'in araştırmasında ise ilköğretim seviyesinde olan çalışanların hem içsel hem de dışsal tatminleri daha yüksektir.

Çalışılan Sektör Değişkenine Ortalamaların Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre kamu sektöründe çalışan bireylerin iş tatmin seviyeleri özel sektörde çalışanlara göre daha yüksektir. Bu durum kamu sektöründe çalışan haklarının ve iş güvenliğinin yasal çerçevede belirgin şekilde güvence altına alınmış olması, çalışma şartlarının kamu sektöründe daha iyi yapılandırılması gibi nedenlerle çalışanların içsel olarak daha motive olmaları ile açıklanabilir. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 2.10'da gösterilmiştir.

Tablo 2.10. Çalışılan Sektöre Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t-Testi)

N=750	Çalışılan sektör	N	X	t	p*
İş Tatmini	Kamu Sektörü	353	3,71	3,444	,001*
	Özel Sektör	397	3,50		
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır.					

Çalışılan sektöre göre iş tatminin farklılaştığına yönelik olarak yapılan birçok araştırma mevcuttur.

Eğinli (2009), İzmir'de 3'ü özel 2'si kamu kuruluşu olmak üzere 370 kişi ile yaptığı çalışma neticesinde kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyum düzeylerinin önemli ölçüde farklılaştığı görülmüştür. Buna göre kamu sektöründe çalışanlarında iş doyumunu özel sektör çalışanlarına göre daha yüksektir.

Koç, Yazıcıoğlu (2011) kamu ve özel sektör kuruluşlarında iş tatmin düzeyini belirlemek amacıyla 348 kamu ile 356 özel sektör çalışanlarında yaptığı çalışmada iş tatminin kamu ve özel sektör çalışanları açısından farklılaştığını iş tatmin duygularının kamu sektöründe özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Hyder, Batool (2013), Lahore'de kamu ve özel sektör üniversitelerinde görev yapan kütüphanecilerin iş tatminlerini karşılaştırmak amacıyla araştırma yapmışlar ve araştırma sonucunda kamu üniversitelerinde görev yapan kütüphanecilerin özel

üniversitelerde görev yapan kütüphanecilere göre işlerinden daha memnun oldukları gözlemlenmiştir.

Agarwal, Sajid (2017), Hindistan’da kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışan yöneticilerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmak amacıyla yaptıkları çalışma, kamu sektöründe çalışan yöneticilerin iş tatmininin daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Pozisyon Değişkenine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

İşyerindeki pozisyona göre katılımcıların iş tatmin düzeylerini tespit etmek üzere t-testi analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 2.11’de gösterilmiştir. Elde edilen sonuca göre yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin iş tatmini ast pozisyonda çalışanlardan daha yüksektir. Bu bulgu, yöneticilere ilerleme, gelişme, terfi, kararlara katılma, yüksek ücret gibi daha fazla olanak sağlanması ile açıklanabilir.

Tablo 2.11. İşyerindeki Pozisyona Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t-Testi)

N=750	Pozisyon	N	X	t	p
İş Tatmini	Yönetici	584	3,86	-4,388	,000*
	Ast	166	3,53		
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır.					

Oshagbemi (1999) akademisyenlerin ve onların yöneticilerinin iş tatmin durumlarını ortaya koymak ve genel olarak yönetici pozisyonunda bulunan akademisyenlerin benzer idari görevlerde bulunmayan akademisyenlere göre işlerinde memnun olup olmadıklarını ortaya çıkarmak amacıyla yürüttüğü çalışma sonucunda akademisyenlerin yöneticilerine kıyasla işlerinden daha az tatmin duydukları belirlenmiştir.

Şahin (2003), Konya il merkezinde yapmış olduğu araştırmada kamu ve özel kesim üst düzey yöneticilerinin alt kademe yöneticilere göre daha fazla tatmin düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Aşağıda araştırmadan elde edilen bulgulara dayanılarak elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik olarak çeşitli öneriler yer almaktadır.

İş hayatında karşılaşılan örgütsel yalnızlığın, hem kamu hem de özel sektör çalışanlarının iş tatmini düzeyleri ile ilişkisini açıklamak için kavramlarla ilgili olarak, araştırmanın ilk bölümünde literatür taramasına yer verilmiş; ilk olarak örgütsel yalnızlık kavramına değinilmiştir. Bu kapsamda yalnızlığın tanımı, yalnızlık ile ilgili değişkenler, yalnızlığın boyutları ve türleri, yalnızlığın nedenleri ve sonuçları ve yalnızlıkla baş etme yolları konularına açıklık getirilmiş, ardından örgütsel yalnızlık kavramına değinilmiş; örgütsel yalnızlığın ilişkili olduğu değişkenler, örgütsel yalnızlığın boyutları, nedenleri ve sonuçları ile örgütsel yalnızlığın üstesinden gelmek için yollar açıklanmış ve bu alanda yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir. Devamında, iş tatmini kavramı ve önemi açıklanmış, iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlere değinilmiş, son olarak iş tatminin boyutları, tatminsizliğin sonuçları ve iş tatminin artırmak için çözüm önerileri açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, araştırmanın amacı ve önemine değinilmiş; araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın modeli ve hipotezleri açıklanmış araştırmanın yöntemi, verilerin toplanması, bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Yalnızlık bireylerin hayatlarının her alanında karşılaştığı bir durumdur. Yalnızlık günlük yaşamda görülebildiği gibi örgüt içerisinde de görülmektedir. Bireylerin örgütlerde olumlu ilişkiler kuramaması sonucunda ortaya çıkan ve sadece işyerinde etkin olan yalnızlığa örgütsel yalnızlık denilmektedir. Yalnızlık kavramı örgütsel açıdan değerlendirildiğinde genel yalnızlıktan farklılaşmaktadır. Örgütsel yalnızlık bireyin işyerinde bulunan sosyal çevresinin bireyi dışlaması sonucu ortaya çıkan bir tek başlılığı ifade etmektedir. İnsan sosyal bir varlık olduğundan çevresiyle iletişim kurma ve sosyalleşme ihtiyacı duyar ve bu ihtiyaçlar karşılanmadığında yalnızlık hisseder. Örgütler bireylerin zamanlarının çoğunu geçirdikleri yer olarak düşünüldüğünde örgüt içinde iyi ilişkiler kurmak ve bu ilişkileri devam ettirmek çok önemlidir. Bu istekler yeterli düzeyde karşılanmadığında örgüt içinde yalnızlık duyguları hâkim olmaya başlar.

