



T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE LOJİSTİK ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**İŞ YERİNDE YALNIZLIK, YAŞAM DOYUMU VE
İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Gamze SARIKAYA

175016006

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Harun YILDIZ

Bandırma 2021

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE LOJİSTİK ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**İŞ YERİNDE YALNIZLIK, YAŞAM DOYUMU VE
İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Gamze SARIKAYA

175016006

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Harun YILDIZ

Bandırma 2021

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Anabilim Dalı, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Programında Yüksek Lisans Öğrencisi Gamze SARIKAYA tarafından Doç. Dr. Harun YILDIZ'ın danışmanlığında hazırlanan “İş Yerinde Yalnızlık, Yaşam Doyumu ve İş Performansı Arasındaki İlişki” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 15/03/2021 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oy çokluğu/oy birliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Doç. Dr. Tarhan OKAN

Jüri-Danışman

Doç. Dr. Harun YILDIZ

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Vedat ULUSOY

ETİK BEYAN
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (...../...../2021)

Gamze SARIKAYA

ÖZET

İŞ YERİNDE YALNIZLIK, YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Gamze SARIKAYA

Modern dünyanın en büyük sorunlarından biri olarak ele alınan yalnızlık olgusu, sadece gündelik yaşamla sınırlı kalmayarak iş yerinde de kendini gösterebilmektedir. Bu durum da iş yerindeki yalnızlık yaşam doyumu ve iş performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Araştırmanın amacı, iş yerinde yalnızlık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenerek iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolünün ortaya konulmasıdır. Bu kapsamda Kasım-Aralık 2020 tarihleri arasında Bursa ilinin Gemlik ilçesinde lojistik sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanlarından toplanmış olan veriler hipotezler için destek sağlamıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında iş yerindeki yalnızlık ile yaşam doyumu ve iş performansı arasında negatif yönde bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Bununla birlikte araştırmanın temel sorunsalı olan iş yerinde yalnızlığın iş performansı ile ilişkisinde yaşam doyumunun aracılık rolü kısmi olarak desteklenmiştir. Araştırmanın teorik ve uygulamaya dönük önerileri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yalnızlık, İş Yerinde Yalnızlık, Yaşam Doyumu, İş Performansı, Lojistik.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIPS AMONG LONELINESS AT WORKPLACE, LIFE SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE

Gamze SARIKAYA

The phenomenon of loneliness, which considered as one of the biggest problems caused by the modern world, may appear in workplaces and is not limited to general living conditions. For this reason, loneliness at the workplace might negatively affect life satisfaction and job performance. The purpose of the study was to examine the relations between loneliness at the workplace and job performance; and to determine the intermediary role of life satisfaction in the effect of loneliness at work on job performance. In this context, the data that collected between November and December 2020 from company employees working in the logistics sector in Gemlik District of Bursa provided the support for the hypotheses. Considering the results of the analysis, it was found that there was a negative relation between loneliness at the workplace, life satisfaction, and job performance. However, the mediating role of the life satisfaction between the loneliness at the workplaces and work performance, which is the focus of this study, was supported partially. The theoretical and practical implications of the results were also presented.

Keywords: Loneliness, Loneliness at Workplace, Life Satisfaction, Job Performance, Logistics.

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın gerçekleşmesinde çalışma disiplini ile yoluma ışık tutan, çalışmalarımın her aşamasında değerli zamanını, bilgisini, emeğini ve desteğini benimle paylaşan, özverili, erdemli ve vicdanlı tutumu ile kendime rol model aldığım danışman hocam Doç. Dr. Harun YILDIZ'a bütün kalbimle teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmalarım boyunca yanımda olamasalar da destekleriyle daima kendilerini yanımda hissettiğim canım annem Hatice KOYDEMİR, babam Suat KOYDEMİR ve ablam Hande GEYLEK'e sonsuz teşekkür ederim.

En zor anlarımda beni cesaretlendiren sevgili eşim Doğukan SARIKAYA'ya, bu süreçte sürpriz yaparak ailemize katılan canım kızım Doğa SARIKAYA'nın tatlı varlığına sevgilerimle birlikte teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca yoğun çalışma zamanlarımda minik kızımın bakımını severek üstlenen, beni kendi kızları yerine koyarak daima aile sıcaklığını hissettiren Birdane SARIKAYA ve Mesut SARIKAYA'ya ve eşimin kardeşi Duhan SARIKAYA'ya teşekkürlerimi borç bilirim.

Bandırma, 2021

Gamze SARIKAYA

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK BEYAN SAYFASI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR	x
ŞEKİLLER	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİNDE YALNIZLIK

1. YALNIZLIK KAVRAMI VE TANIMI	3
1.1. Perlman ve Pelau’ya Göre Yalnızlık Türleri	5
1.1.1. Pozitiflik-Negatiflik Kriterine Göre Yalnızlık Türleri.....	5
1.1.2. Kaynağına Göre Yalnızlık Türleri	5
1.1.3. Süresine Göre Yalnızlık Türleri.....	6
2. YALNIZLIĞIN ETKİLERİ	6
3. YALNIZLIĞIN ETKİLERİYLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI.....	8
4. İŞ YERİNDE YALNIZLIK	9
4.1. İş Yerinde Yalnızlığın Boyutları	11
4.1.1. Sosyal Arkadaşlık	11
4.1.2. Duygusal Yoksunluk.....	12
4.2. İş Yerinde Yalnızlığı Etkileyen Faktörler	13
4.3. İş Yerinde Yalnızlığın Sonuçları	17
4.4. İş Yerinde Yalnızlığın Olumsuz Etkileri ile Başa Çıkma Yolları	19

İKİNCİ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

1. YAŞAM DOYUMU KAVRAMI	22
2. YAŞAM DOYUMU KURAMLARI	25
3. YAŞAM DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

1. PERFORMANS KAVRAMI.....	31
2. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI VE ALT BOYUTLARI.....	32
2.1. Görev Performansı-Rol İçi Performansı.....	34
2.2. Bağlamsal Performans-Rol Dışı Performans	35
3. İŞ PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	37
4. PERFORMANS DEĞERLENDİRME AMAÇLARI.....	38
5. PERFORMANS DEĞERLENDİRMENİN KULLANIM ALANLARI	39
6. PERFORMANS DEĞERLENDİRME YÖNTEMLERİ	39
6.1. Geleneksel Yöntemler	40
6.2. Modern Yöntemler	41
7. İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	42
8. İŞ PERFORMANSI SONUÇLARI	43

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİNDE YALNIZLIK, YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI

ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

1. İŞ YERİNDE YALNIZLIK VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	45
2. İŞ YERİNDE YALNIZLIK VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	47
3. YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ	48
4. İŞ YERİNDE YALNIZLIK, YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ	49

5. KURAMSAL BAĞLAMDA İŞ YERİNDE YALNIZLIK, YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİLERİ.....	51
---	----

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KONUSU.....	53
2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKILARI.....	54
3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI.....	55
4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	55
5. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMLERİ.....	56
6. VERİ TOPLAMA ARACI VE ANKET SORULARININ HAZIRLANMASI	57
7. VERİ TOPLAMA SÜRECİ.....	58
8. VERİLERİN ANALİZİ	59
9. BULGULAR VE YORUMLAR.....	59
9.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bilgiler	59
9.2. Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları	61
9.3. Yapı Geçerliliği Sonuçları.....	61
9.4. Güvenilirlik Sonuçları	64
9.5. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	65
9.6. Değişkenler Arasındaki Nedensel İlişkilere Ait Basit ve Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	66

SONUÇ VE ÖNERİLER

1. SONUÇ	69
2. ÖNERİLER	73
2.1. Uygulayıcılara Öneriler	73
2.2. Araştırmacılara Öneriler	74
KAYNAKÇA	75
EKLER.....	91
ÖZGEÇMİŞ.....	93

TABLÖLAR

Tablo 2.1: Öznel İyi Oluşun Ögeleri.....	24
Tablo 5.1: Cinsiyet	60
Tablo 5.2: Yaş	60
Tablo 5.3: Eğitim Durumu	60
Tablo 5.4: Medeni Durum.....	60
Tablo 5.5: Meslekte Çalışma Süresi.....	61
Tablo 5.6: Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları	61
Tablo 5.7: İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 5.8: Yaşam Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	63
Tablo 5.9: İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 5.10: Ölçek ve Alt Boyutların Güvenirlik Sonuçları	65
Tablo 5.11: Korelasyon Analizi Sonuçları	65
Tablo 5.12: H ₁ Hipotezi İçin Yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları ...	67
Tablo 5.13: H ₂ , H ₃ ve H ₄ Hipotezleri İçin Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	67
Tablo 5.14: Hipotezlerin Özet Olarak Sonuçları.....	68

ŞEKİLLER

Şekil 5.1. Araştırma Modeli.....	56
----------------------------------	----



KISALTMALAR

- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
CEO : Chief Executive Officer (Üst DüzeyYönetici)
DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü
İDY : İş Yerinde Duygusal Yalnızlık
İSY : İş Yerinde Sosyal Yalnızlık
İŞP : İş Performansı
İYYÖ : İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği
KFA : Keşfedici Faktör Analizi
KMO : Kaiser-Mayer-Olkin (Örneklem Yeterlilik Değeri)
SPSS : Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İstatistik Paketi)
TDK : Türk Dil Kurumu
YD : Yaşam Doyumu

GİRİŞ

En basit tanımıyla “başkalarından uzak olma” anlamındaki yalnızlık kavramı, modern toplumlarda sık karşılaşılan bir durum hâline gelmiştir. Hızla gelişen ve değişen dünya, insan nüfusunun artışı, bireyselliğin yaygınlaşması, teknolojinin gelişmesi gibi pek çok neden yalnızlığı bir sorun hâline getirmiştir. Bireyi zorlayan bu sorun, bireyin günlük yaşamında yaşadığı yalnızlık hissini iş yaşamına da taşımasına neden olabilmektedir.

Yalnızlığın iş yaşamında kendini göstermesi iki alt boyutta ifade edilmektedir. Örgütsel yalnızlık yazınında sık karşılaşılan bu iki alt boyut, sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık olarak ifade edilir. Sosyal yalnızlık, örgüt çalışanının diğer iş arkadaşlarıyla ilişki kurmada sıkıntı yaşaması ya da kendini ait hissettiği bir sosyal grup içinde bulamaması hâlidir. Duygusal yalnızlık ise bireyin yakın ilişkilerinde yaşadığı yokluktan ya da kayıptan dolayı duyduğu üzüntü ve boşluk olarak ifade edilir (Wright, 2005: 75).

Yalnızlık bireyin kendini bir başına hissetmesine, gagesiz ve faydasız bir hayatı olduğunu düşünmesine neden olabilmektedir. Bu olumsuz düşüncelerin bireyin tüm yaşamını etkilemesi beklenmekte ve sonuç itibarıyla bireyin yaşamdan aldığı doyumunu azaltacağı öngörülmektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009: 456). İş yerinde yaşanan yalnızlığın çalışanın sosyal çevresinin sebep olduğu bir başına kalma hâlini ifade ettiği ve bu yalnızlık durumunun çalışanın yaşam doyumunu negatif yönde etkileyeceği beklenmektedir (Cindiloğlu vd., 2017: 193). Yaşam doyumunu, kişinin hayatına sadece belirli bir bölümden bakmayarak yaşamını bir bütünlük içinde değerlendirmesi şeklinde ifade edildiğinde, iş yerinde kendini gösteren yalnızlığın can sıkıcı etkisinin sadece iş ortamında sınırlı kalmayacağı söylenebilir. Bu bağlamda iş yerinde yaşanan yalnızlığın yaşamdan alınan doyumunu azaltacağı beklenen bir durumdur. Yaşamdan alınan doyumun azalması bireyin çalışma verimliliğinin düşmesine ve çalışanın iş performansının olumsuz etkilenmesine zemin oluşturacaktır. İş yaşamındaki yalnızlığın yaygınlaşarak önemli örgütsel sonuçlar doğurmasına rağmen çalışanın yalnızlık duygusunun çeşitli iş tutumlarına ve performansına etkisini kapsayan örgütsel boyuttaki araştırmaların genellenebilirliği açısından çeşitlendirilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda yapılan çalışmanın amacı, duygusal olaylar kuramına ve yayılma etkisine dayanılarak iş yerinde yalnızlık, yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracı rolünün ortaya konulmasıdır. Araştırma, Bursa ilinin Gemlik ilçesinde lojistik sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan personellerle yapılmıştır. Lojistik sektörü, hizmet alanında faaliyet göstermekte ve merkezinde insan yer almaktadır. İnsan ilişkilerinin merkez alındığı bu sektörde, çalışan personellerin duygularının ve psikolojik durumlarının önemi oldukça yüksektir. Aynı zamanda lojistik sektöründeki hızlı büyüme, işletmelerin rakiplerine karşı ayakta kalma becerilerini çeşitlendirmesini zorunlu kılmakta, bu nedenle de sektörde faaliyet gösteren firma çalışanlarının iş performanslarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmanın aşamaları aşağıda sıralanmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünde iş yerinde yalnızlık, ikinci bölümünde yaşam doyumu ve üçüncü bölümünde iş performansı değişkenleri, yazında yer alan bilgiler ışığında araştırmacının belirlediği çerçevede ve alt başlıklar hâlinde açıklanmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde iş yerinde yalnızlık, yaşam doyumu ve iş performansı değişkenleri arasındaki ilişkilere yer verilmiş olup *duygusal olaylar kuramı* ve *yayılma etkisi* bakımından aralarındaki ilişki açıklanmıştır.

Çalışmanın beşinci bölümünde araştırmanın konusu, amacı, hipotezleri, önemi, katkısı, yöntemi, ölçekleri, sınırlılıkları ve veri toplama süreci yer almaktadır. Toplanan verilerin değişkenlerle ilişkisi alt başlıklarda belirtilen analizlerle tespit edilmiştir. Çalışmanın bulguları sunulmuş olup bulgular sonucunda yorumlamalar ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Araştırmanın son bölümünde ise çalışmadan elde edilen bulguların sonuçları değerlendirilerek bu sonuçlar ışığında uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİNDE YALNIZLIK

1. YALNIZLIK KAVRAMI VE TANIMI

Evrensel hayat tecrübesi olarak ifade edilen yalnızlık hissi, insanoğlunun varoluşundan bu yana yaşadığı ve tanımlanması oldukça güç olan bir kavramdır (Paula, Zengin ve Kızılgeçit, 2011: 220). Yüzyıllardır farklı bilim dallarına konu olan yalnızlık, modern kent yaşamının beraberinde getirdiği birçok nedenle son yıllarda daha sık karşımıza çıkmaktadır. Sosyo-kültürel değişimler ve hızla gelişen teknoloji her geçen gün bireyselliği daha fazla ön plana taşımakta, bu durum da yalnızlığı ele alınması gereken önemli bir sorun hâline getirmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016: 194; Demirtaş ve Haşit, 2016: 138).

Batı ülkelerinde yaşayan insanların %20'si ile %40'ı hayatlarının belli bir döneminde yalnızlığı tecrübe etmiştir. Fromm Reichmann (1990: 305-306), yalnızlığın “insanların bundan kaçınmak için her şeyi yapabilecekleri çok acı verici, korkutucu bir deneyim” olduğunu ifade etmiştir. Yalnızlık öyle acılı ve derin bir deneyimdir ki bireylerin yaşamlarının bütün yönlerini etkilememesi mümkün görülmemektedir. Luo vd. (2012: 912) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, yalnızlığın sağlığı tehdit eden önemli bir faktör olduğu belirtilmiş ve yüksek düzeyde yalnızlık yaşayan yaşlı yetişkinlerin düşük düzeyde yalnızlık yaşayan yaşlı yetişkinlere kıyasla ölüm riskinin fazla olduğu sonuçlar arasında yer almıştır. Yazar, yalnızlığın sosyal ilişkileri, beden ve ruh sağlığını etkileyerek bireylerin yaşam sürelerini kısalttığını ifade etmiştir. Yalnızlığın önemli bir sorun olarak görülmesinin diğer sebeplerinden biri de bireylerde zihinsel sağlığı olumsuz etkilediği öne sürülen çeşitli araştırmaların varlığıdır. Üniversitede öğrenim gören 333 öğrenci üzerinde yapılan bir araştırmaya göre yalnızlık ve depresyon arasında bir ilişki bulunmuştur (Özkürkçügil, 1998: 23). Başka bir araştırmaya göre kalıcı yalnızlık yaşayan bireylerde depresyon belirtileri görülebilir ve bireylerin intihar eğilimi artabilir. Bu durum da bireylerin zihinsel sağlığını olumsuz etkileyerek pozitif psikolojisinin tehlikeye girmesine neden olabilir (Perlman ve Peplau, 1984: 13).

En basit şekliyle yalnızlık kelime anlamı olarak “yalnız olma hali, kimsesizlik” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018). Yalnızlık genel olarak “tek başına olmak” ile bir düşünülür. Ancak yalnızlık (*lonely*) ve tek başına (*alone*) kavramları arasındaki ilişkiye değinildiğinde bireyin kalabalıklar içinde de yalnızlık hissedebileceği vurgulanabilir. Yalnızlık çoğunlukla öznedir ve bireyin kendisi hakkındaki yargısı yalnızlık hissini etkilemektedir (Selçukoğlu, 2001: 16). Çevremizde birçok insan olmasına rağmen yaşanabilen yalnızlık hissi, bu anlamda fiziksel olmanın ötesinde niteliksel ve duygusal bir durumu ifade etmektedir (Yaşar, 2007: 239).

Peplau ve Perlman (1979: 101), “bir kişinin sosyal ilişkiler ağının, arzu edilenden az veya arzu edilenden daha az tatmin edici olduğunda” yalnızlığın yaşanacağını söylemiştir. Daha sonra bu tanımlı geliştirerek yalnızlığı “bir kişinin sosyal ilişkiler ağının nitelik veya nicelik açısından önemli ölçüde yetersiz olduğu zaman ortaya çıkan hoş olmayan üzücü bir deneyim” olarak tanımlamışlardır. Böylece bu tanımla yalnızlığın niteliksel yönü ifade edilmiştir (Perlman ve Peplau, 1984: 15).

Hemen hemen her insanın yaşamı içinde belirli dönemlerde yer eden yalnızlık kavramının yazında farklı tanımları bulunmaktadır (Perlman ve Peplau, 1982: 4). Sullivan (1953: 290), yalnızlığı kişilerarası yakınlık ihtiyacının yeterli şekilde giderilmediğinde ortaya çıkan son derece tatsız ve itici bir deneyim olarak tanımlamıştır. Young (1982: 380) yalnızlığı, sosyal ilişkilerin yokluğunda ya da sosyal ilişkilerin varlığından bahsedilse bile bireyde doyum algısının oluşmadığı durumda ortaya çıkan ve bu gerçek ya da hissedilen yokluğu tetikleyen psikolojik zorlanma belirtisi olarak tanımlamıştır. Ponzetti (1990: 336) yalnızlığı, genellikle acı ve endişe verici duygularla ilişkilendirerek, tatmin edici ilişkilerin yokluğunda ortaya çıkan çok yönlü bir kavram olarak tanımlamıştır. Asher ve Paquette (2003: 75) yalnızlığın genel olarak bireyin sosyal ve kişisel ilişkilerindeki eksikliği bilişsel olarak fark etmesi ve ardından yaşanan üzüntü, boşluk ve özlem gibi duygusal tepkileri içeren bir kavram olarak tanımlamıştır.

Genel olarak yalnızlıkla ilgili tanımlara bakıldığında yalnızlık hissi, kişinin kendine ya da çevresindeki insanlara karşı yabancılaşmaya başladığını algılama durumu olarak ifade edilmiştir (Özdemir, Alkan ve Erdem, 2017: 259). Yalnızlık, değişik şekillerde tanımlanmış olsa da yazındaki birçok tanımın aslında üç noktada birleştiğini

söylemek mümkündür. İlk olarak yalnızlık, bireyin sosyal ilişkilerinde bir eksiklikten kaynaklanır. İkinci olarak yalnızlık, kişisel bir deneyimdir. Kişi, kalabalıklar içinde de yalnız olabilir. Üçüncü ve son olarak ise yalnızlık, üzücü ve acı verici bir tecrübedir (Sarason ve Sarason, 2013: 271).

1.1. Perlman ve Pelau'ya Göre Yalnızlık Türleri

Birçok sosyal bilimci yalnızlığın alabileceği çeşitli biçimler üzerinde durmuştur. Yazında farklı yalnızlık türleri içinde genellikle üç temel boyut tanımlanmıştır. Bu boyutlar, yalnızlığın negatiflik-pozitiflik durumuyla, yalnızlığın temelde yatan kaynağıyla ve yalnızlığın yaşanma süresiyle ilgilidir (Perlman ve Peplau, 1984: 16).

1.1.1. Pozitiflik-Negatiflik Kriterine Göre Yalnızlık Türleri

Moustakas, yazılarında bu boyutu ele alarak varoluşçu yalnızlık ve yalnızlık kaygısını birbirinden ayırmıştır. Ona göre yalnızlık kaygısı, iki insan arasındaki temel bir yabancılaşmadan kaynaklanırken, varoluşçu yalnızlık, insanın kendi kendini yüzleştirme dönemlerini içeren ve kendi kendini büyütmek için bir yol sağlayan insan deneyiminin kaçınılmaz bir parçasıdır. Yalnızlık kaygısı birey için olumsuz bir yalnızlık biçimiyken, varoluşçu yalnızlık, bireyi geliştiren olumlu bir yalnızlık biçimidir (Perlman ve Peplau, 1981: 31). Çok az araştırmacı varoluşçu yalnızlık üzerinde durmuş ve yalnızlığın pozitif yönüyle bir değerlendirme noktasına odaklanarak farkındalık yaratmıştır (Perlman ve Peplau, 1984: 17).