İş tatmini bireyin işine yönelik genel tutumudur. Başka bir ifadeyle bireyin işine yönelik geliştirdiği olumlu bir tepki, işinden duyduğu haz ve memnuniyet düzeyidir. İş tatmininin önemi hem bireysel hem de örgütsel açıdan değerlendirilebilir. Birey açısından bakıldığında iş tatmini yüksek olan bir çalışanın fiziksel ve ruhsal açıdan iyi olduğu söylenebilir. Genellikle iş tatmini olan çalışanlar olumlu davranışlarda bulunmaktadır ve işyerinde gösterdikleri bu olumlu davranışlar sayesinde elde ettikleri huzuru aile hayatlarına da yansıtabilmektedirler. Ayrıca iş tatminine sahip bir çalışan daha hiperaktif olmakta ve hayattan daha fazla zevk duymaktadırlar.

İş tatmininin örgütsel açıdan da büyük bir önemi vardır. Öncelikle iş tatmini yüksek olan bir çalışan, örgütün hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmakta ve rekabet edebilirliği artırmaktadır. İş tatminin var olması, iş stresini azaltmakta, çalışanların örgüte bağlılığını artırmakta ve bu sayede yapılan işin niteliğini iyileştirmektedir. Buna ek olarak, iş tatminine sahip bir çalışan daha az işten ayrılma davranışı gösterir, devamsızlık yapmaz, işine zamanında gelir ve iş arkadaşları ile iyi ilişkiler kurar.

Örgütsel yalnızlığın en önemli sonuçların birisi iş tatminini azaltmasıdır. Örgüt içinde çeşitli sebeplerle yalnızlaşan bireyler kendilerini huzursuz ve mutsuz hissetmekte ve bu durum iş tatmin düzeylerinde önemli ölçüde azalmaya neden olmaktadır. Bu açıklamalara dayanarak araştırmada, örgütsel yalnızlık ve iş tatmini arasındaki ilişki belirlenmiş ve bu kavramların hem çalışanlar hem de örgütler için önemi açıklanmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar özet olarak aşağıda aktarılmıştır:

- İş tatminine yönelik ortalamalar yüksek iken örgütsel yalnızlık ve alt boyutlarına ilişkin ortalamalar düşük olarak gözlenmiştir. Çalışanların örgütsel yalnızlık ortalamalarının duygusal yoksunluk boyutu için ($X=2,19$), sosyal arkadaşlık boyutu için ($X=1,84$) ve ölçeğin tamamı için ($X=2,08$) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların İş Yaşamında Yalnızlık ölçeğine vermiş oldukları cevaplara bakılarak düşük düzeyde yalnızlık algısına sahip oldukları söylenebilir. Örgütsel yaşamda, çalışanların huzurlu ve mutlu hissetmeleri hem kendileri hem de bulundukları örgüt için önemlidir. İşyerinde böyle bir ortamın bulunmaması sonucunda çalışanların iş tatmini, motivasyonları ve performanslarında düşüşler gözlenmektedir. Aynı şekilde yalnız hisseden çalışanlar, diğer çalışanlar

ile iletişim kurmakta ve bir şeyler paylaşma konusunda çekingenlik gösterebilirler. Bu nedenle kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışanların yalnızlık duygularının düşük seviyede olması olumlu bir sonuç olup, genel olarak yalnızlığı azaltmak için bir takım uygulamalara başvurulmalıdır. Yalnızlığın nedenini tespit etmek bu yolda atılacak ilk adımdır. Örneğin birey tek başına çalışmaktan hoşlanmıyorsa bir grup içerisine dâhil edilebilir. Çalışanların duygu ve düşüncelerini rahatlıkla dile getirebileceği şekilde iletişim kanalları daha kolay ulaşılabilir hale getirilebilir. Bu gibi uygulamalar hem örgütsel düzeyde hem de bireysel düzeyde yalnızlık duygularını azaltabilir.

- İş tatmini ile örgütsel yalnızlık ve alt boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, örgütte yalnızlık duyguları arttıkça çalışanların iş tatmin düzeyinde azalmalar meydana gelmektedir. Örgütsel yaşamda yalnızlığın çalışanlar üzerindeki etkilerinin başında iş tatminini azaltması gelmektedir. Yalnızlık hissine sahip çalışanlarda başarısızlık duygusunda artışlar gözlenirken aynı zamanda iş tatminlerinde düşüşler olmaktadır. Hatta işyerinde yalnızlık duygularının artması iş tatmininin devamlı düşüklüğü nedeniyle işi bırakmaya kadar gidebilmektedir.
- Analiz sonucunda örgütsel yalnızlığın alt boyutu olan sosyal arkadaşlık ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($r = -0,438^{**}$) tespit edilmiştir. Sosyal arkadaşlık noktasında yalnızlık yaşayan bireylerin örgütte arkadaş sayısı sınırlı ve arkadaşları ile iletişimi zayıftır. Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık hisseden bir çalışan, dışlanmış olduğunu hisseder ve kendisinin bir grubun üyesi olarak göremez. Bu kişiler örgütsel kurallara aykırı davranışlarda bulunabilirler. Dolayısıyla kamu ve/veya özel sektör işyerlerinde sosyal arkadaşlık boyutunda yaşanabilecek bir yalnızlık, çalışanların öncelikle iletişim kurma becerilerini olumsuz etkileyerek iş performansının, iş başarısının ve sonuçta iş tatmininin azalmasına neden olmaktadır.
- Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluk ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü ($r = -$

,379**)bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Duygusal yoksunluk, örgütte samimi bir ilişki kurulamaması sonucunda bireyin yalnızlık duymasıdır. Çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerin yetersiz olması, bireyin iş arkadaşları tarafından anlaşılamayacağına olan inancı nedeniyle paylaşım yapmakta kendini geri çekmesi ve içine kapanması, kendisini tedirgin hissetmesi duygusal olarak yalnızlığa yol açmaktadır. Duygusal olarak yalnız olan çalışanların ise diğer çalışanlar ile uyum içerisinde çalışması mümkün değildir. Sonuç olarak örgütlerde yalnızlık duygularının artması iş tatminini düşürmekte ve bu durum olumsuz bir takım etkilere yol açmaktadır.