1.1.2. Kaynağına Göre Yalnızlık Türleri

Kaynağına göre yalnızlık türleri, sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık kaynaklı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireyin kendisini yakın hissettiği ortak ilgi alanlarına sahip arkadaş grubunun bir parçası olduğu sosyal ilişkiler ağının eksikliği (ya da bireyin kendisini bu gruba ait hissetmemesi) sosyal yalnızlığa neden olmaktadır. Yakın zamanda yeni bir sosyal ortama (örneğin yeni bir şehre, işe veya üniversiteye gibi) taşınan bireyler bu tür bir yalnızlık yaşayabilmektedirler. Duygusal yalnızlık olarak adlandırılan ve bireyin başka biriyle yakın samimi bir ilişkisinin olmasından kaynaklı (ikili ilişkilerin yoksunluğuna dayanan) yalnızlık kaynağına göre yalnızlığın ikinci türüdür. Yakın zamanda boşanmış veya bir flört ilişkisini sonlandırmış kişiler bu tür bir yalnızlık

yaşabilmektedirler (Russel vd., 1984: 1314). Bireyler aile ve yakın arkadaş ilişkilerinde bir bağlanma figürü oluşturamadığında, duygusal yalnızlık hissine kapılabilirler. Aslında bahsedilen her iki yalnızlıkta da ihtiyaç duyulan ilişkilerin eksikliğidir. Sosyal yalnızlık, bireyin kendini ait hissettiği sosyal gruplara bağlanma durumunun kesilmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır. Duygusal yalnızlığa göre çok daha bütüncül ilişkileri kapsamaktadır. Eksikliği, reddedilmişlik ve onaylanmama hislerinin yaşanmasına neden olur. Bu durum oldukça can sıkıcıdır. Duygusal yalnızlığın eksikliğinde ise kaygı ve terk edilmişlik yoğun yaşanan duygular arasındadır. Bu sürecin oldukça acılı ve ağırlı olduğu ifade edilmektedir (Çakır ve Çakır, 2011: 136).

1.1.3. Süresine Göre Yalnızlık Türleri

Yalnızlık; geçici, durumsal ve kronik olarak üç gruba ayrılmaktadır. *Geçici yalnızlık*, kısa süreli ya da arada bir kendini gösteren yalnızlıktır. *Durumsal* ya da bir başka ifadeyle geçiş hâlindeki yalnızlık; boşanma, yeni bir şehre taşınma ya da ayrılık gibi belirli değişikliklerin meydana gelmesiyle oluşan yalnızlık tipidir. Bu yalnızlık türünde değişiklikler meydana gelmeden önce doyurucu sosyal ilişkiler yaşayan birey, durumsal değişiklikler sebebiyle bir anda sosyal ilişkilerinde önem arz eden kayıplar yaşamaya ve mevcut ilişkilerinden tatmin olamamaya başlamaktadır. Bu durum da birey için oldukça acı verici ve ağırlı bir süreçtir. Son olarak *kronik yalnızlık*, bir kişinin iki yıl veya daha uzun süre boyunca doyum sağlayıcı sosyal ilişkilerden yoksun olduğu durumu tanımlar. Durumsal yalnızlığın uzun sürmesi yalnızlığın kronikleşmesine neden olabilmektedir. Bu yüzden durumsal yalnızlığın ciddi ve kronik bir deneyim hâline gelmeden önce takibinin yapılarak müdahale edilmesi dikkat edilmesi gerek bir noktadır (Perlman ve Peplau, 1984: 17).

2. YALNIZLIĞIN ETKİLERİ

Rokach (2004: 33); yalnızlığın reddedilmesi, bastırılması, göz ardı edilmesi ve en aza indirgenmesi neticesinde sonuçlarının tehlikeli olduğunu ve kişinin hayatına zarar verdiğini söylemektedir. Bireyin enerjisini felç ederek yıkıcı faaliyetlere yönelmesine neden olan yalnızlığın etkileri Rokach (2004: 33) tarafından sıralanmaktadır:

Yalnızlık, kişiler arası yakınlığa zarar vererek sosyal ilişkileri engellemektedir. Yalnızlık, bireylerin enerjisini etkin kullanmasına engel teşkil eden ve yaratıcılığı

olumsuz yönde etkileyen bir durumdur. Yalnızlık korkusu, insanları sürekli bir hareket hâlinde tutan ve kişilerin uzun süre faaliyetlerini durdurarak içsel bir yolculuğa çıkmasını engelleyen itici bir güçtür. Oysa bu yolculuk, insanların kendilerini tanıması ve içindeki potansiyel zenginlikleri keşfetmesi için önemli görülmektedir. Yalnızlık, kontrolü sağlanmadığı sürece kişilerin hayatlarına yön veren baskın bir güçtür. Genellikle yalnızlıktan etkilenen insanlar; sağduyudan uzak, aceleci ve sorumsuz kararlar verebilir. Örneğin; yalnız insanlar, yalnızlık duygularını bir an önce bastırmak için emin olmadan erken karar vererek yanlış evlilikler yapabilir. Yalnızlık oldukça acı verici ve bireyde derin izler bırakan bir histir. Bu duygusal izler, bireylerin çevrelerindeki insanlara karşı tutumlarının oldukça sertleşmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda uzun süreli yalnızlık uyku bozuklukları, kaygı ve kötü beslenme alışkanlıklarına neden olabilmektedir. Bu problemlerin yaşanması da vücuttaki fizyokimyasal süreçleri değiştirerek bireyin bağışıklık sistemini olumsuz etkilemekte ve vücudun hastalıklarla savaşma kapasitesini azaltmaktadır (Rokach, 2004: 33-35).

Yalnızlık, acı bir tecrübedir. Bu acı tecrübe kişide hoşnutsuzluk, verimsizlik, eksiklik ve mutsuzluk gibi olumsuz duygulara neden olmaktadır. Birey bu olumsuz duygular sonucunda dış dünyasında yaşadığı olaylara karşı anlamsız tepkiler verebilmektedir. Yalnızlık yaşayan bireyler reddedilmişlik ve dışlanmışlık duyguları yaşayabilmektedir. Bu his içinde olan bazı bireyler öfkelenebilmekte ve etrafındakileri de öfkeleriyle korkutabilmektedir (Coşan, 2014: 106).

Wittenberg ve Reis (1986: 121) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yalnız insanların ilişki kurma, sürdürme becerilerinin yetersiz olduğu ve yalnız kişilerin yalnız olmayanlara kıyasla oda arkadaşlarını olumsuz algıladığı ifade edilmiştir. Yalnız insanlar, diğer insanlara kıyasla başkalarına karşı daha olumsuz bakar ve diğer insanlar tarafından da olumsuz algılanır. Yalnız insanlar özellikle de erkekler dostluk, çekicilik vb. boyutlarda diğerleri tarafından olumsuz değerlendirileceklerini belirtmiştir (Jones, Freemon ve Goswick, 1981: 45). Yalnızlığın neden olduğu kişisel sonuçların ve yabancılaşma duygularının kontrol edilemeyeceği inancı, yalnızlığı daha da artırmaktadır. Bu tür faktörler, yalnızlıkla etkili başa çıkma ve başkalarıyla birlikte olmaya yönelme çabalarını en aza indirebilir. “Algılanan izolasyon” ve bundan doğan tatminsizlik, yalnızlık yaşayan bireyde kötümser beklentileri doğrulayabilir. Başkalarıyla

ilişki kurmak için daha az etkili girişimde bulunan bireyin tatminsizliği daha da artabilir (Jones vd., 1981: 46). Görülmektedir ki yalnızlık yaşayan bireyin, yalnızlığın olumsuz etkilerinden dolayı bu his ile başa çıkmada zorlanması muhtemeldir. Kişi, yalnızlığını kabullense bile bu durumu değiştirmek için bir çaba içine girmekten kaçınabilir. Çaba içinde olmayan birey daha da yalnızlaşabilir. Yalnızlığın zorlayıcı etkileri yüzünden yalnızlık hissi pekişebilir. Bu durum neticesinde “*yalnızlık, yalnızlığı doğurabilir.*”

Yazında yalnızlığın beraberinde getirdiği sonuçlar genellikle olumsuz değerlendirilmektedir. Fakat yalnızlığın yazma, meditasyon, hayal etme, yaşamı planlama veya gözden geçirme ve gelecekle ilgili kararlar alma gibi diğer özel konsantre faaliyetler için de bir zaman oluşturduğu ifade edilmektedir. Yalnız olmak, hayatın telaşlı temposunu durdurabilir. Bu sayede kişilerin bireyselliği, yaratıcılığı ve kişisel farkındalığı artabilir (Rokach, 2004: 29). Bireylerin bazen kendi seçimleriyle geçici olarak yalnız kalmayı tercih etmeleri olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Yaratıcı insanların buluşlarını ve eserlerini ortaya koymak için yalnız kalmaya ihtiyacı vardır. Bu durumda kişi yalnızlığın acı verici hissini yaşamamakta, sadece belirli bir süre tek başına kalmayı tercih ederek eserlerini ortaya koymada başarılı sonuçlar elde etmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşım, yalnızlığın yapıcı tarafına vurgu yapmaktadır (Geçtan 1995: 86). Ancak bazen kişiler kendi benliklerinde yolculuğa çıkmak için yalnız kalmak isteseler de bunu gerçekleştirmeye korkabilirler. Çünkü yalnız kalmak, toplumda kulağa hoş gelmeyen bir durumdur. Bu nedenle bir başına kalmak bireyleri korkutabilir. Yalnızlık korkusunun bireyin kendiyi yüzleşmesine ve kendini keşfetmesine mâni oluşturan bir durum olduğu da aşîkardır.

3. YALNIZLIĞIN ETKİLERİYLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Yalnızlık ile baş etme konusunda etkili bir adım atılmadıkça, yalnızlık geçici ve durumsal olmaktan çıkacak ve ciddi bir kronik deneyim hâline gelecektir (Perlman ve Peplau, 1984: 17). Bu nedenle yalnızlık kronik bir hâl almadan onunla başa çıkmak büyük önem arz etmektedir.

Yalnızlığın yüksek görülme sıklığı ve yalnızlık konusundaki geniş yazın dikkate alındığında bu olumsuz hissin tedavisi ve önlenmesi için az sayıda araştırmanın varlığı dikkat çekmektedir. Yalnızlığın bileşenleri ve sosyal hükümler gibi ilgili kavramlar

hakkında bilinen faktörlere odaklanmanın yalnızlığı tedavi etmede başarılı bir yol olacağı düşünülmektedir. Yalnızlığı iyileştirmede sosyal beceri kazandırma girişimleri, başkalarıyla olan etkileşimin iyileştirilmesinde etkili olmasına rağmen kişinin yalnızlık duygularından tamamen kurtulması için yeterli olmamaktadır. Bunun nedeni, bireyin yalnızlık duygusunun altında yatan sebeplerin varlığında sosyal ilişkilerin dışında başka sebeplerin de olabileceğidir. Bu nedenle bireylerin yalnızlık duygularını iyi anlamasına olanak sağlayan tedavilerin yararlı olma ihtimali daha yüksektir (Ernst ve Cociopp, 1999: 18). Bir örnek ile açıklamak gerekirse Coşan (2014: 106) tarafından yapılan bir araştırmada, depresif yalnız insanların yaşamlarının her alanında tatminsiz ve mutsuz olduğu, buna karşılık depresif olmayan yalnız insanların sadece sosyal ilişkileri hakkında tatminsiz ve mutsuz olduğu belirtilmektedir. Bu sebeple depresif yalnız insan ile depresif olmayan yalnız insanın yalnızlıkla başa çıkma şekilleri değişiklik gösterecektir. Depresif yalnız insanın yalnızlıkla başa çıkması çok daha zor olacaktır.

Bazen yalnızlığın üstesinden gelmek için yeni ilişkiler kurmak, mevcut ilişkilerin daha iyi kullanılması ve yeni arkadaşlık gibi doğrudan çabaların olumlu sonuç verdiği ifade edilmiştir. Doğrudan çabaların gerçekleştirilebilmesi için bir komşuyla tanışmak, halka açık bir plajda bir yabancıyla sohbet etmek veya bir geziye çıkmak gibi sosyal etkileşimler örnek verilmiştir. Ancak bu çabaların her zaman işe yaramayacağı da önemle belirtilmiştir (Peplau ve Perlman 1979: 107).

Kişilerin keyif aldığı işleri ve durumları seçmesi, yalnızlık duygularından korunmalarına yardımcı olabilir. Tek başına sinemaya gitmekten hoşlanan birinin sürekli olarak arkadaşlarıyla restoranda yemek yediği düşünüldüğünde, bir zaman sonra bu kişinin arkadaşlarının arasında kendisini yalnız hissetmesi olasıdır. Kişi, yalnız olmamak için sürekli arkadaşlarıyla bir restoranda vakit geçirmek yerine tek başına film izlemeye gitse yalnızlık duygusundan kaçınabilir (Peplau ve Perlman, 1979: 107).

4. İŞ YERİNDE YALNIZLIK

İnsan sosyal bir varlıktır. Bu nedenle başkalarıyla anlamlı, sağlıklı ve tatmin edici ilişkiler kurma ihtiyacı hissetmektedir. Bireyin doyum sağlayıcı ilişkiler geliştirme becerisinden yoksun olma durumu, yalnızlık duygusunun yoğun yaşanmasına neden olabilmektedir (Aral ve Gürsoy, 2000: 8). Yalnızlık sadece genel yaşamla sınırlı kalmayıp

iş yerinde de görülebilmektedir. Yalnızlık üzerine yazında birçok çalışma yapılmasına rağmen iş yerinde yalnızlık konusu sınırlı sayıda araştırılmıştır (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018: 604). İş yerinin birçok kişiler arası ilişkilere ev sahipliği yaptığı ve çoğu durumda çalışanların iş arkadaşlarıyla eşlerinden veya arkadaşlarından daha fazla zaman geçirdiği göz önüne alındığında, bu konuda sınırlı sayıda araştırma yapılması şaşırtıcıdır (Wright, 2005: 44). Bu şaşırtıcı durumun altında yatan neden ise yalnızlık hissinin bireyin karakterinden kaynaklı olarak ele alınması ve bu sebeple yalnızlık hissinin yaşanmasında çevresel faktörlerin ve iş yerinin etkisinin göz ardı edilmesidir (Demirtaş ve Haşit, 2016: 139).

Yalnızlığın iş yaşamındaki boyutunu oluşturan iş yerindeki yalnızlığın tanımı “iş ortamında çalışanların birbirleriyle ilişkilerinin eksik ya da yetersiz olması durumunda, sosyal çevrenin çalışanı yalnızlaştırması ve dışlaması” olarak ifade edilir (Wright, Burt ve Strongman, 2006: 60). İş hayatında ortaya çıkan yalnızlık, bilinen yalnızlıktan farklı olarak sadece iş ortamında kendini göstermektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009: 272). Bu noktada Wright vd. (2006: 59) iş yerindeki yalnızlığı diğer yalnızlık kavramlarından ayırmıştır. Yalnızlık kişisel özelliklerden kaynaklanırken iş yerinde yalnızlık ise sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma durumu olarak ifade edilmiştir. Ancak unutulmamalıdır ki iş yerinde doyurucu sosyal ilişkiler yaşayan birey yine de yalnızlık hissine kapılabilir (Yılmaz ve Aslan, 2013: 60). Çünkü Perlman ve Peplau (1984: 20) yalnızlığı, “bireyin var olan sosyal ilişkileri ile arzuladığı sosyal ilişkiler arasındaki fark” şeklinde tanımlamıştır. Bu durumda sosyal ilişkilerin varlığından bahsetmek mümkün olsa da beklenen düzeyde sosyal ilişkilerin yokluğu, yalnızlık hissinin yaşanmasına neden olabilir. Bu durumda iş yerinde yalnızlığı hem durumsal hem de çevresel nedenlerden kaynaklanan bir olgu olarak düşünmek daha doğru olacaktır.

İş yeri ortamında çalışma hayatından zevk alan, arkadaşlarıyla güven dolu ilişkiler yaşayan ve yaptığı işle gurur duyan çalışanlardan bahsetmek mümkündür. Ancak bu durumun tam tersi, çalışanın iş ortamında çeşitli sıkıntılar yaşayarak kendini yalnız, dışlanmış ve ortamdaki kopuk hissettiği zamanlar da olabilir. İş yerinde rekabet içinde olan birey, çalışma arkadaşlarını destekleyici davranışlar içinde olmayabilir. İş yerinde çalışan birey, ayrımcılığa uğradığını düşündüğünde ve yardım görmediği zaman yalnızlık hissine kapılabilir. Bu his, kişide olumsuz duyguların yaşanmasına neden olabilir

(Mercan vd., 2012: 216). Görülmektedir ki dışlanmışlık kavramı iş yerindeki yalnızlığı etkileyen bir unsurdur. İş yerindeki yalnızlığın sosyal ilişkilerin eksikliğinden kaynaklandığı ifade edildiğinde (Wright vd. 2006: 60), iş ortamında ayrımcılık ve dışlanmışlık kavramlarının iş yeri yalnızlığına zemin hazırlaması beklenen bir sonuçtur.

4.1. İş Yerinde Yalnızlığın Boyutları

İş yerindeki yalnızlık duygusal ve sosyal yalnızlık olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir. Duygusal yoksunluk, iş yerindeki çalışanlar arasındaki iletişimin kalitesini; sosyal arkadaşlık ise iş yerindeki arkadaşlık ilişkilerinin yeterliliğini ifade etmektedir (Wright, 2005: 75). Unutulmamalıdır ki iş yaşamındaki yalnızlık, genel yaşamdaki yalnızlıktan farklılık göstermektedir. Duygusal ve sosyal yalnızlığın birbirinden ayırt edici bir şekilde ölçülebilmesinde güvenilir ve geçerli bulunan bir ölçek geliştirilmiştir. Wright, Burt ve Strongman'nın geliştirdiği bu ölçek “iş yaşamında yalnızlık ölçeği (*loneliness at work scale*)” olarak ifade edilmekte ve iş yerindeki yalnızlığın sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutunda ölçülmesine olanak sağlamaktadır (Doğan vd., 2009: 272). Bu bağlamda iş yerindeki yalnızlığın, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olarak iki boyutta değerlendirildiği belirtilmektedir.

4.1.1. Sosyal Arkadaşlık

Sosyal yalnızlık, bireyin sosyal bütünleşme ve kaynaşma eksikliği yaşamasını ifade etmektedir (Tilburg, Havens ve Gierveld, 2004: 470). Bireyin, iş ortamında sosyal ilişkiler kuramaması ve kendini sosyal ilişkilerin bir parçası olarak hissedememesi yalnızlık kavramının sosyal yalnızlık boyutunda yaşandığını göstermektedir. Sosyal arkadaşlık olarak da ifade edilen sosyal yalnızlık, bireyin sosyal bütünleşme ve kaynaşma eksikliği yaşamasına neden olmaktadır (Tilburg, Havens ve Gierveld, 2004: 170; Eroğlu ve Yılmaz, 2015: 287).

Çalışanın ekip yemeği, piknik, konser gibi sosyal etkinliklere ilgi göstermemesi, iş arkadaşlarının cemiyetlerine katılım sağlamaması ve diğer çalışma arkadaşlarıyla rahat iletişim kuramaması sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadığını gösterir. Ayrıca iş yaşamında sosyal arkadaşlık boyutunda sıkıntı yaşayan çalışanların işle ilgili sıkıntılarını ve düşüncelerini rahat bir şekilde paylaşmadığı, dinlenme zamanlarında kendilerine eşlik edecek iş arkadaşlarını bulmakta zorluk yaşadığı söylenebilir (Mercan vd., 2012:

217). İş yerinde iletişim yetersizliği önem arz eden bir faktördür. Çünkü çalışanlar belirli bir örgüt iklimi içinde bir arada yaşamakta ve işlerini yerine getirmektedirler. Eksiksiz iletişim olanağı, uygun zamanda doğru ilişkiler kurulmasını sağlayacak ve bu sayede grup üyelerinin kaynaşarak birbirlerini daha rahat tanınmasına ve birbirlerine güven duymasına ortam hazırlayacaktır (Asunakutlu, 2011: 7).

4.1.2. Duygusal Yoksunluk

Duygusal yoksunluk, bireyin çevresiyle yakın bağlanma ve romantik ilişkilerininin yokluğunda ortaya çıkmaktadır. Bahsedilen yakın ilişkilerin yokluğunda, birey duygusal olarak kendini yalnız hissetmekte ve bu nedenle de üzüntü ve boşluk duygusu yaşamaktadır (Wright, 2005: 24) Bireyler; ölümler, boşanmalar ve ayrılıklar gibi üzücü olaylar sonucu önemli yakın ilişkilerin ortadan kalkması hâlinde duygusal yoksunluk yaşar (Şişman ve Turan, 2004: 120). Yılmaz ve Altınok (2009: 455), Nartgün ve Demirer (2012: 143) ise duygusal yoksunluğun kişinin çevresi ile içten ve yakın ilişkiler içinde olamaması durumunda ortaya çıktığını ifade etmiştir. Yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunda yaşanması da bireyin kaygı ve boşluk duyguları hissetmesine neden olmaktadır. Bu duygularla beraber bireylerde tehditlere karşı uyanık olma, nedensiz korkular, endişe etme, ufak şeylere aşırı hassasiyet ve diğer bireylerin sevecen yaklaşımlarını yanlış algılama gibi davranışlar ön plana çıkmaktadır (Doğan vd., 2009: 239).

Duygusal yoksunluk boyutunun iş yerinde yaşanması durumunda ise çalışanın iş yerindeki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliği ifade edilmektedir (Eroğlu ve Yılmaz, 2015: 287). Duygusal yoksunluk yaşayan çalışan, iş arkadaşları tarafından anlaşılmayacağını düşündüğü için kendini iş arkadaşlarına karşı kapatır. Onlarla duygu ve düşüncelerini paylaşmaz. İş arkadaşlarıyla yakın bir bağ kuramaz. İş arkadaşlarına karşı mesafeli davranan çalışan, kendini gruptan dışlanmış olarak algıladığı için kaygı ve boşluk yaşar. Bu durum çalışanın kendini mutsuz ve huzursuz hissetmesine neden olur. Ancak çalışan tekrar yakın arkadaşlık ilişkileri kurabilirse, duygusal yoksunluk son bulur (Kaplan, 2011: 34; Aşık, 2016: 368).

Duygusal yoksunluk yaşayan çalışanın iş arkadaşlarıyla sıkıntılar yaşamaması, çalışana olumsuz etkilediği gibi örgüt ikliminde de sorunlar yaşanmasına neden olabilir.

Bu durum, çalışanın işverenine karşı duygusal bağlılık oluşturma ihtimalini en aza indirebilir. İşverenine karşı duygusal bir bağ oluşturamayan çalışanların işten ayrılması, kalifiyeli çalışan kaybının yaşanmasına neden olmaktadır. Örgütsel açıdan ise bu durum, işe yeni giren çalışanlara deneyimli ve donanımlı eleman olmaları için harcanan zaman ve verilen maddi-manevi emek düşünöldüğünde, ciddi bir insan kaynakları sorunu doğurmaktadır (Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar, 2014: 44). Oysa örgüte karşı güçlü bir duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, daha fazla çalışma isteği içinde olarak ve üretkenliklerini artırarak örgütte uzun yıllar kalmak isterler (Meyer, Natalie ve Smith, 1993: 539).

4.2. İş Yerinde Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

Yazında yapılan birçok araştırmaya bakıldığında, yalnızlığı etkileyen faktörler arasında daha çok demografik özellikler üzerinde durulmuştur. Kişilerin yaşamlarında yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir seviyesi ve eğitim düzeyi gibi durumların yalnızlık düzeylerini etkileyip etkilemediği ve etkilemekteyse ne ölçüde etkilediği araştırma konusu olmuştur (Ponzetti, 1990; Donaldson ve Watson, 1996; Yüksel, Özcan ve Kahraman, 2013; Akgöl, 2017).

Yalnızlık hissinin yaşanmasına neden olan durumlar kişiye göre farklılık göstermektedir. En genel şekliyle ele alınan özelliklerden biri olan cinsiyet kavramı, kadınlar ve erkekler arasındaki yapısal değişiklikler ve özelliklerden bahsetmektedir. Kadınlar ilişkilerinde erkeklere göre daha duygusaldır ve destekleyici rol üstlenirler. Erkekler ise ilişkilerinde kısmen bireysel olmayan arkadaşlık ve sosyal ilişkilere önem verirler (Ersoy, 2009: 212-213). Borys ve Perlman (1985: 71) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, erkeklerin ilişkilerinde daha az kişiler arası duyarlılık gösterdiği ve kadınlara göre daha az duygusal olduğu ifade edilmiştir. Bu bilgiler ışığında kadınların ilişkilerindeki duygusal yaklaşımları, ilişki kurduğu kişiye karşı beklentilerini artırabilir. Artan beklenti karşısında doyum yaşayamayan kadınlar, hayal kırıklığına uğrayarak kendilerini yalnızlık duygusu içinde bulabilirler. Yani kadınların erkeklere göre daha duygusal olma durumu, yine kadınların erkeklere göre daha fazla yalnızlık yaşayacağı kanısını doğurabilir. Akgöl (2017: 279) lojistik sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında çalışanların sosyal, duygusal ve genel yalnızlık

düzeylerini cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, aylık gelir dağılımı, firmada çalışan sayısı, çalışma süresi, iş yeri statüsü ve çalışanların sigara kullanımı gibi değişkenlere göre araştırmıştır. Yapılan bu araştırma sonuçlarına bakıldığında, bahsedilen üç yalnızlık durumunun yaşanmasında cinsiyete göre bir farklılık görülmemiş olmasına rağmen, başka bir çalışmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla yalnızlık durumu yaşadığı ifade edilmiştir (Yüksel vd., 2013: 282). Akgül'ün (2017: 279) araştırmasında cinsiyet değişkenine göre iş yerinde yalnızlığın anlamlı bir farklılık göstermemesi, lojistik sektörü çalışanlarının çoğunluğun erkek olması durumu göz önünde bulundurularak yorumlanmaktadır. Yüksel vd. (2013: 282), Yakut ve Certel (2016: 84) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla iş yerinde daha fazla yalnızlık hissetmesinin sebepleri arasında erkeklerin sosyal ilişkilerinde yüzeyselliği tercih etmesine karşın, kadınların çabuk sosyalleşme, etkili iletişim kurma ve toplumda yer edinen uyum rolü gösterilmektedir.

Diğer bir demografik değişken olan yaş unsuru ise çoğunlukla genç, yetişkin ve yaşlı olarak kategorileştiğinde Donaldson ve Watson (1996: 252), yalnızlığın bu üç kategoride görülebilme ihtimalinin olmasına karşın yaşlılarda daha sık görülen bir problem olduğunu belirtmiştir. Finlandiya'da yaşlılar üzerinde yapılan bir araştırmada yalnızlığın birçok zararlı faktörle ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Bu faktörlerin içinde yer alan yaşlanma, yalnızlığın bir nedeni olarak belirtilmiştir. Sosyal izolasyona neden olan düşük gelir düzeyi ve gençlerin kırsal alanlardan şehirlere göçü gibi toplumsal değişimler, yaşlılıkta yalnızlığın nedenleri olarak ifade edilmiştir (Savikko vd., 2005: 231). Ponzetti (1990: 38) ise yalnızlığın her yaşta görülen bir problem olduğunu belirtmiştir. Ancak ergen ve genç yetişkinlerin yalnızlığa daha yatkın olduğunu ifade etmiştir. Üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında öğrencilerin utangaçlık, pasiflik, dikkatsizlik gibi olumsuz kişilik özellikleri nedeni ile çevrelerindekiyle yakın ilişkiler kurmada ve sürdürmede sıkıntı yaşadığını ortaya koymuştur. Yakut ve Certel (2016: 84), yaptıkları araştırmada öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre yalnızlık düzeylerine bakmış ve öğretmenlerin yaşları ilerledikçe yalnızlık düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak bu tespitin farklılık gösterdiği başka araştırmalar da mevcuttur. Selçukoğlu (2001), Karaduman (2013) ve Yüksel, Özcan ve Kahraman (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda yaş ilerledikçe

yalnızlığın arttığı kanısına varılamamıştır. Öğretmenler üzerinde yalnızlık yaşanmasında yaş grubu değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmadığı ortaya konulmuştur. Bir başka araştırmada ise ifade edilen araştırmaların aksine, öğretmenlerin iş yaşamlarındaki yalnızlık olgusu yaş azaldıkça artış göstermektedir (Kaplan, 2011: 120).

İş yerinde yalnızlığı etkileyen faktörlerin tespitinde meslek gruplarına has nedenlerin varlığı da unutulmamalıdır. Örneğin, Perlman ve Peplau (1982) rekabetin baskın olduğu çalışma ortamında yalnızlık hissinde artış olabileceğini ifade etmiştir. Akgül'ün (2017: 281) lojistik sektörü çalışanlarının iş yerinde yalnızlık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelediği araştırmasında ise sürücülerin diğer çalışanlara göre kendilerini yalnız hissettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumun kaynağı olarak sürücülerin sıklıkla uzun yolculuklar yapması ve bu nedenle aile ve sosyal çevrelerinden ayrı kalması gösterilmiştir. Görülmektedir ki meslek grubu içinde yapılan işin niteliği de dâhil olmak üzere yalnızlık düzeyini etkilemektedir.

Gelir ve eğitim seviyesinin yalnızlık ile ilişkisine bakıldığında, bu iki değişkenin düşüklüğü bireylerde yalnızlık hissinin artmasına neden olmaktadır (Wright, 2005: 28). Page ve Cole (1991: 943) tarafından gerçekleştirilen yalnızlık olgusunun demografik özelliklere göre incelendiği çalışmada, eğitim seviyesi düşük olan bireylerin, eğitim seviyesi yüksek olanlara göre daha fazla yalnızlık yaşadığı belirtmiştir. Eğitim seviyesinin beraberinde getirdiği statü ile profesyonel mesleğe sahip olanların yalnızlık yaşama ihtimalinin diğer çalışanlara göre daha az olduğu ifade edilmiştir. Gelir seviyesi yüksek olan kişilerin yaşam standartlarının, ekonomik ve sosyal refahlarının yüksek olması beklenir. Bu kişilerin gelir seviyesi düşük olanlara göre daha fazla sosyal etkinliğe katılma imkânları mevcuttur. Girdikleri sosyal ortamlarda kuracakları arkadaşlık ilişkileri göz önüne alındığında, gelir düzeyi düşük olan insanlara göre nispeten yalnızlık yaşama ihtimalleri azalacaktır.

Reinking ve Bell (1991: 368) tarafından gerçekleştirilen, bireyin kariyer başarısının yalnızlık deneyimi üzerine etkisinin incelendiği çalışmada örgütün yüksek kademelerinde çalışanların uzun mesai saatlerine rağmen kişisel ilişkilerinden memnuniyetleri, örgütün alt kademe çalışanlarına göre daha az bulunmamıştır. Yazar, iş başarımı az olan çalışanların daha fazla yalnızlık yaşadığını ifade etmiştir. İşteki

başarının, bireyin yaşamının diğer alanlarına yayılması ve işte harcanan edilen zamanın telafi edilmeye çalışılması, ifade edilen sonuç için olası bir açıklamadır. Başarılı çalışanlar, işlerinden daha büyük ekonomik ödüller kazanır ve elde ettikleri prestijlerinden özel faydalar sağlayabilirler. Bir başka açıdan bakıldığında birey için iş yerinde başarı, diğer insanlara yakın olmaktan çok daha önemli olabilir.

Cooper (1981: 281), üst düzey yönetici rolünün ek bir yük kaynağı olduğunu belirtmektedir. Üst düzey yöneticilerin ağır sorumluluklar altında uzun saatler çalışması, aileleriyle az vakit geçirmesine neden olmaktadır. Dışarıdan bakıldığında bu durum onların mağdur olarak görülmesine yol açmaktadır. Aileleriyle vakit geçirememek bazı kişiler için yalnızlıkla eş değerdir. Oysa üst düzey yöneticiler, kendilerini işlerine olan bağlılıklarını güçlü bir şekilde paylaştıkları arkadaşlarıyla birlikte çalışırlar. Onlarla geçirdikleri zaman aile üyelerinden çok daha fazladır ve bu yüzden aileleriyle az zaman geçirmiş olsalar bile bunun yalnızlığını hissetmezler (Bell, vd., 1990: 9). Wright (2005: 46), CEO pozisyonundaki üst düzey çalışanların, yalnızlık yaşama düzeyini farklı değerlendirmiştir. Yazar, üst düzey çalışanların örgütsel paydaşların beklentilerine cevap verebilmek için maske takmaları gerektiğini söylemektedir. Ancak bu maskeleme, bireyde kaygı, sabırsızlık ve duygusal çekilme gibi sıkıntı verici duyguları doğurabilir. Aynı zamanda üst düzey yöneticilerin örgütün geneline göre sayılarının az olması da bu bireylerin yalnızlığa eğilim göstermesine neden olmaktadır.

Medeni hâl ve yalnızlık arasında doğrudan bir ilişki olmasa da sosyal destek yoluyla dolaylı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Barron vd., 1994: 278). Linn vd. (1985: 2780) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında, evli olmayan hekimlerin daha fazla depresif olduğu ve gerçekleştirdiği çalışmalardan da evli olanlara göre daha az memnun olduğu saptanmıştır. Yazar, evli olan hekimlerin yaşamlarından evli olmayanlara göre daha fazla memnun olduğunu da ifade etmiştir.

İş yerinde yalnızlığı etkileyen faktörler genel olarak değerlendirildiğinde yalnızlığı etkileyen demografik özelliklerin, iş yerinde yalnızlığın tespitinde yeterli olmadığı görülmektedir. Bu faktörler araştırılırken meslek grubunun ve meslek grubu içinde yapılan işin niteliğinin iş yerinde yalnızlık düzeyinin tespitinde anlamlı bir fark oluşturduğu söylenebilir.

4.3. İş Yerinde Yalnızlığın Sonuçları

İş yerinde yalnızlığın çalışanın tutum ve davranışlarını etkileyip etkilemediği ve etkiliyorsa nasıl ve neden etkilediğini anlamak, iş yerinde yalnızlığın iyileştirilmesinde önemli bir basamaktır. Goodwin, Cook ve Yung (2001: 230) tarafından gerçekleştirilen ve yalnızlığın yaşam doyumu ile ilişkisinde kültürün etkisinin incelendiği araştırmaya bakıldığında, yalnızlığın etkisi kültürle göre farklılık gösterse de yalnızlık ve yaşam doyumunun ters orantılı bir ilişki içinde olduğu belirtilmiştir. Yalnızlığın bir sonucu olarak bireylerin yaşam doyumları azalabilmektedir. Yalnızlığın yaşam doyumu ile ilişkisinin incelendiği bir başka araştırmada Japonya'nın Fukoku kentinde yaşayan 121 kişi ile Avustralya'nın Melbourne kentinde yaşayan 139 kişinin yalnızlık ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Avusturyalı deneklerde yalnızlık ve yaşam memnuniyeti arasında yüksek bir ilişki çıkmıştır. Japonlar arasında bu ilişki daha düşük düzeyde çıkmıştır. Japon katılımcılarda yalnızlığın, Avustralya'da olduğu gibi yaşamdan duyulan memnuniyetsizliğe dönüşmediği belirtilerek Japon bireylerde yalnızlık deneyiminin genel yaşam memnuniyetinden büyük ölçüde bağımsız olabileceği kanısına varılmıştır (Schumaker vd., 1993: 65). İş yerinde yalnızlığın sonuçlarına bakıldığında da durum değişmemektedir. Okul müdürlerinin psikolojik mod, yaşam tarzı ve yaşam beklentilerinin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna varan bir araştırmada, yine yaşam doyumunun yalnızlık ile ilişkisine rastlanmıştır. Yaşam doyumu yüksek olan okul müdürlerinin çalıştıkları okullara herhangi bir zorunluluk olmaksızın daha fazla bağlı kaldığı belirtilmiştir. Eğer çalışan genel olarak hayatından memnunsam, hayatının bir parçası olan organizasyona kendini adanmış hissederek. Diğer taraftan daha düşük düzeyde yaşam doyumuna sahip olan okul müdürleri, yalnızca yaşamlarına devam edebilmek ve iyi bir kariyer sahibi olabilmek için kendi organizasyonlarına bağlı kalacaktır (Yılmaz, 2008: 1089).

Stres, iş yerinde yalnızlığın sonuçları arasında kendini gösteren diğer bir unsurdur. Ukwuoma (1999) tarafından Nijerya Katolik rahipleri üzerinde yapılan araştırmada, yalnızlığın çalışma hayatında önemli bir stres oluşturduğu belirtilmiştir (Wright, 2009: 22). İş yeri stresi, çalışanın işindeki performansını düşüren, işe kendini kaptırmasına engel oluşturan ve bunun gibi başka olumsuz davranışlar sergilenmesine neden olan bir olgudur. İş yaşamında yaşanan stres, örgütün çıkarlarına ters düşen davranışlara sebep

olduğu için çözülmesi gereken önemli bir problem olarak ele alınmaktadır (Cam, 2004: 2). Görülmektedir ki iş yerinde yaşanan yalnızlık, beraberinde doğurduğu stres faktörü sebebiyle örgüt içi başarımı olumsuz yönde etkilemektedir. Chay (1993: 298) tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırmada, sosyal desteğin iş tresini hafifleterek yaşam kalitesini artıran bir faktör olduğu ifade edilmektedir. Yalnızlık yaşayan bireyin çevresi ile iletişiminin zayıf olması nedeniyle stresle başa çıkma unsuru olan sosyal destekten yararlanamayacağı söylenebilir. Stres faktörü gibi olumsuz psikolojik duygular zamanında müdahale edilemediği takdirde, çalışanın bilişsel motor gücünü zayıflatacaktır. İş yerinde yalnızlığın istenmeyen sonuçlarından biri de zihinsel bozukluktur. Gerçek yalnızlığın zihinsel bozukluğun oluşmasında önemli bir rol oynadığı ifade edilmiştir. Zihinsel bozukluk çalışanın iş başarımını olumsuz etkileyerek kendisini eksik hissetmesine ve benlik saygısının azalmasına neden olan önemli bir problemdir (Fromm Reichmann, 1990: 330).

İş yeri yalnızlığı kronikleştiğinde, iş gören bir zaman sonra kendini yorgun, hâlsiz, çaresiz hissetmeye başlamakta ve bütün inancını kaybederek iş yerine karşı yabancılaşmaktadır. İş görenin yaşadığı bu durum, tükenmişlik olarak ifade edilmektedir. Aşık (2016: 370) tarafından yapılan bir araştırmada, otel çalışanlarının iş yerinde yaşadığı yalnızlık algısının tükenmişlik üzerine etkisi incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında iş yeri yalnızlığının, çalışanların tükenmişlik yaşamada etkili bir faktör olduğu ifade edilmiştir. Kişilerin mesleklerine karşı tükenmişlik yaşamada hem benlikleri hem de iş doyumları açısından yıkıcı bir durum oluşturmaktadır. Aynı zamanda araştırma neticesinde iş yerinde yalnızlığın sebep olduğu tükenmişliğin oluşmasında sosyal yalnızlığın duygusal yoksunluktan daha etkili olduğu bulgular arasında yer almıştır.

Yalnızlık gibi psikolojik faktörler çalışanın kişiler arası ilişkilerini, iş performansını ve örgütsel bağlılığını etkilemektedir (Yılmaz, 2008: 1087). Psikolojik ve fizyolojik iyi oluşu olumsuz etkileyen iş yeri yalnızlığı, aynı zamanda çalışanın örgüt içinde algıladığı desteğin azalmasına, örgüte karşı duygusal bağının zayıflamasına ve örgütsel sorumluluk bilincini yitirmesine neden olmaktadır. Bütün bu belirtilenler, örgüt ikliminin olumsuz yönde etkilenmesine yol açmaktadır (Bakioğlu ve Korumaz, 2014: 29). Ortak çalışanlar resmî ve gayri resmî ilişkiler yoluyla işteki kritik kaynakları ve bilgileri paylaşırlar. Yalnız çalışanların yeterli kaynak değişimi olmadan, işlerini etkin bir şekilde

yerine getirme olasılıkları düşüktür (Lam ve Lau, 2012: 4266). Dolayısıyla bu durum çalışanların iş performansını da olumsuz etkileyecektir.

4.4. İş Yerinde Yalnızlığın Olumsuz Etkileri İle Başa Çıkma Yolları

Wright (2005: 75), iş yerinde yalnızlığın daha çok sosyal alt boyutta yaşandığını belirtmiştir. Bu bağlamda iş yerinde yalnızlıkla başa çıkmada sosyal ilişkilerin önemi göz ardı edilemez. Dolayısıyla iş yaşamındaki kişiler arası iletişim, arkadaşlık, sosyal destek ve birey-örgüt uyumu kavramları, iş yerinde yalnızlıkla başa çıkmada önem arz etmektedir. İş yerinde arkadaşlık, tanışık olmanın çok daha ötesinde derin bir anlam taşımaktadır. İngiltere’de akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, akademisyenlerin iş arkadaşlarının davranışlarından duyduğu memnuniyet düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgulara bakıldığında, çoğu akademisyenin iş arkadaşlarının davranışlarından memnun olduğu ve bu netice itibarıyla iş tatmini yaşadığı ortaya konulmuştur (Oshagbemi, 2000: 88).

İş görenlerin yaptıkları işe ve çalıştıkları ortama karşı olumlu duygular beslemesi, iş tatmini kavramıyla ilişkilendirilmektedir (Erdil vd., 2004: 24). İş tatmini, bireyin iş ortamına duyduğu duygusal tepki olarak tanımlanabilir (Dole ve Schroeder, 2001: 235). Bu noktada çalışanların iş arkadaşlarından memnun olması onların iş doyumlarını artırmakta; iş tatmini ve iş yerinde yalnızlık ile ilişki değerlendirildiğinde ise iş ortamında yaşanan yalnızlığın düşük iş tatminine neden olduğu ifade edilmektedir (Dönmez, Topaloğlu 2020: 315). Görülmektedir ki iş ortamında kişiler arası ilişkiler iş yeri yalnızlığını doğrudan olduğu gibi başka faktörler aracılığıyla da etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanların iş yerindeki arkadaşlarından memnun olmasını sağlamak, iş yeri yalnızlığının olumsuz sonuçları ile başa çıkmada yardımcı olabilir.