- Örgütsel yalnızlığın iş tatminini etkileme düzeyini tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucuna göre örgütsel yalnızlık iş tatminini negatif yönde ve %22 oranında etkilemektedir. Yani, çalışanların yalnızlık duyguları iş tatminleri üzerinde %22 oranında etkilidir. Geriye kalan %78'i başka faktörler ile ilgilidir. İş tatmini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. İş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenebilir. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve kişiliktir. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler ise ücret, ödüller, işin kendisi, çalışma koşulları, terfi imkânları, çalışma arkadaşları, iletişim ve karara katılımdır.
- Çalışanların demografik özelliklerine göre ortalamaların karşılaştırılması amacıyla yapılan analizler sonucunda cinsiyet, çalışılan sektör ve işyerindeki pozisyona göre çalışanların örgütsel yalnızlık algıları farklılık göstermezken, çalışılan sektör ve pozisyona göre katılımcıların iş tatmin düzeyleri farklılaşmıştır. Yaş, medeni durum ve eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda katılımcıların hem örgütsel yalnızlık algıları hem de iş tatminlerinde ortalamalar arasında farklılıklar gözlenmiştir.
- Yaşa ilişkin yapılan karşılaştırmalarda 18-25 aralığındaki yaş grubunun diğerlerine göre daha fazla yalnızlık yaşadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni genellikle bu yaş aralığındaki bireylerin çalışma yaşamına yeni katılmış olmaları nedeniyle uyum sağlama konusunda güçlük çekmeleridir. Çünkü insanlar yeni bir ortama girdiklerinde iletişim

kurmakta çekingenlik gösterebilirler ve bu durum uyum sağlama sürecinin uzamasına neden olabilir. Buna ek olarak, iş hayatına yeni katılan bireyler örgütsel kuralları tam olarak anlayamamaları ve örgüt tarafından düzenlenen çeşitli sosyal aktivitelere katılmaktan uzak olmaları onların yalnız hissetmelerine neden olabilir. Yaş değişkenine göre iş tatmini ortalamaları karşılaştırıldığında 36+ yaş grubunun iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle yaş ilerledikçe iş tatmini artmakta, yaşça büyük çalışanlar daha genç çalışanlara kıyasla işlerinden daha memnundurlar. Genç çalışanlar yeni bir işe başladıklarında işlerinden aşırı bir beklenti içerisinde olduklarından genellikle hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Yaşça büyük olan çalışanlar ise zamanla beklentilerini yaptıkları iş ile uyumlu hale getirebilmektedirler. Yaşça ilerlemiş çalışanlarının deneyimlerinin artmasına paralel olarak aldıkları ücret de artabilmektedir. Ayrıca daha yaşlı çalışanlar o işte daha uzun süredir bulunduklarından mevcut iş koşullarını, iş ile ilgili kuralları daha iyi algılayıp uyum sağladıkları için iş tatminleri daha yüksek olabilir.

- Medeni duruma yönelik yapılan karşılaştırmalarda bekâr çalışanların evli çalışanlara göre örgütte daha fazla yalnızlık yaşadığı tespit edilmiştir. Özellikle sosyal arkadaşlık boyutunda evliler ile bekârlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum işyerinde samimi bir arkadaşlığın veya romantik bir ilişkinin olmamasından kaynaklanabilir. Çünkü evli çalışanların aile hayatlarına ilişkin belirli konularda ortak noktalarının olması onları belirli bir paydada birleştirdiğinden arkadaşlık ilişkilerini güçlendirmektedir. Bekâr bireyler böyle bir ilişkiden yoksun olduklarından yalnız hissediyor olabilirler.
- Yine medeni durum değişkenine ilişkin yapılan karşılaştırmada evli çalışanların bekâr çalışanlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun durum, evli çalışanların aile hayatındaki tatmini iş hayatına yansıtabilmesinden ve evlilik ile birlikte çalışma hayatından beklentilerin değişiklik göstermesinden kaynaklanıyor olabilir.
- Eğitim düzeyine göre karşılaştırma yapıldığında, lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanların örgütsel yalnızlıklarının duygusal boyutunda

daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna göre eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanların yalnızlık duyguları artmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin daha yüksek statüye sahip oldukları düşünüldüğünde ortaya çıkan hiyerarşi, bireyin paylaşım yapabileceği birisinin bulunmaması, ast-üst ilişkisinin korunması gerekliliği bireylerin yalnızlık duyguları yaşamasına neden olabilir.

- Eğitim düzeyi değişkenine göre iş tatminine yönelik yapılan karşılaştırmada ön lisans öğrenim düzeyine sahip çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre yüksekokul mezunlarının belirli bir mesleki beceriler ile mezun olması ve yüksekokulların eğitim süresi dikkate alındığında mezunların daha erken çalışma hayatına atılması nedeniyle diğer çalışanlara göre daha kıdemli ve deneyimli olmaları yüksekokul mezunlarının daha fazla tatmin olmalarını açıklayabilir.
- Çalışanların bulundukları sektöre göre iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan karşılaştırmalarda kamu sektöründe çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma koşullarının kamu sektöründe daha insancıl düzenlenmiş olması, çalışan haklarının kamuda daha geniş düzenlenip güvence altına alınmış olması gibi durumlar iş tatmininin kamu sektöründe daha yüksek olmasını açıklayabilir.
- Mevcut pozisyona göre iş tatmini ortalamalarına ilişkin yapılan karşılaştırma sonucunda yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin iş tatmininin ast pozisyonda çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, yöneticilerin ilerleme ve kendini geliştirme noktasında daha fazla fırsata sahip olması, kararlarda etkin rol oynaması ve daha yüksek ücret gibi faktörler ile açıklanabilir.

Bu bilgiler ışığında şu öneriler yapılabilir.

- ✓ Örgüte yeni katılan bireylerin örgütün politikasını, örgüt içi kuralları iyice benimsemeleri sağlanmalıdır.
- ✓ Örgütte yeni işe başlayan çalışanlara yöneticiler ve uzun süredir örgütte çalışan diğer bireyler tarafından mesleki ve teknik olarak destek

sağlanmalıdır. Yöneticilerden ve iş arkadaşlarından gelen destek çalışanların yalnızlık hislerini azaltmada önemli bir husustur.