İş ortamında çalışanlar, arkadaşlık ilişkileriyle başka çalışanlardan destek ve yardım almaktadır. İş yeri arkadaşlığı, çalışanların işlerini yapmasına yardımcı olan desteği ve kaynağı artırmaktadır (Berman, West ve Richter, 2002: 218). İş yerinde yalnız olan bireyse kendi kabuğundadır. Arkadaşlarıyla çok fazla iletişim içinde olmayan bu bireyin, iş ortamındaki ilişkilerinden destek ve yardım alması güçtür. Çalışanın bu durumu, işine ve bulunduğu ortama karşı kötü hisler besleyerek iş tatminsizliği yaşamasına neden olmaktadır. Bütün bunların nihai sonucu olarak çalışan, işini terk etme

eğiliminde olmaktadır (Erdil vd., 2004: 20). Yazında göreceli olarak düşük iş tatmini yaşayan bireylerin iş pozisyonlarını değiştirme eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Dole ve Schroeder, 2001: 236). İş yeri arkadaşlıklarının, iş tatminini artırarak çalışanların işlerine ve görev aldıkları organizasyonlara karşı daha olumlu duygular beslemesini sağlayan önemli bir faktör olması nedeniyle yalnızlık duygusuyla başa çıkmada dikkate alınması gereken bir kavram olduğu söylenebilir.

Örgütsel iletişim ve iş yeri arkadaşlıklarından bahsedildiğinde, güçlendirme kavramı ile karşılaşılmakta ve bu iki olgunun olumlu yönde geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Moorhead ve Griffin (1995) güçlendirmeyi, “çalışanların kendilerini güçlü hissetmelerini sağlamak ve böylece örgütün en önemli kaynağı olan insanı, örgütsel hedeflere ulaşmayı kendiliğinden istemesi için güdülemek” olarak tanımlamıştır. Güçlendirme, iki alt boyuttan oluşmaktadır. Sosyo-yapısal ve psikolojik güçlenme olarak ayrılan bu iki çeşidin ortak amacı çalışanın iş performansını, iş tatminini ve işine karşı duygusal bağını artırmak ve bu sayede doğrudan olmasa da dolaylı bir şekilde işletmenin hedeflerini yerine getirmesine olanak sağlamaktır. Güçlendirme sadece örgütsel verimliliğin artırılması için değil, aynı zamanda çalışanın fizyolojik ve psikolojik sorunlarına etki etmesi nedeniyle de önem arz eder. İş yerinde psikolojik güçlendirme, kişinin iş arkadaşlarıyla takım ilişkilerini güçlendirerek, kurumsal bağlılığı ve kurumsal vatandaşlık davranışlarını artırmakta ve iş stresini ise azaltmaktadır (Çalışkan, 2011: 77).

Sosyal desteğin iş stresi ve sağlığı üzerindeki etkileriyle ilgili yapılan araştırmalar gözden geçirildiğinde, iş yerinde sosyal desteğin hem doğrudan hem de tamponlayıcı etkilerinin olduğu ortaya konulmuştur (Dignam ve West, 1988: 703). Sosyal destek “güç durumundaki bireye ya da stres altındaki bireye yakından bağlı olduğu eş, aile, arkadaş, öğretmen gibi insanlar tarafından sağlanan maddi ve manevi yardım” şeklinde tanımlanmaktadır. Algılanan sosyal destek ise kişilerin ihtiyaç duydukları anda başkalarından (aileleri, eşleri, arkadaşları vb.) yardım alabilecekleri bilincine sahip olması anlamına gelmektedir. Algılanan sosyal desteğin, stresin olumsuz etkileri üzerinde koruyucu bir rolü vardır (Cohen ve Janicki-Deverts, 2009: 375). Sürekli yaşanan bel ve baş ağrıları, nefes darlıkları, egzama ve mide hastalıkları aşırı stres sonucu oluşan fizyolojik rahatsızlıklardır. Aynı zamanda stres; endişe, sıkılganlık, maddi tedirginlik ve depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklara da zemin hazırlamaktadır. Bütün bu olumsuz

fizyolojik ve psikolojik sağlık sorunları çalışanların işlerinde devamsızlık yapmasına, iş arkadaşlarıyla iletişimlerinde sıkıntı yaşamasına ve işe karşı duyarsız davranarak iş verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (şahin, 2005: 55). Bir stres kaynağı olarak ele alınan yalnızlık, bu bağlamda değerlendirildiğinde, bireyin çevresinden aldığı sosyal destek kavramının önemi bir kez daha su yüzüne çıkmaktadır. İş yerinde gerek amirlerden gerekse iş arkadaşlarından alınan olumlu geri bildirimler ve işle ilgili verilmesi gereken kararlara sağlanan katkı, algılanan sosyal destekle ilişkilendirilir. Algılanan desteğin yüksek olduğu organizasyonlarda meslektaş ve yöneticilerin yakın, dostça, destekleyici ve teşvik edici davranışlar sergilemesi, iş görenlerin kendilerine karşı inancını artırmakta ve karşılarına çıkan sorunlara karşı mücadeleci bir tavır sergilemelerini sağlamaktadır (Oğuz ve Kalkan 2014: 789).

İKİNCİ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

1. YAŞAM DOYUMU KAVRAMI

Yaşam doyumu kavramı, Neugarten ve arkadaşları tarafından ilk kez 1961 yılında ele alınmıştır. Yazarlar bu kavramı, kişinin yaşamdan istekleri ile elde edebildiklerini kıyaslaması neticesinde ortaya çıkan durum olarak tanımlamıştır (Altıntaş, 2020: 21). Daha sonra 1969 yılında Bradburn, *duygu denge ölçeğini* geliştirmiş, ilk defa olumlu duyguların ölçümünü gerçekleştirmiştir. 1970'lere doğru çalışmalar iyice hız kazanarak “Ne kadar mutluyuz?”, “Yaşamdan ne ölçüde doyum sağlamaktayız?” gibi sorular yayınlarda yerini almıştır. 1973 yılında *Psychological Abstracts* dergisinde öznel iyi oluş ile ilgili yayımdan sonra çalışmalar çok daha hız kazanmıştır (Dal, 2015: 23).

Yaşam doyumu kavramını tam anlamıyla ele almadan önce doyum kavramına değinmek faydalı olacaktır. TDK'da (2020) “eldekinden hoşnut olma durumu, yetinme, kanaat, bazı istekleri giderme ve tatmin” gibi anlamları ifade eden doyum, kavramsal olarak ise canlı varlığın fizyolojik (açlık, susuzluk vb.) ve psikolojik (sevgi, başarı vb.) gereksinimlerini karşılanması sonucunda eski denge hâline ulaşması şeklinde tanımlanmaktadır (Altıntaş, 2020: 21).

Yaşam doyumu yazında birçok şekilde ifade edilmesine rağmen kişisel, çok yönlü ve aktif olması nedeni ile bu kavramın bütünsel bir şekilde tanımlaması oldukça güçtür. Bu nedenle birçok boyut ile ilişkilendirilmektedir. Bu boyutlar; sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve kültürel etmenler olarak belirtilebilmektedir (Gönül vd., 2010: 25). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), yaşam kalitesi aracı olan *WHOQOL Ölçeği* (*The World Health Organization Quality of Life Assessment*) ile yaşam kalitesinin birçok öznel yönünü ortaya koymuştur. DSÖ yaşam kalitesinin bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlık durumlarının hem aile hem de çevre ile sosyal ilişkilerini kapsadığını ifade etmektedir (Vahadi, 2010: 140). Aslında yaşam doyumu, bütüncül bir kavram olarak incelenmektedir. Doyum, sadece belirli bir alan ve konuyu değil, genel yaşamı içermektedir. Bu bağlamda yaşam doyumu; genel yaşantı içinde olumlu duyguların,

olumsuz duyguların üstünde olmasını ifade etmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Yaşam doyumu kavramı incelenirken bireyde doyumun nasıl sağlandığı araştırma konusu olmuştur. Bu noktada yazında yaşam doyumu kavramı bilişsel, duyuşsal ve bağlamsal olmak üzere toplamda 3 yaklaşımla tanımlanmaya çalışılmıştır (Galinha ve Pais-Ribeiro, 2011: 38). Kişinin amaç edindiği ve gerçekte olan yaşantısını karşılaştırması, yaşam doyumunun bilişsel yaklaşımını oluşturmaktadır. Bu değerlendirme neticesinde yaşam doyum düzeyi, kişinin kendini amaç edindiği yaşama uygun görmesi, kendini kuvvetli ve iyi hissetmesi derecesine göre belirlenmektedir (Cummins ve Nistico, 2002: 43). Bireyin kendini psikolojik olarak iyi ve mutlu hissetmesi, moralinin yüksek olması gibi öznel tutumlar da yaşam doyumunun davranışsal yaklaşımını oluşturmaktadır (Sung, 2003: 1094). Son yaklaşım olan bağlamsal yaklaşımda ise yaşam doyumu, kişinin sahip olduğu genel yaşam şartlarına ve sosyo-demografik özelliklerine göre sağlanmaktadır (Galinha ve Pais-Ribeiro, 2011: 38).

Aynı zamanda kişinin yaşamını hem bilişsel hem de duygusal olarak değerlendirmesini kapsayan öznel iyi oluş kavramı, yaşam doyumu ile ilişkilendirilmektedir. Yaşam doyumu kavramı öznel iyi oluşun bilişsel değerlendirme basamağında karşımıza çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle öznel iyi oluşunun bilişsel tarafını yaşam doyumu temsil etmektedir. Öznel iyi oluş psikoloji kavramında çokça incelenmekte olup kavram üç temel basamakta ele alınmaktadır. Bunlar; olumsuz duygulanım (öfke, nefret, suçluluk, üzüntü vb.), olumlu duygulanım (ümit, heyecan, güven, neşe, gurur, heyecan vb.) ve yaşam doyumudur. Öznel iyi oluşun üçüncü basamağında yer alan yaşam doyumu; bireyin çeşitli alanlarda yaşamdan sağladığı tatminin değerlendirilmesi durumunu ifade etmektedir. Bu değerlendirmede kişi zevk veren yaşantıları zevk vermeyen yaşantılardan daha fazla tecrübe ediyorsa, genel olarak kişinin yüksek bir öznel iyi oluşa sahip olduğu ifade edilmektedir (Dal, 2015: 23).

Tablo 2.1. Öznel İyi Oluşun Öğeleri

Hoş Duygulanım	Hoş Olmayan Duygulanım	Yaşam Doyumu	Doyum Alanları
Sevinç	Suçluluk ve utanç	Hayatı değiştirme isteği	İş
Coşku	Üzüntü	Mevcut yaşamdan tatmin	Aile
Hoşnutluk	Kaygı ve endişe	Anlamlı yakınların bireyin hayatına ilişkin görüşleri	Serbest zaman
Gurur	Öfke	Geçmişten tatmin	Sağlık
Sevgi	Stres	Gelecekte tatmin	Para
Mutluluk	Depresyon	-	Benlik
Coşkunluk	İmrenme	-	Kişinin grubu

Kaynak: Diener, E.; ve diğerleri “Subjective Weil-Being: Three Decades of Progress”, **Psychological Bulletin**, Cilt 125, Sayı 2, 1999, s. 276-302.

Grafikte görüldüğü üzere öznel iyi oluş; iş, aile, bireyin içinde yer aldığı herhangi bir sosyal grup gibi yaşamın belli alanlarında hissedilen olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın olmasını ve bu sayede yaşamdan doyum sağlanmasını ifade eder. Öznel iyi oluşu yüksek olan bireylerin kendilerini iyi hissetmekle kalmayıp aynı zamanda diğer bireylerle daha başarılı ilişkiler geliştirebildiği de gözlemlenmiştir (Diener, Seligman, 2002: 84). Bu bireylerin daha sağlıklı, yaratıcı ve başarılı olarak yaşamlarını sürdüğü de belirtilmiştir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005: 854).

Yazında yaşam doyumu kavramı birden fazla bakış açısı ile değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Aşağıda çeşitli yazarlara göre *yaşam doyumu* kavramı ifade edilmiştir:

- Bireylerin kendilerini ve yaşantılarını kavrayarak eleştirmesi neticesinde ortaya çıkan bir durumdur (Diener vd., 1985: 71).
- Bireylerin yaşantılarına karşı gösterdikleri duygusal reaksiyonlardır (Dikmen, 1995: 118).
- Bireyin kendi karakteristik özelliklerini, yaptığı işi ve bu işten elde ettiği doyumu değerlendirmesidir (Judge, Locke, Durham ve Kluger, 1998: 18).
- Bireyin seçmiş olduğu kıstaslara göre yaşamını değerlendirerek vardığı sonuçtur (Dost, 2007: 133).
- Bireyin yaşantısını mutlu veya mutsuz değerlendirmesidir (Haybron, 2011: 252).

Yukarıda ifade edilen tanımlamalara bakıldığında, en genel şekliyle yaşam doyumu, *bireylerin kendi yaşantılarından algıladığı tatmini* ifade etmektedir. Bu bağlamda yaşam tatmini, daha çok bilişsel yönüyle ağır basmaktadır.

2. YAŞAM DOYUMU KURAMLARI

Tabandan tavana ve tavandan tabana kuramı; aşağıdan yukarı-yukarıdan aşağı kuramı olarak da ifade edilmekte olup bireylerin hissettikleri anlık acı ve zevklerin değerlendirmesini yaparak mutlu olup olmadıklarının sonucuna varmasıdır. Kuramda bireylerin yaşamlarında aldıkları zevk ve kişinin yaşam alanlarından sağladığı doyum büyük önem arz etmektedir (Eryılmaz, 2009: 977; Parıldar, 2020: 21).

Belli bir noktaya ulaşma kuramı; kişilerin belli bir düzeydeki mutluluğu ve doyumu elde edebilmesi için çeşitli gereksinimlerinin giderilmesi gerektiğini savunan bir yaklaşımdır. Kuramda belirtilen temel çerçeve, “ihtiyaçların doyurulması mutluluğa ve doyuma sebep olur, bunun tersi durumlarsa mutsuzluk ve doyumsuzluk oluşturur” görüşüdür (Gümüş, 2006: 41).

Etkinlik kuramı; mutluluğun tamamen bireyin kendi etkinlikleri sonucu oluşabileceğini savunmaktadır. Bu kuramın önemli bir temsilcisi olarak gösterilen Aristoteles’e göre bireyin erdemli yaşaması mutluluğu getirmektedir. Sosyal faaliyetler, çeşitli egzersizler, hobiler başlıca etkinlikler arasında sıralanmaktadır. Bu noktada kişi kendisi için haz veren etkinliği bulup ona odaklanır ve yeteneğini etkili kullanırsa mutlu olabilmektedir (Dal, 2015: 31; Parıldar, 2020: 21).

Yargı kuramı; bireyin yaşam doyumunu, çeşitli kıyaslamalar sonucuna bağlamaktadır. Diğer bir ifadeyle kişi kendini kıyasladığı bireylere göre değerlendirmektedir. Bireyin yaşam doyumu, kendinden daha kötü durumda olduğunu düşündüğü kişiyle kıyaslaması sonucunda artmaktadır. Bu durum kişinin ruhsal sağlığını da yakından etkilemektedir (Acar Arasan, 2010: 14).

Haz ve acı kuramı; kişinin gereksinimlerini giderdiğinde elde ettiği hazzı, gideremediğinde ise hissettiği acıyı ifade etmekte; acı hissinin ortadan kalktığı anda ise mutluluğun yaşanacağını savunmaktadır (Gümüş, 2006: 42).

Bağ kuramı; kişilerin yaşanılanları hafıza bağları ve şartlanma ilkeleriyle ilişkilendirdiğini ifade eder. Mutluluk, hafızada bir ağ sistemi gibidir. Mutlu bireyler, olumlu zengin ağlara sahiptir. Bu nedenle bu kişiler yaşadıkları olaylara da pozitif tepkiler vererek olumlu bağlarını zenginleştirmektedir (Dal, 2015: 31; Parıldar, 2020: 21).

3. YAŞAM DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yaşam doyumu, kişiden kişiye değişkenlik gösteren öznel bir kavram olmasından dolayı tanımlanması oldukça zordur. Yetim (2003) çalışmasında, bireyci ve toplulukçu kültürle göre yaşamdan sağlanan doyum düzeyinin farklılaştığını ifade etmekte ve bireyci kültürlerin toplulukçu kültürle kıyasla çeşitli unsurlar aracılığıyla yaşam doyumlarının yüksek olduğunu belirtmektedir. Bireyci toplumlar, bağımsızlıklarının yüksek olması nedeniyle kendi mutluluklarıyla yakından ilgilenmektedirler. Aynı zamanda bu toplumlarda ekonomik gücün ve sosyal ilişkilerdeki istikrarın yüksek olması nedeniyle yaşamdan daha fazla doyum sağlandığı ifade edilmektedir. Yazar çalışmasında, yaşam doyumunu etkileyen unsurlar arasında kişilik özelliklerine de değinerek, bireyci toplumların benlik saygısının yüksek olduğunu ve benlik saygısındaki yükselişin de yaşam doyumunu yükselttiğini belirtmiştir. Bu unsurların yanı sıra, bireylerin yaşamlarını kendi kontrolünde şekillendirdikleri düşüncesinin de yaşam doyumunu artırdığı belirtilmiştir.

Dikmen (1995: 118) çalışmasında, yaşam doyumunun aslında çeşitli unsurlar ile açıklanmasının güç olduğunu, çünkü yaşamın her şeyi kapsayan geniş bir olgu olduğunu belirtmektedir. Ancak yazar, araştırmacıların yaşama dair ellerindeki birçok ögeyi, kavramı ölçebilmek amacıyla en aza indirmeye çalıştığını ifade etmektedir. Bu bağlamda yaşam doyumunun ölçülebilmesi için 6500 ögenin incelenerek 15 ögeye kadar indirildiği ifade edilmiştir. Bunlar;

- a) Araçsal olarak rahatlık,
- b) Kişisel ve sağlık açısından güvenlik,
- c) Anne, baba, kardeş ve akraba gibi aile içi ilişkiler,
- d) Bir evlat sahibi olmak ve bir evlat büyütmek,
- e) Duygusal ilişkiler arası yakınlık,
- f) Sosyal çevrede yakın arkadaşlara sahip olmak,

- g) Diğer insanlara yardımcı olmak ve onları gözetmek,
- h) Gerek yerel gerekse ulusal etkinliklere katılmak,
- i) Öğrenmeye açık olmak,
- j) Bireyin kendini anlıyor olabilmesi,
- k) Bireyin kendini tanımlıyor olabilmesi,
- l) Bir iş sahibi olmak,
- m) Toplumsallaşmak,
- n) Kitap okumak, müzik dinlemek ve maç seyretmek,
- o) Eğlenceli etkinliklere katılmak olarak ifade edilmektedir.

Yazında birçok kavram gibi yaşam doyumu kavramı da demografik özelliklere göre incelenmektedir. Yukarıda sıralanan, yaşam doyumuna etki eden ögelerin, bireylerin demografik özellikleri de göz önüne alınarak değerlendirilmesi doğru olacaktır. Çünkü bireylerin yaşamlarındaki tercihleri ve tercihlerini yaşama şekli demografik özelliklere göre değişmektedir. Örneğin, yukarıda yaşam doyumunu etkileyen öge olarak ifade edilen bir işe sahip olma, kadın ve erkek için farklılık gösterecektir. Aslında yaşam doyumu birçok unsurun bir bütün olarak incelenmesini gerektirmektedir. Bu nedenle yaşam doyumu kavramının demografik özelliklere göre de değerlendirilmesi gerekmektedir. Palmore ve Luikart (1978: 78) çalışmasında, yukarıda ifade edilen hususlara değinerek yaşam doyumunun cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni hâl gibi demografik özelliklerden etkilendiğini ifade etmektedir.

Yaş: Yaşam doyumunun yaş ile U şeklinde ifade edilen bir ilişkiye sahip olduğu, genç ve orta yaşlı bireylerin yaşlı bireylere göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Yazındaki bu bulgudan yola çıkılarak gençlik yıllarında geleceğe yönelik umut ve beklentilerin çokluğu ve yaşama sevincinin yüksek olması, yaş aldıkça ise yaşama dair beklentilerin azalması çalışmada ortaya çıkan bulguların nedenleri arasında gösterilmektedir (Parıldar, 2020: 22). Genç yetişkinler üzerinde gerçekleştirilen başka bir araştırma da yukarıdaki araştırmayı desteklemekte, yaş ortalamasındaki artışın yaşam doyumunu azalttığı ifade edilmektedir. Artan yaş ile beraber sorumlulukların da artış göstermesi, yaşamı daha olgun ve gerçekçi değerlendirmek bu sonucun nedeni olarak belirtilmektedir (Gülcan ve Nedim Bal, 2014: 48).

Cinsiyet: Bu değişken açısından Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (2001: 116) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, Malatya ili merkezinde çalışmakta olan hekimlerin yaşam doyumunu çeşitli faktörlere göre incelenmiştir. Bulgulara bakıldığında, kadınların erkeklere nazaran yaşam doyumunu puanlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmanın sonucunu destekler nitelikte olan başka bir araştırmada da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yaşam doyum düzeyleri daha düşük bulunmuştur (Yılmaz ve Aslan 2013: 65). Recepoğlu (2013: 320) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise öğretmen olmak için eğitim alan adayların yaşam doyumları ve mesleğe ilişkin bazı tutumları incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına bakıldığında, erkek öğretmen adaylarına göre kadın öğretmen adaylarının yaşam doyumları daha yüksek bulunmuştur. Öğretmen adaylarının yaşları, öğrenim aldıkları tür, öğrenim gördükleri bölüm ve aile içinde öğretmen olup olmaması gibi faktörler yaşam doyumunu etkilemezken, yaşam doyumunu etkileyen iki faktör içinde cinsiyet değişkeninin olduğu ifade edilmiştir. Çalışmada görölmektedir ki birçok faktör içinde cinsiyet yaşam doyumuna etki eden önemli bir değişkendir.

Eğitim Seviyesi: Plagnol ve Easterlin (2008: 613), eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin maddi varlıklara ulaşmadaki başarılarından dolayı diğer bireylerden daha mutlu olduğunu ifade etmiştir. Yenihan, Öner ve Balcı (2016: 45) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada, yaşam doyumunu ve iş doyumunu kavramlarının çeşitli değişkenlere göre ilişkisi incelenmiştir. Katılımcıların çoğunun lise mezunu olduğu belirtilen bu araştırmada, eğitim seviyesi ile yaşam doyumunun anlamlı ilişkisi ortaya koyularak üniversite mezunu olan çalışanların diğer çalışanlara kıyasla yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, eğitim seviyesi arttıkça çalışanların yaşamdan aldığı tatmin de artmaktadır.

Gelir Düzeyi: Yılmaz ve Altınok (2009: 464) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada gelir seviyesi fazla olan okul müdürlerinin yaşam doyumları, gelir seviyesi az olanlara kıyasla yüksek bulunmuştur. Kişilerin yaşamdan beklentilerinin karşılanması ile doyum elde ettiği ifade edildiğinde, gelir seviyesi yüksek olan bireylerin maddi beklentilerini daha rahat karşılayabildiği belirtilmektedir.

Medeni Durum: Dikmen (1995: 135), bireylerin evli kaldıkları süre arttıkça iş ve yaşam doyumlarının da arttığını ifade etmektedir. Evli kalınan sürenin uzaması, çiftlerin birbirlerini daha iyi tanıyarak anlaşmazlıklarını en aza indirmesi nedeniyle evlilik bağının güçlenmesine olanak sağlamaktadır. Güçlü bir evlilik bağı da yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin evlilik uyumlarını, yaşam doyumunu ve tükenmişlik seviyelerine göre inceleyen bir araştırmanın sonuçları da yukarıdaki ifadeleri desteklemektedir. Öğretmenlerin evlilik uyumlarıyla yaşam doyumları arasında olumlu ilişkinin varlığı bulgular arasında yer almıştır. Evlilik biçimi, durumu, çiftlerin sahip olduğu çocuk sayısı ve ev işleri gibi unsurlar evlilik uyumunu etkileyen faktörler olarak ifade edilmiştir (Çelik, 2018: 40). Bunlara ek olarak aşağıda yaşam doyumunu kavramını etkileyen diğer faktörlere yer verilmektedir:

Çalışma Hayatı: Yaşam doyumunu tanımlanırken yaşam kavramı, bireyin iş dışında geçirdiği zaman olarak da ifade edilmektedir. Yaşam, iş ve iş dışı hayatın toplamıdır (Dikmen, 1995: 117). Bu şekilde ifade edildiğinde görülmektedir ki iş hayatı yaşamın çok büyük bir alanını kaplayan önemli bir olgudur. Bu nedenle çalışma hayatında yaşanacak olumsuzlukların bireyin genel yaşantısına yansiyarak yaşam doyumunu azaltması beklenmektedir. Yazındaki çalışmalar da bu beklentiyi doğrular niteliktedir. Parıldar (2020: 23), iş şartlarının olumsuz özellikleri, iş saatlerinin uzun olması, artan iş yükü ve düşük maaş alımları gibi durumların çalışan bireylerin yaşam doyumuna negatif yönde etki ettiğini ifade etmektedir. Ünal vd. (2001: 117) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada iş doyumunu, tükenmişlik ve yaşam doyumunu kavramlarının birbirleriyle etkileşim içinde olduğu, kişilerin iş doyumunu artırarak tükenmeyi azaltmalarıyla yaşam doyumlarına ve mutluluk düzeylerine olumlu etki edeceği ifade edilmektedir. Verbruggen ve Sels (2010: 5) araştırmasında, bireyin iş yaşamının yaşam doyumunu düzeyini etkilediğini ifade etmektedir. Bireyin kendini iş yaşamında yeterli görmesi, kariyer yapması, iş amaçlarına ulaşmada engelleri aşması ve iş hayatında belirlediği amaçlara ulaşabilmesi gibi faktörler, çalışanın yaşam doyumunu artıran unsurlar olarak sıralanmaktadır.

Sağlık: Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlık kavramı şu şekilde ifade edilmiştir: “Sağlık sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir” (Keskin ve Topuzoğlu, 2006: 47). Burada ifade edilen tam iyilik hâli,

yaşam doyumunu etkileyen önemli bir ifadedir. Bireylerin hem bedensel hem de ruhsal olarak kendilerini iyi hissetmesi öznel iyi oluşlarını da olumlu etkileyerek yaşam doyumlarının artmasını sağlayacaktır. Yalnızlığın olumsuz etkilerinin iyileştirilemeyip kronikleştiğinde bireylerin çeşitli zihinsel ve psikolojik sağlığının bozulacağı da ifade edilmektedir (Perlman ve Peplau 1984: 13). Soylu (2018: 61) tarafından yapılan araştırmada, hemodiyaliz tedavisi gören hastaların yaşam doyumları incelenmiştir. Araştırmada hemodiyaliz hastası olan bireylerin sağlık durumlarından dolayı işlerinde problem yaşadığı, bu sebeple ekonomik sıkıntılar çekerek gelir seviyelerinin düştüğü ifade edilmiştir. Gelir seviyesi düşen hemodiyaliz hastalarının yaşam doyumlarının da düştüğü bulgular arasında yer almıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

1. PERFORMANS KAVRAMI

Performans, hayatımızın her alanında yer alan özellikle iş dünyasında büyük önem arz eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ortamında bir işin belirli kriterlere uygun olarak yapılması beklenmekte ve iş görenlerin örgütlerin belirlemiş olduğu amaç ve hedeflere uygun çalışmalar yürütmesi istenmektedir. İş yeri çalışanlarının, örgüt içinde verimlilik ve etkinliklerinin ölçülmesi performans kavramı ile değerlendirilmektedir (Güngör, 2018: 25).

TDK'da (2020) performans kavramı “başarım” olarak tanımlanmakta, başarım kavramı ise “elde edilen bir başarı”, “herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü”, “kişinin yapabileceği en iyi derece ve performans” şeklinde ifade edilmektedir. Yazında performans ya da başarım kavramı farklı yaklaşımlara göre pek çok şekilde tanımlanmaktadır. Şirket açısından “belirli bir zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarı” olarak tanımlanan performans; kişi açısından tanımlandığında ise amaca ulaşmak için sarf edilen bireysel “verimlilik” ve “etkinlik” düzeyi şeklinde ifade edilmektedir. Performans kavramının birey açısından farklı tanımlamalarına bakıldığında, ortak tanım olarak “kişinin kendisi için tanımlanan, özellik ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırların içinde gerçekleştirmesi” şeklinde ifade edilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201). Performans kavramının farklı tanımlamalarına birkaç örnek daha verilebilir:

“Performans; bir işi yapan bireyin, bir grubun veya bir kurumun o iş ile amaçlanan hedefe yönelik şekilde nereye varabildiği, diğer bir deyişle neyi sağlayabildiğinin nicel (miktar) ve nitel (kalite) şekilde anlatılmasıdır.” (Tercan, 2017: 39).

“Performans, örgütsel davranış bakımından çalışanın örgütsel hedeflerine ulaşma amacıyla göreviyle alakalı eylemlerin ve işlemlerinin neticesinde elde ettiği üründür.” (Başaran, 2004: 179).

Etkili bir insan kaynağı politikası olarak ele alınan performans, örgütlerin üzerinde durması gereken oldukça önemli bir kavramdır. İşletmeler, örgütün amaçlarını

gerçekleştirirken kaynaklarını verimli ve etkili kullanarak sürekliliğini yani gelecekteki etkinliğini korumayı gözetmektedir. Bu bağlamda çalışanların performanslarının değerlendirilmesi gerekmekte ve iş performansın artırılması büyük önem arz etmektedir (Demirci, 2010: 51).

Performans kavramının iş yaşamındaki tanımlarına bakıldığında aynı amaca farklı şekillerde ulaşıldığı gözlenebilir. Bu çalışmalarda performans: “önceden belirlenen yahut sonradan revize edilen amaçlara ulaşmak için planlama, organize etme, kadrolama, yöneltme, denetlemeye ilişkin teori, model, yaklaşım ve ilkelerin maharetle uygulamaya geçirilme süreci” (Özmutaf, 2007: 43); “örgütün maddi ve manevi unsurlarından en üst düzeyde yararlanma derecesi” (Gülduran, 2018: 21) veya “bir zaman diliminde gerçekleşen etkinliklerin amaca hizmet etme derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Güngör 2018: 25).

Yazındaki tanımlarda görülmektedir ki performans kavramı incelendiğinde, bireysel performansın yanında örgüt performansı, işletme performansı gibi kavramlar ile karşılaşılmaktadır. Bu bağlamda performansın örgüt bazındaki tanımı iş performansı olarak ele alınmakta, bu nedenle detaylı bir tanımlama için ayrı bir başlık altında incelemek gerekmektedir.

2. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI VE ALT BOYUTLARI

Globalleşen dünyada işletmelerin ayakta kalma becerilerini çeşitlendirmesi, sıkı rekabet ortamında sürdürülebilirliklerini koruması için çalışan performansını değerlendirmesi ve geliştirmesi gerekmektedir. Bu noktada iş performansı kavramının incelenmesi önemlidir.

Performans kavramının yazında çeşitli tanımlamaları bulunmaktadır. Kohli (1985: 425) tarafından performans kavramı, iş görenin çalışma arkadaşlarıyla karşılaştırılarak iş ile ilgili tutum, davranış ve çıktılarının verimlilik düzeyinin değerlendirilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Rousseau ve McLean (1993) ise iş performansı kavramını daha yüzeysel tanımlayarak iş görenin para karşılığında sarf etmesi gereken çaba olarak ifade etmektedir. Benzer başka bir tanımda performans kavramı “iş yerinin amaçlarını gerçekleştirmesi için, personelin ücret beklentisine karşı işletme için göstermesi gereken çaba” olarak ifade edilmektedir (Gülduran, 2018: 23).

Rotundo ve Sackett (2002: 66), iş performansını daha geniş bir yelpazede ele almakta ve bu kavramı iş gören tarafından kontrol edilen ve örgütün amaçlarının gerçekleşmesi amacıyla katkıda bulunan birçok faaliyet ve davranış olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre iş performansı, örgütsel hedeflere katkıda bulunan ve bireyin kontrolünde olan eylemler şeklinde ifade edilmektedir. Bu tanım, çok çeşitli iş davranışlarını içermektedir. Bazı davranışların çalışanın görev ve sorumluluğuna katkıda bulunurken bazı davranışların ise kuruluşun hedeflerini etkilediğini, ancak görev ve sorumlulukların altına girmediğini iddia etmektedir (Rotundo ve Rotman, 2002: 7).

Şirketlerin örgütsel amaçlara ulaşarak rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için yüksek performans sergileyen çalışanlara ihtiyacı vardır. İş görenler, kendilerinden beklenen yüksek performansı gösterebilmek için motive edilmeye gereksinim duymaktadır. İş görenlerin organizasyonlarda gösterdiği yüksek performans sadece örgüt için değil, aynı zamanda bireyler için de önem arz etmektedir. İş yerindeki başarı bireylerin öz güvenini ve iş tatminini sağlamakta ve beraberinde çalışma koşullarının da (maaş ve statü artışı) yükselmesine zemin hazırlamaktadır (Çalışkan ve Akkoç, 2012: 5). Görülmektedir ki yüksek iş performansı gerek organizasyonlar gerekse çalışanlar için tartışmasız büyük önem arz etmektedir.

Campbell vd. (1990: 278) iş performansını, organizasyonun hedeflerine ulaşmak için önemli olduğu düşünülen davranışların ve faaliyetlerin toplamı olarak tanımlamaktadır. Yöneticinin işletmenin hedeflerine uygun ve kısa vadeli bir amaç belirleyerek çalışanlarını amaca ulaşmak için motive etmesi, onların çabalarının artırmasına neden olmaktadır. Bu noktada işletmenin belirlemiş olduğu amaçlara ulaşmada çalışanların davranışlarını ve eylemlerini destekleme ve değerlendirme, performans eyleminin sonuçlarının bir değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir. Etkinlik yani performans eylemleri, bazen bir iş performansı endeksi olarak kullanılsa da aslında farklı bir şeyi ölçmektedir. İş davranışları iş performansını tam olarak tanımlamamakta, sadece performans değerlendirmede ölçüt olarak kullanılmaktadır. Nitekim yazında iş performansı kavramı görev performansı-rol içi performans ve bağlamsal performans-rol dışı performans olarak iki alt boyutta incelenmektedir.

2.1. Görev Performansı-Rol İçi Performansı

Rol içi performans olarak da adlandırılan görev performansının yazında aşağıdaki şekillerde tanımlandığı görülmektedir:

Görev performansı, bir bireyin kuruluşunun “teknik çekirdeğine” katkıda bulunan faaliyetleri yerine getirme konusundaki yeterliliğini ifade etmektedir (Sonnentag ve Frese, 2002: 6). Bir başka tanımlamaya göre görev performansı, bir malın ya da hizmetin üretim aşamasını ya da örgütün idari işlerine katkıda bulunan çalışanların görev ve sorumluluklarını gerçekleştirmesini ifade etmektedir (Taştumur, 2018: 84). Görev performansı, çalışanın işin gerektirdiği görevleri ne ölçüde yansıttığıyla ilgilidir (Yıldız ve Kavak, 2017: 414). İş görenler, örgütlerde bilgi ve becerilerini kullanarak mal, hizmet ve fikir üretimi gerçekleştirdiğinde ve bu süreçte teknik görevlerini yerine getirdiğinde rol içi performans sergilemiş olmaktadır. Rol içi performans, örgütün çıkarlarına doğrudan katkıda bulunan ve işin doğasında yer alan iş gerekliliklerinin gerçekleşmesini amaçlayan çeşitli davranışlardan oluşmaktadır. Yapılan tanımlamalara bakıldığında, görev performansının örgütün idari ve teknik yapısına destek veren, örgüte mal, hizmet ve aynı zamanda fikir üretimi sağlayan bir kavram olduğu görülmektedir (Kurt, 2013: 8; Van Scotter, 2000: 81).

Görev performansı iki türde ele alınmaktadır. İlki teknik/idari olarak adlandırılmakta ve işletmelerin mal, ürün hizmetleri ve ham maddelerinin ürün ve eşyaya dönüşmesini sağlayan faaliyetler şeklinde ifade edilmektedir. Bir perakende mağazasında mal satışı yapmak, imalathanelerde üretimi gerçekleştirmek, okullarda öğretmek, hastanelerde ameliyat etmek ve bankalarda çek tahsili yapmak, görev performansının teknik/idari biçimine örnektir. İkinci biçim olan liderlik görev performansı, iş görenlerin işletme için ham madde tedarikinde bulunması, ürünleri dağıtması, bunları gerçekleştirirken belirli bir plan dâhilinde koordinasyon ve denetleme sağlayarak etkili bir şekilde faaliyet göstermesidir (Gök, 2018: 68). Liderlik görev performansında astlara yön göstererek rehberlik yapmak, onları motive etmek ve performanslarını korumak gibi görevler yer almaktadır (Taştumur, 2018: 85). Bu bağlamda görev performansının işletmenin teknik özü ile direkt bir ilişki içinde olduğu ve çalışanın yaptığı işin sanat yönüne vurgu yaptığı görülmektedir.

2.2. Bağlamsal Performans-Rol Dışı Performans

İş performansı sadece gerçekleştirilmesi beklenen görevlerden oluşmamaktadır. Aynı zamanda bireyler arası motivasyonu içeren bileşenler de iş performansının bir parçasıdır. İş performansının ikinci boyutu olan rol dışı performans ya da diğer adıyla bağlamsal performans, kavramsal olarak örgütsel vatandaşlık davranışına benzetilmektedir. Bağlamsal performans, işletmenin teknik ve idari süreçlerine katkıda bulunmaz, ancak daha geniş bir yelpazede, iş yerinin teknik işlevini yerine getirirken çalışma ortamının örgütsel, sosyal ve psikolojik havasını zenginleştirmeyi hedefleyen eylemleri içermektedir (Ünlü ve Yürür, 2011: 185; Gök, 2018: 68). Çalışanın kendi isteğiyle iş arkadaşlarına yardımcı olması, iyi iş ilişkilerini yürütecek şekilde davranışlar sergilemesi veya zamanında bir görevi bitirebilmek için fazladan çaba göstermesi bağlamsal performans davranışlarına örnek verilebilir (Van Scotter, 2000: 81). Goodman ve Svyantek (1999: 255), bağlamsal performansın işin resmî bir parçasını oluşturmayan gönüllü olarak gerçekleşen eylemleri içerdiğini ifade etmektedir. Bunlar; başkalarına yardım etmek, örgütün kurallarını/prosedürlerini takip etmek, organizasyon amaçlarını desteklemek ve örgüt içi çalışanların görevlerini başarıyla tamamlamak için ekstra çaba göstermesi şeklinde sıralanmaktadır.

Bağlamsal performans kavramı, birçok şekilde incelenmektedir. Ancak genele bakıldığında, iki türde bağlamsal performans ayrımı yapılmaktadır. Birincisi, örgütün iş prosedürlerini ve organizasyonel süreçlerini değiştirmeyi ve iyileştirmeyi amaçlayan proaktif davranışlardır. İkincisi ise örgüt içi istikrarı sağlamayı amaçlayan ve beş bileşende ifade edilen dengeleyici bağlamsal performans davranışlarıdır. Bunlar, diğerkâmlık (özgecilik), vicdanlılık, centilmenlik sorumluluk, sivil erdem, nezaket birlikte örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Yıldız ve Yıldız, 2015); yani iş arkadaşlarına yardım etmeyi, organizasyonu korumayı ve sosyal olarak gerçekleştirilen faydalı davranışları içermektedir. Görülmektedir ki bağlamsal performans tek bir tip davranış setini oluşturmamakta, kendi başına çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Sonnentag ve Frese, 2002: 7; Yildiz, 2019: 3).

Podsakoff, Ahearne ve MacKenzie (1997: 262) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, örgütsel vatandaşlık performansı ile ilişkilendirilen bağlamsal performansın

Çalışma gruplarının veya içinde bulunan kuruluşların etkinliğini artırdığına dair temel bir varsayım test edilmiştir. Bu alışmada Kuzeydoğu Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan bir kâğıt fabrikasında 40 makine ekibinde çalışan 218 kişinin performansının niceliği ve kalitesi üzerine örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkisi incelenmiştir. Sonuçlar, yardım etme davranışının (diğerkâmlık) ve centilmenliğin performans miktarı ve performans kalitesi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu noktada bağlamsal performansın, iş gören performansını doğrudan ve pozitif etkilediği ifade edilebilir. Bağlamsal performansın iş gören performansı üzerindeki bu etkisinin örgütün çıkarlarına da olumlu katkı sağlayacağı ve çalışanlar ve yöneticilerin etkinliğini artırması beklenmektedir. Yararlı, saygılı ve iş birlikçi davranışların, çalışma grubu etkinliğini artırması ve kuruluş yeleri arasındaki sürtüşmeyi azaltarak görev performansını kolaylaştırması, aynı zamanda sosyal ve psikolojik bir bağlamı teşvik ederek örgütsel koordinasyonu ve kontrolü geliştirmesi beklenmektedir. Tek bir bağlamsal performans eyleminin çalışana maaş artışı sağlaması ya da terfi kazandırması pek muhtemel olmasa da zaman ve durum içinde çalışanların bağlamsal performans eylemleri, denetim otoritelerinin çalışanların organizasyona katkıları ve ilerleme potansiyeli konusundaki kararlarını etkilemektedir (Van Scotter, 2000: 81).

İçeriksel performans-rol dışı performans etkinlikleri, görev performans-rol içi performans etkinliklerinden farklılık göstermektedir. Görev etkinlikleri direkt veya endirekt olarak işletmenin teknik çekirdeğine katkı da sağlamaktadır. Bununla beraber görev performansının sağladığı örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı bağlamsal faaliyetler desteklemektedir. Görev faaliyetleri aynı kuruluştaki farklı işler arasında değişirken, bağlamsal etkinlikler birçok (veya tüm) iş için ortaktır. Görev aktiviteleri, rol içi davranışlardan oluşmaktadır ve çalışanların ücret karşılığında gerçekleştirdiği eylemlerdir. Bununla birlikte bağlamsal davranışlar, çalışanın gönüllü eylemlerini içermekte olup daha az rol odaklıdır. Görev faaliyetlerini tamamlamak için çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri önemlidir. Görev yeterliliği ile ifade edilen bu durumda bağlamsal performans için motivasyon kaynağı, çalışan eğilimleri ve iradeleridir. Yani gönüllülük ve yardımlaşma gibi örgütsel vatandaşlık davranışları şeklinde sıralanmaktadır (Goodman ve Svyantek, 1999: 255).