- ✓ Yöneticiler, astların düşüncelerine önem vermeli, inisiyatif almalarına ve karar alma süreçlerine katılmalarına izin vermelidir.
- ✓ Çalışanların herhangi bir korkusu olmadan, özgürce fikirlerini açıklayabilecekleri iletişim yollarının varlığı, sıklıkla grup çalışmalarının yapılarak çekingen bireylerin bir grup içine dâhil edilmesi, iletişim becerilerinin gelişmesi için çeşitli eğitim seminerlerinin düzenlenmesi yalnızlık duygularını azaltabilir.
- ✓ Yöneticiler, çalışanlar arasında adaletli bir yaklaşım benimsemelidir. Çalışanlar arasında adil olunması, çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine olan güveni artırarak yalnızlık duygularını azaltabilir.
- ✓ Çalışanlar arasında yakın ilişkiler kurulabilmesi ve onların birbirlerini daha iyi tanımalarını sağlayabilmek amacıyla örgüt içinde ve dışında çeşitli sosyal aktiviteler düzenlenip, işgörenlerin bunlara katılımı teşvik edilebilir.
- ✓ İş tatminini sağlamak bütün örgütler için bir zorunluluktur. Çünkü iş tatmininin sağlanması örgütsel başarıyı da beraberinde getirir. İş tatmininin sağlanması için öncelikle katı bir yönetim tarzından kaçınılmalıdır.
- ✓ Çalışma koşullarına çalışanların fizyolojik ve fiziksel kapasitesine göre düzenlenmelidir.
- ✓ Çalışanların yaptıkları iş ile orantılı ücret verilmeli ve ücret ödemeleri zamanında yapılmalıdır.
- ✓ Bireylerin hem iş hem de aile hayatında karşılaşılabilecek sorunların çözümü için örgütte destek birimlerinin oluşturulması, bu sorunların neden olduğu tatminsizliği azaltabilir.
- ✓ Örgütte yöneticiler çalışanların ailevi sorumluluklarını yerine getirmelerinde destekleyici bir anlayış benimsemelidir. Örneğin, küçük yaşta çocuğu olan çalışan için kreş hizmetini sunulması gibi.
- ✓ Özellikle kadın çalışanlar için kariyer ilerlemesine yönelik olarak kolaylaştırıcı adımlar atılmalıdır.

- ✓ Araştırmanın örneklemini Türkiye geneli kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Bunun gibi bir çalışma yalnızca belirli bir meslek grubu için uygulanarak çalışanların örgütsel yalnızlık algıları ve iş tatmin düzeyleri daha iyi belirlenebilir.



KAYNAKLAR

- Acar FM (2016). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Adıgüzel Z, Karadağ M, Ünsal Y (2011). Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2-4: 49-74.
- Agarwal P, Sajid SM (2017). A Study of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Among Public and Private Sector Employees. *Journal of Management Research*, 17-3: 123-136.
- Akduru HE, Semerciöz F (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İş Yeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 106-119.
- Akgül, H. (2017). Lojistik Sektörü Çalışanlarının Duygusal ve Sosyal Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences*, 3-2: 269-287.
- Aksu N (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14-1: 59-79.
- Alper Ay F (2015).İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8-41: 1116-1126.
- Altun U (2019). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yaşamda Yalnızlık ve Yabancılaşma Üzerindeki Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Anand P, Mishra SK (2019). Linking Core Self-valuation and Emotional Exhaustion with Workplace Loneliness: Does High LMX Make the Consequence Worse? *The International Journal Human Resource Management*, 1-26.
- Arslan M (2010). *Çalışma Yaşamında Stresin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Asher SR, Paquette JA (2003). Loneliness and Peer Relations in Childhood. *Current Directions in Psychological Science*, 12-3: 75-78.
- Aslan M, Korkut A (2019). Öğretmenler İçin Örgütsel Yalnızlık Ölçeği Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *European Journal of Educational & Social Sciences*, 4-2:124-134.
- Aslan Ş (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Nicel, Nitel ve Karma Tasarımlar İçin Bir Rehber. Eğitim Yayınevi.
- Atli A, Keldal, G Sonar O (2015). Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma ile Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12-29: 149-160.

- Aykan E, Karakuş G, Karakoç H (2019). İş Yaşamında Yalnızlık Algısı ve İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Erciyes Üniversitesi İdari Personeli Örneği. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8-1: 41-60.
- Başaran H (2003). *Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak K.K.K. Kara Havacılık Sınıfında Yapılan Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Başoğlu B, Şekeroğlu MÖ, Altun E, Dinçer N (2016). Öğretmenlerin İş Yaşamındaki Yalnızlıkları ile Sosyo-demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11-2: 66-76.
- Batmaz G (2019). *Algılanan Güç Mesafesi ile İş Yaşamında Yalnızlık Duygusu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bell RA, Roloff ME, VanCamp K, Karol SH (1990). Is it Lonely at The Top? Career Success and Personal Relationships. *Journal of Communication*, 40-1: 9-23.
- Berman EM, West JP, Richter MN (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62-2: 217-230.
- Bilge F, Akman Y, Kelecioğlu H (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32: 32-41.
- Bozkurt Ö (2019). Örgütsel Yalnızlık. İçinde Kaygın E, Kosa G. (Editör), *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış* (Ss.61-75), Konya: Eğitim Yayınevi.
- Bozkurt Ö, Bozkurt İ (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9-1: 1-18.
- Bozkurt ÖÇ, Gürel EBB, Alparslan AM (2016). Üniversite Çalışanlarında İş Yeri Arkadaşlığının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4-37. 111-126.
- Brough P, Frame R (2004). Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social Support and Police Organizational Variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33-1: 8-15.
- Bui, HTM (2017). Big Five Personality Traits and Job Satisfaction. *Journal of General Management*, 42-3: 21-30.
- Bulut MŞ (2012). *Lider Üye Etkileşiminin Yöneticiye Güven ve İş Tatmini Üzerine Etkisinin Araştırılması: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Chan SH, Qui HH (2011). Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22-5: 1109-1127.
- Chance EA (2019). The Secret of Job Satisfaction: Aa Good Workplace. Retrieved From <https://books.google.com.tr/>
- Chipuer HM, Pretty GH (2000). Facets of Adolescents' Loneliness: A study of Rural and Urban Australian Youth. *Australian Psychologist*, 35: 233-237.

- Cindiloğlu M, Polatçı S, Özçalık F, Gültekin Z (2017). İş yeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Lider-üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 17-2: 191-200.
- Clark AE (1997). Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy at Work. *Labour Economics*, 4: 341-372.
- Clinton M, Anderson LY (1999). Social and Emotional Loneliness: Gender Differences and Relationships with Self-monitoring and Perceived Control. *Journal of Black Psychology*, 25: 61-77.
- Çeçen AR, (2008). Öğrencilerin Cinsiyetlerine ve Ana-baba Tutum Algılarına Göre Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6-3: 415-431.
- Çetin A, Alacalar A (2016) İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12-27: 193-216.
- Çınar O (2010). Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9-33: 101-121.
- Çiftçi T, Dikmenli Y (2015). Coğrafya Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3-21: 142-160.
- Demir N (2005). *Örgüt Kültürü- İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Demirbaş B, Haşit G (2015). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16-1: 137-158.
- Demirbaş B, Haşit G (2016). İşyerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16-1: 137-158.
- Deniz D, Ünsal P (2010). İşyerinde Yıldırmaya Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü. *İş-Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12-1: 32-44.
- Doğan T (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14-1: 56-64.
- Doğan T, Çetin B, Sungur MZ (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Donaldson JM, Watson R (1996). Loneliness in Elderly People: An Important Area for Nursing Research. *Journal of Advanced Nursing*, 24: 952-959.
- Dönmez FG, Topaloğlu C (2020). Otel Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek, İş Yeri Yalnızlığı ve İş Tatmini İlişkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7-2: 311-324.
- Durmuş E (2007). The Perceptions of Shy and Non-shy students. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 40-1: 243-268.

- Dussault M, Frenette E (2014). Loneliness and Bullying in The Workplace. *American Journal of Applied Psychology*, 2-4: 94-98.
- Eğinli AT (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23-3: 35-52.
- Erdil O, Ertosun ÖG (2011). The Relationship Between Social Climate and Loneliness in The Workplace and Effects on Employee Well-being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24: 505-525.
- Erdil O, Keskin H, İmamoğlu SZ, Erat S (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5-1: 17-26.
- Erdirençelebi M, Ertürk E (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17-2: 603-618.
- Erkuş A, Turunç Ö, Recep Y (2011). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6-1: 245-270.
- Ernst JM, Cacioppo JT. (1999). Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness. *Applied and Preventive Psychology*, 8: 1-22.
- Eroğlu K (2008). *Örgütlerdeki İletişimin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Konuya İlişkin Bir Uygulama*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Eroğlu K, Yılmaz Ö (2015). Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 7-1: 280-308.
- Filiz Z (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10-23: 157-171.
- Forbes A (1996). Loneliness in Old Age. *British Medical Journal*, 313-7053: 352-354.
- Frances R (1986). Job and Educational Level of Company Managers: Their Relations with Job Satisfaction. *International Review Applied Psychology*, 35: 513-531.
- Gafa İ, Dikmenli Y (2019). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5-1, 131-150.
- Galanaki E (2004). Are Children Able to Distinguish Among the Concepts of Aloneness, Loneliness, and Solitude? *International Journal of Behavioral Development*, 28-5: 435-443.
- Galioglu C (2014). *Beliren Yetişkinlerin Yalnızlık ve Umutsuzluk Düzeyleri ile Aile İşlevleri Arasındaki İlişki*. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Geyik Y (2016). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

- Ghadi MY (2017). The Impact of Workplace Spirituality on Voluntary Turnover Intentions Through Loneliness in Work. *Journal Economic and Administrative Sciences*, 33-1: 81-110.
- Ghazzawi I (2008). Job Satisfaction Antecedents and Consequences: A New Conceptual Framework and Research Agenda. *The Business Review*, 11: 1-11.
- Gierveld JJ (1998). A Review of Loneliness: Concept and Definitions, Determinants and Consequences. *Reviews in Clinical Gerontology*, 8: 73-80.
- Greene NT (2016). *Loneliness and Perceived Social Support in the Workplace of the School Principal*. Southern New Hampshire University, School of Education, Doctoral Thesis.
- Güler, M. (1990). *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Gümüş Dönmez F (2019). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Tatmini İlişkisinde İş Yeri Yalnızlığının Aracı Rolü: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi.
- Gün, F. (2006). *Kent Kültüründe Yalnızlık Duygusu*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Gürkan H, Barut C, Ünsel O, Albay E (2017). Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6-2: 130-157.
- Hackman JR, G.R. Oldham (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Technical Report No.4, Yale University School of Organization and Management.
- Hackman JR, Oldham GR (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley Publishing Company Reading, Massachusetts, California.
- Haliloğlu S (2008). *İlköğretim 9.Sınıf Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri, Bağlanma Biçimleri ve İşlevsel Olmayan Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Malatya İli Örneği)*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Hassan H, Vina T, Ithnin N (2017). Perceived Organizational Politics and Job Satisfaction: The Role of Personality as Moderator. *Logforum*, 13-4: 479-493.
- Hawkey LC, Browne MW, Cacioppo JT (2005). How Can I Connect with Thee? Let Me Count the Ways. *American Psychological Society*, 16-10: 798-804.
- Hawkey LC, Cacioppo JT (2010). Loneliness Matters: A Theoretical and Empirical Review of Consequences and Mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine*, 40: 218-227.
- Hellriegel D, Slocum JW (2010). *Organizational Behavior*. (13. Baskı). South Western.