3. İŞ PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Örgütlerde iş görenlerin çalışmalarının sistemli ve biçimsel olarak ilk değerlendirilmesi, 1900'lü yıllarda Amerika Birleşik Devleti'nde kamu hizmeti veren kurumlar tarafından yapılmıştır. Daha sonraki yıllarda iş görenlerin verimlilikleri Taylor'un geliştirmiş olduğu iş ölçümü uygulamasıyla tespit edilerek örgütlerde bilimsel olarak uygulanmaya başlanmıştır. Performans değerlendirmenin Türkiye'deki uygulamaları da ilk kez kamu kurumlarında başlamıştır. Ülkemizde işletme biliminin artış göstermesi, özel sektörün performans değerlendirme uygulamalarına ilgisinin artması ve çağdaş yönetim tekniklerinin yaygınlaşması ile performans değerlendirme kavramı her geçen gün giderek önemini artırmaktadır. 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle iş görenlerin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi durumunda performans değerlendirme sistemlerinden elde edilen sonuçlar, yasal bir belge niteliği taşımaktadır. Bu durum, işverenlerin performans değerlendirme kavramına ilgisini artırmış bulunmaktadır (Uyargil, 2008: 2).

Performans değerlendirme kavramı incelendiğinde çalışanların belirli bir zamanda iş yerinde ne kadar başarılı olduğunu tespit ederek sonraki dönemlerde ne kadar gelişme göstereceğini belirlemeyi ifade etmektedir. Bir başka deyişle performans değerlendirme, iş görenlerin mevcut başarı durumlarını inceleyerek çalışan potansiyelini değerlendirmeyi içermektedir (Gök, 2018: 71). Yine başka bir tanıma göre performans değerlendirme, bir idarecinin öncesinde tespit edilmiş standartlarla kıyaslama ve ölçme yoluyla çalışanın işteki performansını değerlendirme süreci, yahut kişinin iş yerindeki tutum ve davranışlarını, ahlaki durum ve hususiyetini ayrıntılayan ve bütünleyen planlı bir araç olarak ifade edilmektedir (Eraslan ve Algün, 2005: 95). İnsan kaynakları biriminin mühim görevleri arasında bulunan performans değerlendirme, çalışanların belirli bir dönem içinde organizasyonun amaçlarına hizmet ederken, ürettikleri sonuçların değerlendirilmesinin yapılarak ücret belirleme, terfi gibi kararlarda ve çeşitli alanlarda kullanılmasını içermektedir (Akdemir, 2009: 487).

Gerçekte bütün organizasyonlar, resmî ya da gayri resmî bir şekilde iş görenlerin başarılarını değerlendirmektedir. Performans değerlendirme; çalışma kriterlerinin düzene koyulmasını, çalışma kriterlerine göre gerçek performansın değerlendirilmesini,

performans eksikliklerinin ortadan kaldırılmasını ve çalışanların güdülenerek geri bildirim sağlamasını içeren bir metot olarak tanımlanabilmektedir (Tunçer, 2013: 90).

Performans değerlendirme ve performans ölçümü birbirinden farklılık göstermektedir. Performans ölçümü performans göstergelerinin süreç veya sonuç göstergeleriyle ilgilenmekte, içinde bulunan durumu fotoğraflamaktadır. Bu sayede örgütün amaçlarına ulaşma ile ilgili bilgi sahibi olunmasını sağlar. Performans değerlendirme ise genellikle ele aldığı konuların ayrıntılı incelemesini ve performansını artırmak için faaliyetlerde veya programlarda yapılan değişikliklerle ilgili tavsiyeleri içermektedir (Curristine, 2006: 129). Sadece ölçüm sonuçlarına bakarak organizasyonların ne derece başarılı ya da başarısız olduklarının tespitini yapması mümkün olamaz. Bu nedenle organizasyonların başarılı ya da başarısız olduklarının sonucuna varabilmesi ve bu tespitin sebebi hakkında yargıya varabilmesi için detaylı bir performans değerlendirme yapılması gerekmektedir (Yenice, 2006: 124).

4. PERFORMANS DEĞERLENDİRME AMAÇLARI

Performans değerlendirme amaçları, yönetsel ve geleceğe ilişkin personel geliştirme amaçları olarak ikiye ayrılmaktadır. Performans değerlendirmenin yönetsel amaçlarına bakıldığında, organizasyonların bütün birimlerinin başarı durumlarının tespitinin yapılmasını, çalışanların hedef ve ihtiyaçlarının tek bir çatı altında toplanabilmesi için uygun bir ortamın hazır edilmesini içermektedir. Aynı zamanda genel başarı durumu ile problemler hakkında bilgi toplayarak gelecekteki olaylar ile ilgili öngöründe bulunma fırsatı, performans değerlendirmenin diğer bir yönetsel amacıdır. İnsan kaynakları biriminin ilgilemekte olduğu organizasyonun ücretlendirilmesi, terfi, yer değiştirme, ödül ve cezalandırma gibi uygulamalarına yönelik kararların alınmasında etki eden bilgi ve ölçütlerin kullanımını sağlamak ve etkili iş politikalarıyla plan ve programlar, ücret sistemleri, işe alım, seçme ve yerleştirme gibi uygulamaların geliştirilmesini hedeflemek de yönetsel amaçlar arasında sıralanmaktadır.

Performans değerlendirmenin geleceğe ilişkin personel geliştirme amaçlarına bakıldığında, organizasyon çalışanlarına başarı düzeylerini artırma fırsatı sağlarken üstlerinin fikirlerini ve kendileri hakkında düşüncelerini öğrenme fırsatı da sunmaktadır. Bunun yanında başarıların gerçekleştirilmesini sağlayarak, yapılan işe anlam katarak ve

Çalışanların başarı gereksinimlerini karşılayarak memnuniyet ve motivasyonlarını artırmaktadır. Ayrıca alışanların işe yabancılaşmasını önleyerek, çalışan hedeflerinin belirlenmesini sağlamakta ve bu sayede çalışan ve organizasyon hedefleri arasındaki çelişkili durumu yok etmeyi hedeflemektedir. Çalışanlara hatalarını ve zayıf yönlerini görmeleri için şans tanıyarak çalışanların bu yönlerini eğitim ve gelişim planlarıyla düzeltmesine imkân sağlamaktadır. Organizasyon içinde çalışanların gelecekteki durumlarının ne olacağı ile ilgili tespitlerin yapılmasıyla kariyer planlamasına olanak tanıyarak personel gelişimini sağlamaktadır (Eraslan ve Algün, 2005: 2; Aytekin, 2017: 1130-1131).

5. PERFORMANS DEğERLENDİRMEİN KULLANIM ALANLARI

Performans değerlendirmenin belli başlı kullanım alanları bulunmaktadır. Performans değerlendirme en yaygın olarak iş görenlerin terfi ve görev değişimlerinin yapılandırılmasında kullanılmaktadır. Ayrıca bireylerin uygun pozisyonlarda çalıştırılıp alıştırılmadığının tespitinin yapılması, ücretlerin belirlenmesi ve düzenlenmesi, iş görenlere zayıf ve eksik yönlerinin gösterilmesi ve çalışan ihtiyaçlarının belirlenmesi de performans değerlendirmenin kullanım alanları arasında sıralanan diğer etkenlerdir. Bunların yanı sıra performans değerlendirmenin kullanım alanları içinde gerek bireysel gerekse örgütsel olarak eğitim ve geliştirme eksikliklerinin giderilerek kariyer ve performans gelişimlerini destekleyici faaliyetler de yer almaktadır. Bütün bunlar gerçekleştirilirken organizasyon ve gruplar içindeki ilişkilerin adil bir şekilde oluşturulması, sürdürülmesi ve astlar-üstler arasındaki hiyerarşik sistemi azaltıcı ve bütünleşmeyi sağlayıcı faaliyetlerin geliştirilmesi de hedef alınmaktadır (Tunçer, 2013: 90; Eraslan ve Algün, 2005: 2).

6. PERFORMANS DEğERLENDİRME YÖNTEMLERİ

Organizasyonların kullandığı çok çeşitli performans değerlendirme yöntemleri bulunmaktadır. Organizasyonların hangi performans değerlendirme yöntemlerini kullanacağı örgüt kültürü ve değerlendirmek istedikleri özellikler açısından farklılık göstermektedir. Aşağıda performans değerlendirme yöntemleri geleneksel ve modern yöntemler olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir (şahin, 2019: 32).

6.1. Geleneksel Yöntemler

Geleneksel yöntemler, modern performans yöntemlerine kıyasla eski yöntemler olarak değerlendirilmektedir (Shaout ve Yousif, 2014: 966). Geleneksel yöntemler içinde yer alan çeşitli performans değerlendirme yöntemleri aşağıda alt başlıklar hâlinde sıralanmaktadır.

Grafik değerlendirme yöntemi: En yaygın kullanılan performans değerlendirme yöntemidir. İş görenlerin çalışma ortamında kişisel başarılarının genel bir değerlendirmesinin yapılmasında kullanılmaktadır. Çalışanlar, performans düzeylerinin puanlandığı bir listede sıralanmaktadır. Performansa tabi tutulan çalışanlar, bireysel özellikler, iş davranışları ve iş ile ilgili ortaya koydukları sonuçlar olmak üzere üç ana ölçüt ile puanlamaya tabi tutulmaktadır (Jafari, Bourouni ve Amiri, 2009: 94; Taştımur, 2018: 81; Eraslan ve Algün, 2005: 96).

Kritik olay yöntemi: İş görenin performansında önem arz eden kritik davranışlarının yazılı olarak ayrıntılı bir şekilde kayıt altına alınmasını ve daha sonra ayarlanan bir zaman diliminde bu kaydın yeniden değerlendirilmesini içermektedir (Gök, 2018: 76).

Derecelendirme yöntemi: Çalışanı değerlendirmek amacıyla oluşturulan kriterlerin en iyiden en kötüye derecelendirilmesini içermektedir. Ancak nasıl ve neden kavramları bu değerlendirilmede yer almamaktadır (Gök, 2018: 76; Eraslan ve Algün, 2005: 97).

Öyküleyici yazı: Yönetici, değerlendirme süreci sonunda çalışanın güçlü noktaları ve iyileştirilmesi gereken zayıf noktaları hakkında bir açıklama yazmaktadır. Bu yöntemde öncelikle davranışa odaklanmaya çalışılmaktadır. Değerlendirme kriterlerinden bazıları; çalışan performansının genel izlenimi, çalışanların mevcut yetenek ve nitelikleri, çalışanların önceki dönem performanslarının değerlendirilmesi şeklinde sıralanmaktadır (Shaout ve Yousif, 2014: 967).

6.2. Modern Yöntemler

Geleneksel yöntemleri iyileştirmek amacıyla modern yöntemler geliştirilmiştir. Modern yöntemler, öznellik ve ön yargılı olma gibi nedenlerden dolayı geleneksel yöntemlerin eksikliklerini iyileştirmeye çalışmaktadır (Gök, 2018: 77).

Davranışa dayalı değerlendirme ölçekleri: Bu ölçekle kişinin performansı, farklı boyutlar ya da kriterler açısından değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Davranışa dayalı değerlendirme ölçekleri, bir bireyin performansının belirli örneklerle göre sayısal değerlendirmelere dayandırılarak davranışın karşılaştırılmasıdır. Örneğin, bir doktorun hastalara sempati göstermesi üçüncü seviye değerlendirmeyi içerirken, beşinci seviye değerlendirmede ise yüksek duygudaşlık göstermesi gerekmektedir. Her bir performans unsuru için performansın çeşitli aşamalarını açıklamada davranışsal ifadeler veya somut örnekler kullanılmaktadır. Bu ölçekle kişinin performansı farklı boyutlar ya da kriterler açısından değerlendirilmeye çalışılmaktadır (Tunçer, 2013: 98; Shaout ve Yousif, 2014: 967).

İnsan kaynakları muhasebesi: Bu yöntemde performans, çalışanların maliyeti ve kuruma katkısı bakımından değerlendirilmektedir. Bir başka ifadeyle performans, çalışanın kuruma kazandırdığı parasal kazanç ile ölçülmektedir. Ancak bu yöntem çalışanın sadece kuruma olan maliyetini ölçmesi nedeniyle çalışanın kurum için ifade ettiği değeri göz ardı etmektedir (Gök, 2018: 77). Bu yönüyle zayıf bir yönünün olduğu söylenebilir.

360 derece değerlendirme: 360 derece yönteminde çalışan performansı gerek iç kaynaklardan gerekse dış kaynaklardan yararlanılarak çok yönlü bir şekilde değerlendirilmektedir. Bu yöntemde performans; çalışanın astlarının, üstlerinin, meslektaşlarının, müşterilerinin, tedarikçilerinin hatta eş değerindekilerinin bile değerlendirme girdilerini içermektedir. Hoffman (1995), 360 derece yöntemini kurumdaki birçok kaynaktan davranışsal gözlemlerin toplanmasını ve bu sayede çalışanın öz değerlendirme yapabilmesini sağlayan bir yöntem olarak açıklamaktadır (Jafari, Bouroun ve Amiri, 2009: 95).

Amaçlara göre yönetim: Yönetim tarafından belirlenen amaçların ne ölçüde gerçekleştirildiğine bakılarak performans derecelendirilir (Yıldız ve Çobanoğlu, 2016:

136). Bu yönetim üç süreçten oluşmaktadır. Bunlar; amaç oluşturma, yürütme süreci ve performans geri bildirimidir (Gök, 2018: 77).

7. İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yazında performans belirleyiciler olarak ele alınan üç unsur bulunmaktadır. Birincisi, çalışanın işine yoğunlaşmasını ifade eden odaklanma kavramıdır. İkincisi, bilgi ve maharete dayanan yetkinlik kavramıdır. Üçüncüsü ise organizasyon ve çalışan hedeflerinin bütünleşmesini içeren adanma kavramıdır. Bu üç kavramın, çalışan performansında artış sağlanabilmesi için birlikte değerlendirilerek etkinliklerinin belirlenmesi gerekmektedir (Begenirbaş ve Turgut, 2014: 137).

İş performansının etkilenmesinde bireyin yanı sıra çevresel ve organizasyona ilişkin faktörler de yer almaktadır. Bu bağlamda iş performansını etkileyen unsurlar aşağıda yer aldığı gibi üç faktörde toplanmaktadır (Güngören, 2017: 64):

Kişisel faktörler: İş gören performansını etkileyen unsurların ortaya konulmasında bireysel özelliklerin etkisi diğer faktörlere nazaran daha yaygın olarak incelenmektedir. İş görenlerin edindikleri amaç, bilgi ve becerileri, kişilik özellikleri, sosyo-demografik özellikleri (yaş, cinsiyet vb.), meslekte çalışma yılları, motivasyon ve iş tatminleri gibi unsurlar iş performansını etkileyen kişisel faktörler olarak sıralanmaktadır (Güngör, 2018: 30; Taze, 2019: 27). Çalışanların bireysel performansları gerek örgüt adına gerekse diğer çalışanlar adına büyük önem arz etmektedir. Aynı zamanda bireylerin kişilik yapıları ile çalıştığı iş arasındaki uyum onların performansını etkilemektedir (Deniz, 2019: 41).

Örgütsel faktörler: Örgütün yönetsel tutum ve politikaları (liderlerin rolü, ödül ve ceza uygulamaları, teknoloji kullanımı), örgüt kültürü ve iş yapısı, son olarak da örgüt içi insan ilişkileri, çalışan performansına etki eden örgütsel unsurlar olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda çalışanın örgüte karşı bağlılığı, örgütün çalışana verdiği destek ve örgütün çalışanları arasında adaletli davranması da çalışan performansını etkileyen önemli faktörlerdir (Yıldırım, 2011: 8; Taze, 2019: 27).

Çevresel faktörler: Her örgütün kendine ait bir çevresi bulunmaktadır. Örgüt, ayakta kalabilmek için çevresi ile ilişkilerinde sürekliliği sağlamalı ve kendine yer

edinmelidir. Bu bağlamda örgüt ve çevre birbirinden ayrı düşünülmeyen bir bütündür. Örgütün alacağı kararları gerek doğrudan gerekse dolaylı olarak etkileme gücüne sahip sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel faktörlerin tamamı dış çevreyi oluştururken, örgütün sahip olduğu varlık ve yetenek gibi faktörlerin tamamı da iç çevreyi oluşturmaktadır. Örgütün iç ve dış çevresini belirleyen her bir unsur, çalışan performansını gerek doğrudan gerekse dolaylı olarak etkilemekte ve bu unsurların birbirleriyle etkileşimi iş görenlerin performansını oluşturmaktadır (Yıldırım, 2011: 21; Güngör, 2018: 30).

8. İŞ PERFORMANSI SONUÇLARI

İşletmelerin belirlediği amaçları gerçekleştirebilmesi için iş gören performansının önemi oldukça yüksektir (Uludağ, 2018: 179). İş gören performansı işletme performansını artıran bir unsur olarak belirmekte ve bu iki kavram arasında pozitif yönlü bir ilişkiden bahsedilmektedir. Aynı zamanda çalışan memnuniyetinin artmasıyla iş gören performansının da arttığı ve bu sayede işletme performansında artış gözlemlendiği ifade edilmiştir (Kocaman, 2017: 67). Görülmektedir ki iş performansının yüksek olması, çalışanın görev aldığı işletmenin performansının da artmasını sağlamaktadır.

Benzer şekilde iş görenlerin belirlenen amaçlara karşı bağlılığı ile iş performansı arasında yüksek bir ilişki öne sürülmekte olup iş görenlerin organizasyonun amaçlarına bağlılığının yüksek olması, amaca ulaşma yolunda daha çok çaba harcamalarını sağlayacak ve beraberinde organizasyona başarı getirecektir (Avunduk, 2016: 72). İş görenin içinde bulunduğu kurumdan memnun olması, onların yaratıcılık yeteneklerini sergilemesini ve bu sayede iş tatminini sağlamakta, iş tatmini de performansı ve başarı güdüsünü olumlu etkilemektedir. Örüntünün devamında ise çalışanların işten ayrılma niyeti ortadan kalkarak örgütsel bağlılık artmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 197). Örgütsel bağlılık, çalışanın görev aldığı organizasyona duyduğu sadakati ifade etmektedir (Luthans, 1992: 125). Organizasyona bağlı olan çalışanların ise organizasyonların belirlediği amaçları gerçekleştirebilmek için daha fazla çaba sarf ettiği belirtilmektedir (Uludağ, 2018: 175). Bu bağlamda iş performansı ile örgütsel bağlılığın birbirini etkileyen iki unsur olduğunu ifade etmek mantıklı olacaktır. Aynı zamanda Bal, Bozkurt ve Ertemşir (2014), Singh ve Khurana (2016: 699) araştırmalarında, performans değerlendirmenin çalışanın örgüte karşı duygusal bağını artırdığını ortaya koymuştur.

Yazında, çalışanların yaptıkları işten doyum sağlamaları sonucunda mı performanslarının yükseldiği ya da çalışanların yüksek performans göstermeleri sonucu mu işlerinden doyum sağladıkları üzerine pek çok araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu noktada, iş tatmininin çalışanın iş performansına etkisini ortaya koyan çalışmaların yanı sıra çalışanın iş yerindeki performansının iş tatminine etkisini orta koyan araştırmaların varlığı da söz konusudur (Köroğlu, 2011: 216). Sevimli ve İşcan (2005: 57) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, çalışanın iş yerindeki tecrübesinin iş performansını artırarak iş tatminini olumlu etkileyeceği ifade edilmiştir. Lyman, Lawyer ve Hackman (1975: 344) araştırmasında, iş tatmini ve iş performansını değerlendirmiş; çalışanın yüksek performans göstermesinin iş tatminine neden olduğunu ifade etmiştir. İş tatmini ve performans ilişkisinde yüksek performans gösteren çalışanın ödüllendirilmesi ve bu ödülün çalışan tarafından adil algılanması, iş tatminini artırmaktadır (Tınaz, 2005: 27). Telman ve Ünsal (2004) tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırmada da yüksek performansa sahip çalışanların ödüllendirilmesi nedeniyle yüksek iş tatmini elde edildiği belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların görev aldığı işlerde yüksek performans sergileyerek ödüllendirilmeleri onların iş tatminini artırmaktadır (Çakıl ve Güney, 2017: 53).