- Herzberg, F (1996). *Work and The Nature of Man*. World Publishing Company.
- Heybeli B, Kayıhan B, Tepeli Y (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Muğla İli Örneği. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16-2: 155-165.
- House RJ, Wigdor LA. Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism. *Journal Personnel Psychology*, 20-4: 369-378.
- Hyder M, Batool SH (1013). Job Satisfaction Among Public and Private University/degree Awarding Institution Librarians of Lahore: A Comparative Study. *Pakistan Journal of Library and Information Science*, 14: 16-25.
- Ilies R, Judge TA (2002). Understanding The Dynamic Relationships Among Personality, Mood and Job Satisfaction: A Field Experience Sampling Study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89-2: 1119-1139.
- Jackson J, Cochran SD (1991). Loneliness and Psychological Distress. *The Journal of Psychology*, 125-3: 257-262.
- Kalleberg AL (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42: 124-143.
- Kapıkıran Ş, Yağcı U (2012). Ergenlerin Yalnızlık ve Yaşam Doyumu: Çalgı Çalma ve Müzik Topluluğuna Katılmanın Aracı ve Farklılaştırıcı Rolü. *Elementary Education Online*, 11-3: 738-747.
- Kaplan, MS (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kaya E (2013). *Çalışan Bedensel Engelli Bireylerin Yaşam Tatmini Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Kaya İ (2004). *Otel İşletmelerinde İş görenlerin İş Tatmininin Ölçülmesi ve İş Tatmininin İş Görenlerin İşlerini Bırakma Tutumları Üzerine Etkileri*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Kaya İ (2007). Otel İşletmeleri İş Görenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7-2: 355-372.
- Kayaalp E (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi*. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kayaalp E, Özdemir TY (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi. *Ziya Gökalp Eğitim Fakülteleri Dergisi*, 38: 101-113.

- Keleş HNC (2003). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Keser A, Karaduman M (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3-7: 179-197.
- Kılavuz MA (2005). Batı Kültüründe Yaşlanma Dönemi Yalnızlık Duygusunu Azaltma ve Arkadaş İlişkilerini Geliştirme Açısından Dinî Etkinliklerin Önemi. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14-2: 25-39.
- Kılıç B (2018). *İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kılıç S (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-8.
- Killen C (1998). Loneliness: An Epidemic in Modern Society. *Journal of Advanced Nursing*, 28-4: 762-770.
- Koç E, Yazıcıoğlu İ (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12-1: 46-57.
- Koç, M. ve Titiz, H. (2016). Kadın Yöneticilerde İş Tatmin Düzeylerinin Bireysel Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 9, 81-112.
- Koçak E, Tunç B. (2020). İş Doyumu ve Çalışma Yaşamında Yalnızlık: Mersin Üniversitesi İdari Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9-4: 2092-2112.
- Konuk M (2006). *İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir uygulama*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Koruklu N, Feyzioğlu B, Kiremit HÖ, Aladağ E (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13-25: 119-137.
- Kurt D (2014). *Müzik Terapinin Huzurevinde Yaşayan Yaşlıların Yalnızlık Hissi Üzerine Etkisi*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kuswibowo C (2012). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hitay Yatırım Holding Örneği*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Lam LW, Lau D (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating The Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management* 23-20: 4265-4282.
- Lawler EE, Porter ALW (1967). The Effect of Performance On Job Satisfaction. *Symposium: Human Behavior in Organization*, 20-28.

- Lee R, Wilbur ER (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*, 38-8: 781-791.
- Leon M (2002). Mental Health and Work Issues and Perspectives. In Morrow L, Verins I, Willis E (Editors), *Work in The Trenches: Fear and Anxiety in the Workplace an Exploration*, (Pp. 256-289), Bedford Park: South Australia.
- Locke EA (1970). Job Satisfaction and Job Performance: A Theoretical Analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5: 484-500.
- Luthans F, Luthans BC, Luthans KW (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. North Carolina: Charlotte.
- Marshall GW, Michaels CE, Mulki JP (2007). Workplace Isolation: Exploring The Construct and Its Measurement. *Psychology & Marketing*, 24: 195-223.
- Martin JM, Schumacher P (2003). Loneliness and Social Uses of the Internet. *Computers in Human Behavior*, 19: 659-671.
- Mercan N, Oyur E, Alamur B, Gül S, Bengül S (2012). İş Yeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4-1: 213-226.
- Michela JL, Peplau LA, Weeks DG (1982). Perceived Dimensions of Attributions for Loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43-5: 929-936.
- Molla S (2002). *Üniversitelerdeki Okutmanların İş Tatmini*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Mushtaq R, Shoib S, Shah T, Mushtaq S (2014) Relationship Between Loneliness, Psychiatric Disorders and Physical Health? A Review On the Psychological Aspects of Loneliness. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 8-9: 1-4.
- Mwamwenda TS (1997). Marital Status and Teachers Job Satisfaction. *Psychological Reports*, 80: 521-522.
- Nartgün ŞS, Demire S (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 7-2: 139-156.
- Neto F, Barros J (2000). Psychosocial Concomitants of Loneliness Among Students of Cape Verde and Portugal. *The Journal of Psychology*, 134-5: 503-514.
- Neto, RCA (2013). *Teachers' Job Satisfaction and Loneliness in Brazil: Testing Integrative Models*. San Francisco, CA: Saint Mary's College, Doctoral Thesis.
- Nicolaisen M, Thorsen K (2014). Loneliness Among Men and Women: A Five Year Follow Up Study. *Aging and Mental Health*, 18-2: 194-206.
- Odacı H (1994) *Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yalnızlık, Benlik Saygısı ve Yakın İlişkiler Kurabilme Düzeylerinin ve Bu Düzeyler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Oğuz E, Kalkan M (2014) Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İlköğretim Online*, 13-3: 787- 795.

- Oğuz E, Kalkan M. (2014). Relationship Between Loneliness and Perceived Social Support of Teachers in The Workplace. *Elementary Education Online*, 13-3: 787- 795.
- Oshagbemi T (1999). Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction. *Personnel Review*, 28- ½: 108-123.
- Özkalp E, Kirel Ç (2003). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi (2.Baskı).
- Özmen SK (2004) Aile İçinde Öfke ve Saldırganlığın Yansımaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37-2: 27-39.
- Özyıldırım G, Kayıkçı K (2019). Örgütsel Yalnızlık Anketinin Geliştirilmesi ve İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlıklarının İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52: 137-164.
- Parlak Ö, Sazkaya MK (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8-1: 149-165.
- Peng J, Chen Y, Xia Y, Ran Y (2017). Workplace Loneliness, Leader-Member Exchange and Creativity: The Cross Level Moderating Role of Leader Compassion. *Personality and Individual Differences*, 104: 510-515.
- Peplau LA, Perlman D (1979). Blueprint for A Social Psychological Theory of Loneliness. In Cook M, Wilson G (Editors), *Love and Attraction* (Pp. 99-108), Pergamon, England: Oxford.
- Perlman D, Peplau LA (1981). Toward A Social Psychology of Loneliness. In Gilmour R, Duck S (Editors), *Personal Relationships in Disorder*. London: Academic Press.
- Perlman D, Peplau, LA (1984). Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings. In Peplau LA, Goldston, SE (Editors), *Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness* (pp.13-46), U.S. Government Printing Office, DDH Publication No. (ADM) 84-1312.
- Price JL, Mueller CW (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Academy of Management Journal*, 24: 543-565.
- Quay LC, (1992). Personal and Family Effects On Loneliness. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 13-1: 97-110.
- Reichmann FF (1959). Loneliness. *Journal Psychiatry*, 22: 1-15.
- Reinking K, Bell RA (1991). Relationships Among Loneliness, Communication Competence and Career Success in A State Bureaucracy: A Field Study of The 'Lonely at The Top' Maxim. *Communication Quarterly*, 39-4: 358-373.
- Riggio RE, Throckmorton B, Depaola S (1990). Social Skills and self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 11-8: 799-804.
- Robbins SP, Judge TA (2017). *Örgütsel Davranış*. Nobel.
- Rokach A (2004). Loneliness Then and Now: Reflections On Social and Emotional Alienation in Everyday Life. *Current Psychology*, 23-1: 24-40.
- Rook KS (1984). Promoting Social Bonding: Strategies for Helping the Lonely and Socially isolated. *American Psychologist*, 39-12: 1389 –1407.

- Russell D, Cutrona CE, Rose J, (1984). Social and Emotional Loneliness: An Examination of Weiss's Typology of Loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46-6: 1313-1321.
- Sadler WA, (1978). Dimensions in The Problem of Loneliness: A Phenomenological Approach. *Journal of Phenomenological Psychology*, 9: 157-187.
- Schermerhorn JR, Osborn RN, Uhl-Bien M, Hunt JG (2011). *Organizational Behavior*. 12.ed). Wiley.
- Schneider B, Synder RA (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 60-3: 318-328.
- Schoenmakers EC, Tilburg TGV, Fokkema T (2012). Coping with Loneliness: What Do Older Adults Suggest? *Aging & Mental Health*, 16-3: 353-360.
- Schweiger DM, Denisi AS (1991). Communication with Employees Following a Merger: A Longitudinal Field Experiment. *Academy of Management Journal*.34: 110- 135.
- Silman F, Dogan T (2013). Social Intelligences as a Predictor of Loneliness in The Workplace. *Spanish Journal of Psychology*, 16-36: 1-6.
- Singh B, Kiran UV (2014). Loneliness Among Elderly Women. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2-1: 1-6.
- Somuncuoğlu AB (2013). *Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Spector PE (1997). *Job Satisfaction Application, Assessment, Cause and Consequences*. Sage Publications.
- Stoica M, Brate AT, Bucuta M, Dura H, Morar S (2014). The Association of Loneliness at The Workplace with Organizational Variables. *European Journal of Science and Theology*, 10-5: 101-112.
- Stravynski A, Boyer R (2001). Loneliness in Relation to Suicide Ideation and Parasuicide: A Population-wide Study. *Suicide and Life Threatening Behavior*, 31-1: 32-40.
- Svendsen L (2018). *Yalnızlığın Felsefesi* (Çeviren: Murat Erşen). İstanbul: Redingot Yayınevi.
- Şahan M, Ceyhan E (2019). Güzel Sanatlar Lisesi Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Kişilik Özellikleri ve Yeterlik Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 9-2: 818-851.
- Şahin A (2003). Yöneticilerin İş tatmini ve Memnuniyeti. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 137-157.
- Şimşek Ş, Çelik A, Akgemci T (2015). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 9.Baskı, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şişman M, Turan S, (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal/Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (Meb Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma), *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5-1: 117-128.

- Tabancalı E. (2016). The Relationship Between Teachers' Job Satisfaction and Loneliness at The Workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66: 263-280.
- Tagiuri R (1968). The Concept of Organizational Climate. In Tagiuri R, Litwin GH, Barnes LB (Editors), *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University.
- Taş A, Selvitopu A (2020). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15-29: 23-42.
- Tavakol M, Dennick R (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2: 53-55.
- Temur Ö (2009). *Psikolojik Şiddet Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü Örneği*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Thorndike RL (1936). Factor Analysis of Social and Abstract Intelligence. *Journal of Educational Psychology*, 27: 231-233.
- Tiwari SC (2013). Loneliness: A disease? *Indian Journal Psychiatry*, 55-4: 320-322.
- Toker B (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8-1: 92-107.
- Töremen Ç, Çankaya İ (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi. *Kurumsal Eğitim Bilim Dergisi*, 1-1: 33-47.
- Turhan Ö, Paksoy M (2019). Duygusal Emeğin Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yaşamda Yalnızlığın Düzenleyici Rolü. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 41-2: 516-535.
- Türkçapar Ü (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi (GEFAD / GUJGEF)*, 32-2: 331-346.
- Türkoğlu T, Yurdakul Ü (2017). Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18-1: 88-97.
- Ugboro I, Obeng K (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in Total Quality Management Organizations: An Empirical Study. *Journal of Quality Management*, 5-2: 247-272.
- Uzuner ME, Karagün E (2014). Rekreatif Amaçlı Spor Yapan Bireylerin Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27: 107 – 120.
- Vasumathi A, Govindarajalu S, Anuratha EK, Amudha R (2003). Stress and Coping Styles of an Entrepreneur. *Journal of Management Research*, 3: 43–51.
- Wang Q, Fink EL, Cai DA (2008). Loneliness, Gender, and Para-social Interaction: A Uses and Gratifications Approach. *Communication Quarterly*, 56-1: 87-109.