Babin ve Boles (1996: 70) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada sunulan model sonuçlarına bakıldığında, çalışma ortamının çalışanların performansını etkilediği belirtilmektedir. İş arkadaşları tarafından çalışanların sergilediği işlerin bilişsel değerlendirmesi, denetim yapmak üzere görevli olan kişi veya kurumların destek seviyeleri ve iş stresinin performans ve memnuniyet üzerinde önemli etkileri olduğu belirtilmiştir. Ayrıca araştırmada iş performansının, rol stresi ve iş tatmini ilişkisinde aracı rol üstlendiği de tespit edilmiştir. Daha açık bir ifadeyle, rol çatışması ve rol belirsizliği, iş performansını olumsuz etkilemekte ve bir sonraki aşamada ise iş tatminine olumsuz bir katkı yapmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİNDE YALNIZLIK, YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

1. İŞ YERİNDE YALNIZLIK VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yalnızlık, kişinin yaşamının birçok yerinde görülebilen bir duygudur. Kişilerin kendilerini bir başına hissetmesine, hayatın yararsız olduğu gibi olumsuz duygu ve düşünceler içinde olmasına neden olabilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar yalnızlık yaşayan bireyin yaşam doyumunu doğrudan etkilemektedir. Yalnızlık hissi içinde olan kişinin yaşam doyumunun düşük olması beklenir. Goodwin, Cook ve Yung (2001: 230) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya bakıldığında yalnızlığın yaşam doyumunu ile ilişkisinde kültürün etkisi incelenmiştir. Yalnızlığın etkileri kültürden kültüre farklılık gösterse de yalnızlık ve yaşam doyumunu arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Wright (2005: 175-176) araştırmasında, bireylerin çalıştığı iş ortamının genel yaşam doyumlarını etkilediğini ve iş ortamında deneyimlenen ilişkilerin kalitesinin bireyin genel olarak yaşam hakkındaki hislerine zemin hazırladığını belirtilmektedir. İş yaşamının genel yaşamın ayrılmaz bir bütünü olduğu düşünüldüğünde iş yeri yalnızlığının yaşam doyumunu etkilemesi beklenen bir durumdur. İş ortamında düşük sosyal desteğin ve olumsuz bir duygusal iklimin bireyin işte kendini yalnız hissetmesine yol açabileceği düşünülmektedir. İş yerinde yalnızlık yaşayan birey, kendini stres altında hissedecek ve içinde bulunduğu ortamdan tatmin olmayarak kendi kabuğuna çekilmeyi tercih edecektir. Çalışanın iş ortamında duygusal yoksunluk yaşaması ve iş arkadaşlarıyla ilişkisinin az olması yaşam doyumunda düşüşe neden olmaktadır. Bu bağlamda, yazına bakıldığında iş yeri yalnızlığının yaşam doyumunu negatif yönlü etkilediği başka çalışmalar mevcuttur (Schumaker vd.,1993; Yılmaz ve Altınok, 2009; 2001; Yılmaz ve Aslan, 2013).

Kayıkçı ve Özyıldırım (2019: 1501) yalnızlığı, Maslow'un (1943) insan motivasyon kuramının "ait olma, sevmeye, sevilme" basamağında yer alan gereksinimlerin

karşılanmadığı zaman ortaya çıkabilen duygusal bir durum olarak ifade etmiştir. İhtiyaçların karşılanamaması beraberinde doyumsuzluk ve mutsuzluk getirmektedir. Yaşam doyumu genel anlamda yaşamdan sağlanan tatmini içermekte bu noktada yalnızlığın acı verici hissi ile ters düşmektedir. İş yerinde doyurucu sosyal ilişkiler yürütemeyen bireyler Maslow'un (1943) üçüncü basamağında yer alan temel ihtiyaçları karşılayamamakta ve bu nedenle yaşamdan doyum sağlamamaktadırlar. Bu bağlamda Malow'un (1943) insan motivasyon kuramına göre iş yerinde yalnızlığın yaşam doyumuna olumsuz etkisi açıklanmaktadır.

Sosyal arkadaşlık ilişkisi az olan kişilerin, iş yerinde arkadaşlık ilişkilerinin zayıf, çalışma arkadaşlarıyla paylaşımlarının az ve çalışma arkadaşlarına olan güvenin en alt düzeyde olduğu ifade edilmektedir (Gafa ve Dikmenli, 2019: 144). İş yerinde yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunda, yalnızlık hisseden kişilerin aykırı davranma, dışlanmışlık hissi yaşama, sıkılganlık ve kendilerini topluluğun bir üyesi olarak görememe gibi durumları yaşaması beklenmektedir. İş yerinde yaşanan yalnızlık sonucunda bireylerin yaşadığı bu durumlar, çalışanların iş performanslarını olumsuz etkileyerek başarısızlık duymasına neden olacaktır. Kendini başarısız değerlendiren çalışanın iş tatmininin azalması kaçınılmazdır (Mercan vd., 2012: 218). Çalışma hayatının kalitesi, iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür. İş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin kuvveti çalışma hayatının kalitesini, dolayısıyla bütün yaşamın kalitesini etkilemektedir (Rice vd., 1985: 298). Hayatlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanların iş yaşamlarından memnun olması bir noktada yaşam tatminini de yükseltmektedir (Çevik Kırıcı ve Korkmaz, 2014: 127).

Bireyin arzuladığı sosyal ilişkilerle sahip olduğu sosyal ilişkiler arasındaki fark arttıkça yalnızlık hissi yaşanmaktadır. Yalnızlık, birey için son derece ağırlı ve acılı bir süreçtir ve bu his, olumsuz duyguların yaşanmasına zemin hazırlamaktadır (Perlman ve Peplau, 1979: 101). Bireyin kendini iyi hissetmesi, yaşama karşı duyduğu mutluluk ve sosyal ilişkilerin varlığı yaşam tatminini etkilemektedir. Bireylerin günlük ilişkilerinden memnun olması, kendi hayatını olumlu değerlendirmesi yalnızlık ile başa çıkmada önemli unsurlardır (Yılmaz ve Aslan, 2013: 61). Bu bağlamda çalışanların yalnızlık hislerinin azalmasına yönelik girişimlerde bulunmak, onların yalnızlıktan kaynaklanan

olumsuz hislerinin ortadan kalkmasına imkân tanımak yaşamdan aldıkları doyumun artmasını sağlayacaktır.

2. İŞ YERİNDE YALNIZLIK VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş yaşamı için iş yerinde yalnızlık bir tehdit unsuru görülmekte ve bu sebeple değerlendirilmesi gereken önemli bir husus olarak ifade edilmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016: 194). Yazında bu iki değişken ile ilgili araştırmalara bakıldığında, iş yerinde yalnızlığın iş performansı üzerine etkisini inceleyen doğrudan çalışmalara oldukça az rastlanmıştır. İş yerinde yalnızlığın etkilerinin incelendiği araştırmalar daha çok örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve işkoliklik gibi iş performansını etkileyen kavramları içermektedir. Bu nedenle iş yaşamında yalnızlığın iş performansı ile ilişkisi çeşitli kavramlar ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Yaşamın her aşamasında görülebilen yalnızlık, bireylerin çalışma ortamlarında da görülebilen ve çalışanı olumsuz etkileyen bir durum olarak ifade edilmektedir (Demirtaş ve Haşit, 2016: 137). İş yerinde örgüt çalışanın iş arkadaşlarıyla doyurucu sosyal ilişkiler kuramaması bireyde yalnızlık duygusunun oluşmasına ve bireyin yalnızlık duygusunu bastırmak için çeşitli olumsuz davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. İş yerinde yaşanan yalnızlığın iş yeri çalışanları üzerindeki etkisinin incelenmesi, yalnızlığın iş yeri performansına etkisinin ortaya konulması açıdan önem arz etmektedir. Demirtaş ve Haşit (2016: 139), çalışmalarında iş yeri yalnızlığı ve iş performansı arasındaki anlamlı ilişkiye değinmektedir. Çalışanların iş yerinde hissettiği yalnızlık, örgüte karşı duygusal bağlarını azaltarak çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz etkilemektedir. Bu noktada iş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanın iş performansında azalma yaşayacağı ifade edilmektedir (Ayazlar ve Güzel, 2014: 320). Aynı zamanda iş yerinde yalnızlığın, çalışanların birbirleriyle bilgi paylaşımlarını da etkileyerek çalışanların önemli buldukları bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşmaması neticesinde iş performansının azalacağı ifade edilmektedir (Lam ve Lau, 2012: 4266).

İş yaşamında yalnızlık hissini deneyimleyen bireylerin kendini yetersiz bulması, başarılı olamayacağını düşünmesi neticesinde iş doyumunun büyük ölçüde azalacağı belirtilmiştir. Bireylerin iş yerinde doyumlarının azalması ise çalışanların verimliliğini

düşürecektir (Karaduman, 2013: 22). Bu bağlamda, iş yeri yalnızlığının olumsuz etkileri iş doyumunu azaltarak verimliliği etkilemekte, bu durum da iş performansında düşüşe neden olmaktadır. Bir işletmenin çalışanlarından beklediği verimliliği elde edememesi, işletmenin çıkarlarına ters düşmektedir. Bu nedenle iş yaşamındaki yalnızlığın belirlenerek önlenmesi, işletmelerin sürdürülebilir rekabetlerini devam ettirebilmesi için büyük önem taşımaktadır.

3. YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Banerjee (2015: 30) araştırmasında, çalışanın iş dışındaki yaşantısının işle ilgili duygularını dolaylı olarak etkilediğini ifade etmiştir. Diğer bir ifadeyle, iş yaşamını da kapsayan genel yaşamda bireyin hissettiği duygular ve tatmin, iş ortamına yansyarak iş yaşamını ve performansını etkilemektedir. Bu çıkarımı destekleyen bir çalışmada katılımcıların öz uyumlarının iş performansına etkisinde yaşam doyum kavramının aracılık etkisi incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına bakıldığında, katılımcıların iş performansının artmasında yaşam doyumunun etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Yaşam doyumunu yüksek olan katılımcıların iş performansının da yüksek olduğu ifade edilmiştir (Kale, 2013: 132). Çınar ve Özyılmaz (2018: 145) tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırmada yine yaşam doyumunu ile iş performansının pozitif yönlü ilişkisi ortaya konulmuş; yaşam doyumundaki artışın iş performansındaki artışa neden olduğu çalışmanın sonuçları arasında yer almıştır. Hayatının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren çalışanların, iş yerinde yaşadığı olumlu veya olumsuz tüm duygu durumlarını iş dışında kalan yaşantısına yansıtması; aynı zamanda iş dışı yaşantısındaki duygu durumlarını da iş yerine yansıtması beklenen bir durum olarak ifade edilmektedir (Karababa ve Acun Kapıkıran, 2014: 140). Bu noktada, yaşam doyumunun iş performansı ile ilişkisi yayılma etkisi ile açıklanabilir. Yayılma etkisi kişinin çeşitli duygu, davranış ve tutumunun bir alandan diğer bir alana yayılmasını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle belirli bir yaşam alanındaki işleyiş (ev yaşamı gibi) diğer bir yaşam alanını (iş yaşamı gibi) etkilemektedir (Pierce, Garder ve Crowley, 2016: 185).

4. İŞ YERİNDE YALNIZLIK, YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ

Yazında, iş yerinde yalnızlık, yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkilere bakıldığında; iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinin doğrudan incelendiği çalışmaların az olması (Ozçelik ve Barsade, 2011; Akçit ve Barutçu 2017) iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolünün araştırılmasına olanak sunmuştur. Bu bağlamda, iş yerinde yalnızlık çalışanın yaşam doyumunu düşürmekte ve (Wright, 2005; Mellor vd., 2008; Yılmaz ve Altınok, 2009; Yılmaz ve Aslan 2013; Cindiloğlu vd., 2017) yaşam doyumunda ki düşüş çalışanların iş performansını olumsuz etkilemektedir (Kale, 2013; Jones ve College, 2016; Karakaplan Özer ve Doğan, 2017; Çınar ve Özyılmaz, 2018; Uludağ 2019). Başka bir ifadeyle iş yerinde çalışanların yalnızlık yaşamaları yaşamdan sağlanan doyum azaltarak iş performansında düşüşe neden olmaktadır. Bu noktada, iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracı rol üstlendiği söylenebilir. Yazında iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolünü inceleyen doğrudan bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle değişkenler arasındaki etkileşimler sırasıyla iş yerinde yalnızlığın yaşam doyumuna, yaşam doyumun iş performansına ve iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisini inceleyen araştırmalar ışında açıklanmaya çalışılmıştır.

Yılmaz ve Aslan (2013: 64) tarafından yapılan araştırmada, iş yeri yalnızlığının yaşam doyumu ile ilişkisi öğretmenler üzerinde incelenmiş ve iş yerinde yalnızlığın yaşam doyumuna yordayıcı etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların iş yerinde yalnızlıklarının, duygusal yoksunluk boyutunda yaşam doyumu ile ters yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu araştırmanın bulguları arasında belirtilmektedir. Yani, iş yerinde duygusal olarak yalnızlık yaşayan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri düşük bulunmuştur.

Cindiloğlu vd. (2017: 198) tarafından iş yerinde yalnızlık ile yaşam doyumunun incelendiği başka bir çalışmada, iş yerinde yalnızlığın yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği araştırmanın bulguları arasında yerini almıştır. Yazar, iş yaşamında kendini

gösteren yalnızlığın doğurduğu sonuçların gerek iş gerekse genel yaşamı etkilediğini ifade etmiştir.

Yılmaz ve Altınok (2009: 465) tarafından gerçekleştirilen yalnızlığın yaşam doyumunu ile ilişkisinin incelendiği başka bir çalışmada, okul yöneticilerinin yalnızlık düzeylerinin yaşam doyumuna etkisi incelenmiştir. Yüksek yalnızlık duygusu yaşayan okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeylerinin düşük bulunduğu araştırmanın sonucunda yer almıştır.

Mellor vd. (2008: 213) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, bireylerin belirli bir çevreye kendilerini ait hissetmemesi ile yaşam doyumunu arasında yalnızlığın aracılık rolü incelenmiştir. Bu bağlamda iş yerinde yalnızlığın, sosyal arkadaşlık boyutunda artış gösteren yalnızlık düzeyinin çalışanların yaşam doyumlarını azalttığı ifade edilmiştir.

Kale (2013: 132) tarafından gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların öz uyumlarının iş performansına etkisinde yaşam doyumunu kavramının aracılık etkisi incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına bakıldığında, katılımcıların iş performansının artmasında yaşam doyumunun etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Yaşam doyumunu yüksek olan katılımcıların iş performansının da yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Uludağ (2019: 299) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, yaşam doyumunu ile iş gören performansı arasındaki ilişki incelenmiş, yaşam doyumunun iş gören performansını etkileyen bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşam doyumunu ile iş gören performansı arasındaki pozitif ilişki ortaya konmuş, yaşam doyumundaki artışın iş gören performansındaki artışa neden olduğu ifade edilmiştir.

Karakaplan Özer ve Doğan (2017: 145) tarafından akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, yaşam doyumunun iş performansını etkilediği ortaya konmuştur. Akademisyenlerin yaşam doyumlarındaki artışın iş performanslarını da artırdığı araştırmanın bulguları arasında yerini almıştır.

Ozçelik ve Barsade (2011: 4) tarafından gerçekleştirilen yalnızlığın iş performansı üzerindeki etkisini inceleyen bu araştırma, yalnızlık ve iş performansı ilişkisini ampirik olarak inceleyen ilk çalışmadır. Araştırma sonuçlarında iş yaşamında artan yalnızlığın çalışanın organizasyona bağlılığını azalttığı, çalışanın bu durumunun iş arkadaşları

tarafından fark edilmesi nedeniyle de iş yerindeki yalnızlığının örgütsel iklimi etkilediği ifade edilmiştir. Görülmektedir ki iş yerinde yaşanan yalnızlık sadece çalışanın kendi performansı ile sınırlı kalmayıp çalışma arkadaşlarının da iş verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda iş yerinde yalnızlığın iş performansı üzerindeki olumsuz etkisi, işletmelerin örgütsel anlamda performansı için büyük önem arz etmektedir.

5. KURAMSAL BAĞLAMDA İŞ YERİNDE YALNIZLIK, YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİLERİ

Çalışma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamak amacıyla kullanılan duygusal olaylar kuramı esas alınarak iş hayatında yaşanan duyguların (iş yeri yalnızlığı gibi) iş davranışları ile ilişkisini (iş performansı gibi) ortaya koyan çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Yazındaki ilk çalışma Hersey'in (1932) "Dükkân ve Evdeki İşçilerin Duyguları" adlı eseridir. Daha sonra Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959), çalışanların işleriyle ilgili olumlu ve olumsuz duygulanım sahibi olduğunu ifade etmiştir. İş başarımına hangi durumların etki ettiğini inceleyen araştırmalarla devam edilmiş olup işteki duygusal deneyimlerin önemli olduğunu ve bu deneyimlere odaklanılması gerektiğini ileri süren çalışmalarının ardından Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından duygusal olaylar kuramı (*affective events theory*) geliştirilmiştir (Turunç ve Turgut, 2017: 135).

Duygusal olaylar kuramı, kişilerin duygularının ve ruhsal durumlarının başarımını nasıl etkilediğini ortaya koyan bir modeldir (Ashforth ve Humphrey, 1995: 98). Kuram, geçmişte yaşanan duygusal tecrübelerin bugünkü örgütsel davranışları şekillendirdiğini ifade eder. Ancak bu, her zaman geçmişte yaşanmış olaylarla alakalı olacak değildir. Yani gün içinde yaşanmış bir olayın da günün geri kalanında bireyin hâl ve hareketlerini etkileyebileceği belirtilmiştir (Özdevecioğlu, 2004: 183). Genel olarak çalışanların iş ortamında geçmiş ya da gün içinde yaşanan olaylar olumlu ise olumlu davranışlar sergilemesine; olumsuz ise olumsuz davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. İş görenlerin ortaya koyduğu davranışları kişilik özelliklerine, o anda hissettiklerine ve bireylerin yönelimlerine göre farklılık gösterecektir (Weiss ve Cropanzona, 1996: 26). İş yerinde yaşanan yalnızlık bir stres faktörü olarak ele alındığında bu acı verici duygunun tecrübe edilmesi, çalışanların bir zaman sonra işleriyle ilgili olumsuz bakış açısı

geliştirmesine ve performanslarının düşmesine neden olacaktır. İş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisi duygusal olaylar kuramı üzerinden açıklandığında, iş yerinde tecrübe edilen yalnızlık gibi olumsuz duygular çalışanın iş yerinde veriminin düşmesine neden olacak, bu durum da iş performansını olumsuz etkileyecektir.

Duygusal olaylar kuramı ile iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisi açıklanabilmekte, ancak bu kuram iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolünü tam olarak açıklamamaktadır. Bu nedenle yaşam doyumunun aracılık rolü, yayılma etkisi ile açıklanmaya çalışılmıştır. İş yerinde yalnızlık ve yaşam doyumu ile yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişki yayılma etkisi (*spillover effect*) ile açıklanabilir. Yayılma etkisi kişinin çeşitli duygu, davranış ve tutumunun bir alandan diğer bir alana yayılmasını/taşınmasını ifade etmektedir. Daha açık bir ifadeyle, belirli bir yaşam alanındaki işleyiş (iş yaşamı gibi) diğer bir yaşam alanını (ev yaşamı gibi) etkilemektedir. Bireyin iş yaşamında tecrübe edindiği olumlu (mutluluk gibi) ve olumsuz (hayal kırıklığı gibi) deneyimlerin iş dışı yaşama etkisi bu nedenle yayılma etkisi ile açıklanabilir (Pierce vd., 2016: 185). Bu bağlamda, iş yerinde yalnızlığın olumsuz etkilerinin iş ortamı ile sınırlı kalmayıp genel yaşamda kendi göstermesi ve genel yaşamda tecrübe edilen duyguların da iş yaşamına yansması taşınması yayılma etkisi ile açıklanabilir. Bu kapsamda, iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisi duygusal olaylar kuramıyla, iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunu aracılık rolü ise yayılma etkisiyle açıklanmıştır.

Araştırmaya konu olan iş yerinde yalnızlık, yaşam doyumu ve iş performansı ilişkilerinin kuramsal temele dayanarak açıklanmasıyla aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür;

H₁: İş yerinde yalnızlık yaşam doyumunu olumsuz etkiler.

H₂: Yaşam doyumu iş performansını olumlu etkiler.

H₃: İş yerinde yalnızlık iş performansını olumsuz etkiler.

H₄: İş yerinde yalnızlık ve iş performansı arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolü vardır. Diğer bir ifadeyle iş yerinde yalnızlık yaşam doyumunu olumsuz etkileyerek iş performansını azaltır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KONUSU

Araştırmanın amacı, iş yerinde yalnızlığın yaşam doyumu ve iş performansı ile ilişkisinin incelenerek iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolünün ortaya konulmasıdır. Bu temel amaç, Bursa ilinin Gemlik ilçesinde lojistik sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışan personelleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacını gerçekleştirebilmek amacıyla araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- a) İş yerinde yalnızlık yaşam doyumunu etkilemekte midir?
- b) İş yerinde yalnızlık iş performansını etkilemekte midir?
- c) Yaşam doyumu iş performansını etkilemekte midir?
- d) İş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolü var mıdır?