- Wawra D (2009). Social Intelligence. *European Journal of English Studies*, 13-2: 163-177.
- Weiss RS (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Wicher D (2011). *Job Satisfaction: Fact or Fiction*. Author House, USA.
- Wilson RS, Krueger KR, Arnold SE, Schneider JA, Kelly JF, Barnes Tang Y, Bennett, DA (2007). Loneliness and Risk of Alzheimer's Disease. *Archives of General Psychiatry*, 64: 234-240.
- Wright SL (2005). *Loneliness in The Workplace*. New Zealand: University of Canterbury, Doctoral Thesis.
- Wright SL (2015). Coping with Loneliness atWork. In Shaked A, Rokach A (Editors), *Addressing Loneliness: Coping, Prevention and Clinical Interventions* (pp.123-134), New York: Routledge Psychology Press.
- Wright SL, Burt CDB, Strongman KT (2006). Loneliness in The Workplace: Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35-2: 59-68.
- Yakut S, Certel H (2016). Öğretmenlerde Yalnızlık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 6-11: 69-93.
- Yang K, Victor C (2011). Age and Loneliness in 25 European Nations. *Ageing&Society*, 31: 1368-1388.
- Yelboğa A (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4-2: 2007.
- Yen WW, Chen SC, Yen S (2009). The Impact of Perceptions of Organizational Politics on Workplace Friendship. *African Journal of Business Management*, 3-10: 548-554.
- Yıldız B (2013). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz E, Altınok V (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15-59: 451-469.
- Yılmaz E, Aslan H (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3-3: 59-69.
- Yılmaz MG (2012). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Utangaçlık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yörükoğlu A (1989). *Gençlik Çağı*. 6.Baskı, Ankara: Özgür Yayınevi.
- Zhou X (2018). A Review of Researches Workplace Loneliness. *Psychology*, 9: 1005-1022.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Merhaba Sayın Katılımcı;

Bu anket “Örgütsel Yalnızlık ve İş Tatmini İlişkisi” adlı bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Elde edilecek veriler sadece ve sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Çalışmanın amacına ulaşması anket sorularını titizlikle cevaplandırmanıza bağlıdır. Anketin herhangi bir yerine **isminizi yazmayınız**, lütfen. Anketi cevaplandırma konusunda göstereceğiniz ilgi ve yardımdan dolayı teşekkür ederiz.

Hülya ÖZASLAN (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Prof. Dr. Orhan ÇINAR (Danışman)

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()	Medeni durumunuz: Evli () Bekâr ()
Eğitim durumunuz: Lise () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü ()	Pozisyonunuz: Yaşınız : Çalıştığınız sektör:

Şu andaki işyeriniz ve iş arkadaşlarınızla ilgili olarak aşağıdaki ifadelere ne oranda katılırsınız?	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1-İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	1	2	3	4	5
2-Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5
3-Birlikte çalıştığım insanlarla aramda mesafe koyduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
4-Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	1	2	3	4	5
5-İşyerimdeki ilişkilerimden memnunum.	1	2	3	4	5
6-Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hâkimdir.	1	2	3	4	5
7-İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
8-İşyerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda	1	2	3	4	5

bir kopukluk hissedirim.					
9-İşyerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	1	2	3	4	5
10-İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır.	1	2	3	4	5
11-İşyerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılıyorum.	1	2	3	4	5
12-İşyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	1	2	3	4	5
13-İşyerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	1	2	3	4	5
14-İşyerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	1	2	3	4	5
15-Kendimi işyerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	1	2	3	4	5
16-İşyerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	1	2	3	4	5
Şu andaki işinizle ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden memnuniyet düzeyinizi belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1-İşimin bana sağladığı güvence	1	2	3	4	5
2-Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı	1	2	3	4	5
3-İşimin bana sağladığı kişisel gelişme ve yükselme imkânları	1	2	3	4	5
4-İşimde birlikte çalıştığım, etkileştiğim ve konuştuğum kişiler	1	2	3	4	5
5-Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve ilgi	1	2	3	4	5
6-İşimi başarıyla tamamlama duygusu	1	2	3	4	5
7-İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma fırsatı	1	2	3	4	5
8-Üstlerimden gördüğüm destek ve rehberlik	1	2	3	4	5
9-Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletli olması	1	2	3	4	5
10-İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme	1	2	3	4	5
11-İşyerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence	1	2	3	4	5
12-İşimden dolayı başkalarına yardım etme fırsatı	1	2	3	4	5
13-İşimi yaparken duyduğum heyecan	1	2	3	4	5
14-İşyerimdeki yönetimin tutumu	1	2	3	4	5

Anket bitmiştir. Teşekkür ederiz.

Ek-2: Etik Kurul Onay Belgesi



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 88656144-000-E.2000108146
Konu : Etik Kurul Onay Talebi Başvuru
Sonucu (Doç.Dr. Orhan ÇINAR)

21.04.2020

HUKUK MÜŞAVİRLİĞİNE

İlgi : 31.03.2020 tarihli ve 77040475-000-E.2000098794 sayılı belge.

İlgi'de kayıtlı yazınız ile; Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı öğretim üyesi **Prof.Dr. Orhan ÇINAR** danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi **Hülya ÖZASLAN**'ın yürütücülüğünde yapılacak olan "**Örgütsel Yalnızlık ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama**" konulu anket çalışması için Etik Kurul uygunluk-onay belgesi talebine ilişkin Kurulumuzun 17.04.2020 tarih ve 3 sayılı oturumunda alınan 27 no'lu kararı aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Sait UYLAŞ
Kurul Başkanı

Karar-27) - Hukuk Müşavirliğinin; Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı öğretim üyesi **Prof.Dr. Orhan ÇINAR** danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi **Hülya ÖZASLAN**'ın yürütücülüğünde yapılacak olan "**Örgütsel Yalnızlık ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama**" konulu anket çalışması talebine ilişkin 31.03.2020 tarih ve E.2000098794 sayılı yazısı okundu.

Yapılan görüşmelerden sonra yüksek lisans öğrencisi **Hülya ÖZASLAN**'ın yürütücülüğünde yapılacak olan "**Örgütsel Yalnızlık ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama**" konulu anket çalışmasının gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden **sakınca bulunmadığına** mevcut oy birliği ile **Karar verildi.**

Ek : 17.4.2020 tarihli 88656144-000-E.2000107010 sayılı belge

Atatürk Üniversitesi Merkez Kampüsü 25240 Yakutiye/ERZURUM
Elektronik Ağ: <http://www.atauni.edu.tr>

Bilgi: Muhammet Emin ALAN

Kep Adresi: atauni@hsb1.kep.tr



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
<https://ubys.atauni.edu.tr/ERMS/Record/Confirmation/Confirmation?code=DE4297738FA>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Hülya ÖZASLAN
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	
Yüksek Lisans Öğrenimi	
Çalıştığı Kurumlar	
Bildiği Yabancı Diller	
E-Posta Adresi	