Araştırmanın konusu hakkında şunları söylemek mümkündür; gelişen yeni teknolojilerin oluşturduğu sanal dünya, insan yaşamına farklı bir boyut kazandırarak bireylerin gerçek yaşamdan kopukluk yaşamalarına neden olacak zemini oluşturmaktadır. Gerçeklikten giderek uzaklaşan bireylerin kendi kabuğuna çekilmesi, yalnızlık kavramının önemini bir kez daha su yüzüne çıkarmıştır. Bu bağlamda modern dünyanın beraberinde getirdiği yalnızlık olgusu sadece bireyin özel yaşamında sınırlı kalmayarak iş yerinde de kendini gösterebilmektedir. İş yerinde bireylerin diğer çalışma arkadaşları ile ilişkisinde herhangi bir paylaşım içinde olmaması ya da çalışanın iş yerindeki çalışma arkadaşları ile ilişkisinden memnun olmaması, iş yerinde yalnızlık yaşanmasına neden olabilmektedir. İş yerinde yaşanan yalnızlığın olumsuz etkileri sadece iş yaşamında sınırlı kalmayarak hayatın bütününe sıçramakta ve genel yaşamdan duyulan tatmini azaltabilmektedir. İş yeri yalnızlığının genel yaşamı olumsuz yönde etkilemesi bireyin iş ve genel yaşamında motivasyon ve verimlilik kaybına neden olacaktır. İş ortamında çalışma veriminin düşmesi, yapılan işe karşı duyulan motivasyonun azalması işletmelerin çevrelerine karşı sürdürülebilir rekabeti için büyük önem arz eden iş performansını da

azaltacaktır. Bu bağlamda iş yeri yalnızlığının iş performansına etkisinin incelenmesinde yaşam doyumunun aracılık rolünü ortaya çıkarmak çalışmanın genel motivasyonunu oluşturmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKILARI

Son yıllarda yalnızlık kavramının önemi giderek artmakta ve kavram çeşitli alanlarda değerlendirilmektedir. Bu durum yalnızlık kavramını iş yaşamında da karşımıza çıkarmıştır. İş yaşamında ortaya çıkan yalnızlık kavramının etkilediği çeşitli faktörlerle ilişkisinin araştırılması konuya farklı bakış açıları kazandıracaktır. İş yerinde yalnızlık ile bireyin yaşamından genel olarak sağladığı doyumu ifade eden yaşam doyumu kavramının incelenmesi, yazında sadece birkaç çalışma ile sınırlı kalmıştır. Bu iki değişkenin işletmelerin sürdürülebilirliklerini devam ettirmesi için büyük önem arz eden ve bir çıktı değişkeni olarak ifade edilen iş performansını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak araştırmanın temel motivasyonunu sağlamaktadır. Aynı zamanda araştırmanın son dönemde giderek faaliyet alanını yaygınlaştıran lojistik sektöründe ele alınması, araştırmaya konu olan değişkenlerin bu sektörde incelenmemiş olması bakımından da önem arz etmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmanın;

- a) İş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracılık etkisinin ortaya koyulması, işletmelerin insan kaynakları bölümünün lojistik sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanlarının iş yaşamındaki yalnızlık seviyelerini azaltacak girişimlere teşvik etmesi,
- b) İşletmelerin sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmesi açısından büyük önem arz eden iş performansını olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenerek (iş yerinde yaşanan yalnızlık ve yaşam doyumunun az olması) olumsuz etkisinin nasıl azaltılabileceği sorusuna cevap aranması,
- c) Bu kapsamda araştırma neticesinde elde edilen sonuçların Bursa ilinin Gemlik ilçesinde faaliyet gösteren lojistik sektörü yöneticilerine yansız, sistemli ve bütüncül bilgiler sağlaması,
- d) Son olarak araştırmada konu alınan değişkenlerle ilgili yeni çalışmalara bir ışık tutması beklenmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI

Çalışmanın kapsamında yer alan varsayımlar şu şekildedir:

- a) Katılımcılar tarafından anket sorularının doğru anlaşıldığı ve samimi bir şekilde yanıtlandığı varsayılmıştır.
- b) Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçülmek istenilen özellikler için uygun olduğu varsayılmıştır.
- c) Yazın ışığında aktarılan bilgilerin araştırmanın konusunu ortaya koymada yeterli olduğu varsayılmıştır.
- d) Örneklemin araştırma değişkenlerini ölçmede uygun olduğu varsayılmıştır.
- e) Araştırmanın amacı kapsamında elde edilen verilerin uygulanan istatistiksel analiz yöntemlerine uygun olduğu varsayılmıştır.

Çalışmanın kapsamında yer alan sınırlılıklar şu şekildedir:

- a) Araştırma, Bursa ilinin Gemlik ilçesinde dış ticaret üzerine faaliyet gösteren firmaların çalışan personelleri olan toplam 316 kişiyle sınırlı kalmaktadır.
- b) Sonuçlar, araştırmanın yapıldığı 01/11/2020-01/12/2020 dönemi ile sınırlıdır. Bu bağlamda araştırmanın kesitsel (*cross-sectional*) bir araştırma olduğu belirtilmektedir.
- c) Araştırmada iş yerinde yalnızlık, yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu sebeple araştırma bu üç değişkenin ilişkisi ile sınırlıdır.

4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezler aşağıda yer almaktadır.

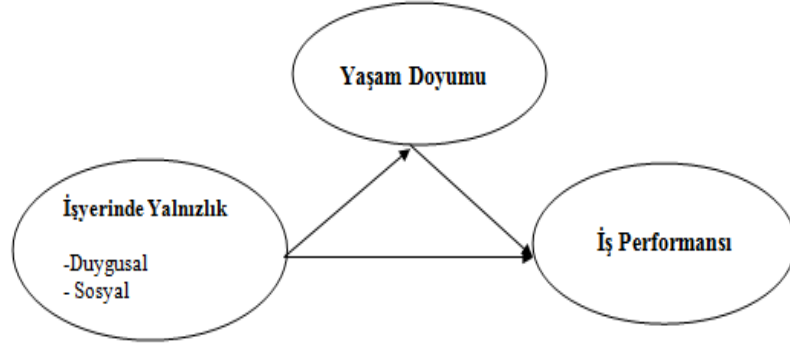
H₁: İş yerinde yalnızlık yaşam doyumunu olumsuz etkiler.

H₂: Yaşam doyumu iş performansını olumlu etkiler.

H₃: İş yerinde yalnızlık iş performansını olumsuz etkiler.

H₄: İş yerinde yalnızlık ve iş performansı arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolü vardır. Diğer bir ifadeyle iş yerinde yalnızlık yaşam doyumunu olumsuz etkileyerek iş performansını azaltır.

Yukarıda yer alan hipotezlere istinaden öne sürülen ilişkiler aşağıda Şekil 5.1. de görsel olarak sunulmuştur.



Şekil 5.1. Araştırma Modeli

5. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMLERİ

Araştırmanın evrenini; Bursa ilinin Gemlik ilçesinde lojistik sektörü içinde yer alan gümrük müşavirlikleri, nakliye firmaları, limanlar ve forwarder şirketleri oluşturmaktadır. Lojistik sektörü, küreselleşen dünya ile hızla büyüyen bir sektördür. Bu sebeple lojistik sektöründe faaliyet gösteren firmalar arasında rekabet oldukça artmıştır. Bu sektördeki işletmelerin ise sürdürülebilir rekabet üstünlüğü için personellerinin iş performanslarını maksimum seviyede tutmaları gerekmektedir. Bu nedenle lojistik sektöründe iş performansını etkileyen unsurların araştırılması önemli bir konu olarak belirmektedir.

Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde ise basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Hair vd. (2013) örneklemin araştırmada gözlenen değişkenlerin beş katı büyüklüğe sahip olmasını, hatta çok daha kabul gören, örneklem büyüklüğünün araştırmada gözlenen değişkenlerin on katı kadar olmasını tavsiye etmiştir. Bu araştırmada gözlenen değişken sayısı 25'tir ve çok daha güvenilir olması için on katı önerisi ile en az 250 katılımcıya ulaşılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın sonunda toplanan veri sayısı 384 kişiye ulaşmıştır. Ancak katılımcıların eksik cevapları, dikkatsiz doldurmalar ve uç değerlerin ayıklanması sonucunda toplam 316 kişi üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

6. VERİ TOPLAMA ARACI VE ANKET SORULARININ HAZIRLANMASI

Araştırma verileri, nicel bir araştırma tekniği olan anket tekniği ile elde edilmiştir (Yıldız, 2019). Araştırmanın amacı kapsamında 3 farklı değişken arasındaki ilişkinin tespit edilmesi nedeni ile 3 farklı ölçeğin kullanılması gerekmektedir. Bu bağlamda “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)”, “Yaşam Doyumu Ölçeği” ve “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Aşağıda ölçekler ile ilgili detaylı bilgiler verilmektedir. Bu ölçeklere ek olarak katılımcıların cinsiyeti, yaşları, medeni durumları, eğitim düzeyleri ve meslekte çalışma süreleri gibi demografik bilgiler de ankete dâhil edilmiştir.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği: Çalışanların iş yerinde yalnızlık seviyelerini ölçmek için Wright, Buth ve Strongman (2006: 63) tarafından geliştirilen “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)” kullanılmıştır. Ölçek iş yaşamında yalnızlığı öznel olarak ölçmede kullanımı kolay ve uzun olmayan bir öz bildirim sunmakta, toplam 16 maddeden oluşmakta ve iki alt boyutta ele alınmaktadır. İlki, duygusal yoksunluk alt boyutu olmakta ve ilk 9 ifadeyi kapsamaktadır. Örnek madde: “İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.” İkincisi, sosyal arkadaşlık alt boyutu olmakta ve bu sorulardan sonraki 7 ifadeyi içermektedir. Örnek madde: “İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.” Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Doğan, Çetin ve Sungur (2009: 275) tarafından yapılmakta olup Türkçe adaptasyonu bu çalışmadan alınmıştır. Ölçekte 5’li Likert tipi ifadeler kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Ölçeğin güvenilirlik analizi açısından Cronbach alfa değerleri duygusal yoksunluk alt boyutunda 0.87, sosyal arkadaşlık alt boyutunda 0.83 bulunmuş ve ölçeğin iç tutarlılık katsayısı bir bütün olarak ise 0.90 olarak belirlenmiştir.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinde 5., 6., 10., 11., 12., 14., 15., 16. ifadeler araştırma kapsamındaki katılımcılara tersten/olumsuz (reverse) sorulmuştur. Katılımcıların cevapları bilgisayar ortamına tersten dönüştürülerek analize aktarılmıştır.

Ölçekte kullanılan maddelerin geçerlilik analizinin yapılmasında açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin yapı geçerlilikleri sağlandıktan sonra güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçek faktörlerinin güvenilirliklerinin belirlenmesinde

yazında en çok kabul gören yöntem olan Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirme yapılmıştır. Ölçekte yer alan 1. madde (“İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim”) güvenilirlik ve yapı geçerliliğini sağlamadığı için analiz dışı bırakılmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Çalışanların yaşam doyumlarını ölçmek için Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985: 72) tarafından geliştirilen 5 ifadeli “Yaşam Doyumu Ölçeği (SWLS)” kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Örnek madde: “Hayatım birçok yönden ideallerime yakındır.” Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Dağlı ve Baysal (2016: 1256) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.88 olarak saptanmış, test-tekrar test güvenilirliği ise 0.97 olarak ortaya konulmuştur. Ölçekte 5’li Likert tipi ifadeler kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum).

İş Performansı Ölçeği: Çalışanların iş performanslarını ölçmek için önce Kırkman ve Rosen (1999: 63) tarafından ve daha sonra Sigler ve Pearson (2000: 39) tarafından geliştirilen toplam 4 ifadeden oluşan “Performans Ölçeği” kullanılmıştır. Her iki çalışmanın Cronbach alfa kat sayıları 0.70’in üzerinde bulunmuştur. Ölçek maddeleri tek boyuttan oluşmaktadır. Örnek madde “Bir problem gündeme geldiğinde hızlı şekilde çözüm üretirim.” Ölçeğin Türkçe adaptasyonu Çöl (2008: 41) tarafından gerçekleştirilmiş ve Cronbach alfa katsayısı 0.82 olarak saptanmıştır. Ölçekte 5’li Likert tipi ifadeler kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum).

7. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırma kapsamında gerçekleşen verilerin toplanma aşamasında anket tekniği kullanılmıştır. İş yerinde yalnızlık, yaşam doyumu ve iş performansı bireyin verdiği yanıtlar ile ölçüm yapılmaya çalışılmıştır. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulundan 08/01/2021 tarihinde 2014/50 karar numarasıyla alınan “etik uygunluk raporu” ile veri toplama sürecine başlanmıştır.

COVID-19 salgınının Türkiye’de görüldüğü ilk vakalar ile Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan edilmesi nedeniyle hazırlanan anket formu “Google Form Uygulaması” üzerinden çevrim içi olarak katılımcılara

ulaştırılmıştır. Yaklaşık olarak 1 ay (Kasım 2020-Aralık 2020) içinde çalışmanın uygulama süreci tamamlanmıştır.

8. VERİLERİN ANALİZİ

Gerçekleştirilen analizler neticesinde son hâlini alan ölçeklerin ilk önce normal dağılımlarına bakılmak için basıklık (*kurtosis*) ve çarpıklık (*skewness*) değerleri alınmış, uç veriler temizlenmiş ve daha sonra yine her bir ölçek için keşfedici faktör analizi sonuçları (farklı bir sektörde test edileceği için) test edilmiştir. Ölçeklerin ilgili alt boyutları ve yapıları için güvenilirlik analizleri test edilmiştir (Yildiz, 2019). IBM SPSS 21.0 paket programı kullanılarak faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin gerçekleştirilip yazındaki kabul edilen değerlere ulaşıldıktan sonra araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler korelasyon analizi ve regresyon analizi ile test edilmiştir.

9. BULGULAR VE YORUMLAR

Uç verilerin ayıklanması sonucunda, ankete katılım gösteren Bursa ilinin Gemlik ilçesinde lojistik sektörü üzerine faaliyet gösteren 316 çalışandan elde edilen veriler incelenerek analiz edilmiştir. İlk olarak ankete katılım gösteren 316 çalışanın demografik bilgileri yüzde ve frekans ölçümleri yapılarak analiz edilmiştir. Daha sonra ise “İş Yaşamında Yalnızlık”, “Yaşam Doyumu” ve “İş Performansı” ölçeklerinde yer alan sorular analiz edilmiş ve sonuçları sunulmuştur.

9.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bilgiler

Araştırmaya ilişkin demografik bilgiler incelendiğinde katılımcıların cinsiyet açısından çoğunluğunu kadınlar (%68) oluşturmaktadır. Yaş açısından çoğunluk 18-31 yaş aralığında toplanmakta olup katılımcıların %59.9'unu oluşturmaktadır. Katılımcıların üniversite ve lisansüstü eğitim durumları (%44) eşit çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu (%51.9) evliler oluşturmaktadır. Meslekte çalışma süreleri açısından katılımcıların çoğunluğu (%67.7) 1-10 çalışma yılı aralığındadır. Aşağıda yer alan tablolarda demografik bilgiler detaylı olarak incelenebilir.

Tablo 5.1 Cinsiyet

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Erkek	101	32
Kadın	215	68
Toplam	316	100

Katılımcıların %32'si 101 kişi erkek, %68'i 215 kişi kadındır.

Tablo 5.2. Yaş

Yaş	Sayı	Yüzde
18-31 Yaş	164	51,9
32-45 Yaş	128	40,5
46 ve Üzeri	24	7,6
Toplam	316	100

Katılımcıların %51,9'u 164 kişi 18-31 yaş aralığındadır. %40,5'i 128 kişi 32-45 yaş aralığı arasındadır. %7,6'sı 24 kişi 46 ve üzeri yaş aralığındadır.

Tablo 5.3. Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde
Lise ve altı	14	4,4
Önlisans	24	7,6
Lisans	139	44
Lisansüstü	139	44
Toplam	316	100

Katılımcıların %44,0'ü 139 kişi lisansüstü mezundur. %44,0'ü 139 kişi lisans mezunudur. %7,6'sı 24 kişi önlisans mezunudur. %4,4'ü 14 kişi lise ve altı düzeyde eğitime sahiptir.

Tablo 5.4. Medeni Durum

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Bekâr	152	48,1
Evli	164	51,9
Toplam	316	100

Katılımcıların %51,9'u 164 kişi evlidir. %48,1'i 152 kişi bekârdır.

Tablo 5.5. Meslekte Çalışma Süresi

Meslekte Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
1-10 Yıl	214	67,7
11-20 Yıl	73	23,1
21 ve Üstü Yıl	29	9,2
Toplam	316	100

Katılımcıların %67.7'si 214 kişinin meslekte çalışma süreleri 1-10 yıl arasındadır. %23.1'i 73 kişinin meslekte çalışma süreleri 11-20 yıl arasındadır. %9.2'si 29 kişinin meslekte çalışma süreleri 21 yıl ve üstü arasındadır.

9.2. Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları

Regresyon ve korelasyon analizinin gerçekleştirilebilmesi için değişkenlerin normal dağılımlarına bakılmalıdır. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği ileri sürülebilmesi için basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,5$ arasında olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 5.6. Basıklık ve Çarpıklık Sonuçları

Faktörler	N	Min.	Max.	Ort.	SS.	Çarpıklık	Basıklık
İş Yerinde Duygusal Yalnızlık	316	1,00	4,00	2,43	,64	,050	-,449
İş Yerinde Sosyal Yalnızlık	316	1,00	3,14	2,00	,53	-,146	-,221
İş Yerinde Yalnızlık	316	1,00	3,45	2,21	,53	-,110	-,295
Yaşam Doyumu	316	1,40	5,00	3,30	,76	-,219	-,168
İş Performansı	316	3,25	5,00	4,22	,50	,166	-,832

Yukarıdaki tablo, değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerini göstermektedir. Basıklık ve çarpıklık değerleri $\pm 1,5$ arasında olduğundan değişkenlerin normal dağılım gösterdiği ileri sürülebilir. Normal dağılım göstermesi sebebiyle korelasyon ve regresyon analizleri yapılmasının ön koşulları sağlanmıştır.

9.3. Yapı Geçerliliği Sonuçları

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerinin tespitinde keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarında yer alan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, örneklemden elde edilen değişkenlerin meydana getirdiği veri yapısını faktör analizi için uygun olup olmadığını göstermektedir (Yildiz, 2019). KMO değeri 0-

1 arasında değişmektedir. Ancak örneklemin faktör analizine uygunluğu için bu değerin en az 0,70'ın üstünde olması beklenmektedir (yeni geliştirilen ve küçük örneklemelerin olduğu durumlarda 0.50-0.70 arasındaki değerler de kabul görebilmektedir). Diğer bir değer olan Bartlett Küresellik Testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi için yeterliliğini test etmektedir. Bu değerin anlamlı olması ($p < 0.05$) değişkenler arası ilişkilerin meydana getirdiği matrisin faktör analizi için istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 311).

Tablo 5.7. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
İş Yerinde Duygusal Yalnızlık	İDY5	,756	44,706
	İDY4	,753	
	İDY7	,745	
	İDY3	,744	
	İDY6	,709	
	İDY4	,663	
	İDY2	,603	
	İDY8	,476	
İş Yerinde Sosyal Yalnızlık	İSY11	,795	10,887
	İSY12	,747	
	İSY13	,719	
	İSY15	,706	
	İSY9	,640	
	İSY14	,638	
	İSY10	,579	
Değerlendirme Kriterleri	KMO Örneklem Yeterliliği: 0,905 Yaklaşık Ki-kare: : 2357,753 df (serbestlik derecesi): 105 Barlett’s Küresellik Testi: 0,000 Çıkarım Metodu: Temel Bileşenler Analizi Rotasyon Metodu: Varimax Açıklanan Varyans Toplamı: 55,593		

Kaiser'e (1970) göre örneklem yeterlilik ölçütü;

.80 ve üstü: Çok iyi

.70 – .80: İyi

.60 – .70: Orta

.50 – .60: Vasat

KMO<.50 ise: Kabul görmez şeklinde sınıflandırılmıştır.

İş yerinde yalnızlığı ölçmek amacıyla yapılan anket çalışması sonucunda Faktör I (İş yerinde duygusal yalnızlık), Faktör II (İş yerinde sosyal yalnızlık) alt boyutları olmak üzere toplam 16 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit edebilmek için temel bileşenler analizi ve Varimax eksen döndürme tekniği uygulanarak Keşfedici Faktör Analizi (KFA) uygulanmıştır. KFA sonucunda da KMO değeri 0.905 olduğu görülmekte ve bu sonuç örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Boyutların toplam varyansın %55.59'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Duygusal yalnızlık boyutuna yönelik 1 numaralı "İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim." ifadesi faktör yükünün <.40 altında olması nedeniyle analiz dışında bırakılmıştır.

Tablo 5.8. Yaşam Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Yaşam Doyumu	YD22	,822	59,030
	YD21	,799	
	YD23	,795	
	YD25	,738	
	YD24	,679	
Değerlendirme Kriterleri	KMO Örneklem Yeterliliği: 0,844		
	Yaklaşık Ki-kare: 522,934		
	df (serbestlik derecesi): 10		
	Barlett's Küresellik Testi: 0,000		
	Çıkarım Metodu: Temel Bileşenler Analizi		
	Rotasyon Metodu: Varimax		
	Açıklanan Varyans Toplamı: 59,030		

Tek faktörlü yapıda ve 5 maddelik ölçek olan Yaşam Doyumu Ölçeğinin KMO değerinin 0.844 olduğu görülmektedir. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi açısından yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır. Tek boyutlu yapının toplam varyansın %59.03'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Tek faktörlü yapıda ve 4 maddelik ölçek olan İş Performansı Ölçeğinin KMO değerinin ise 0.782 olduğu görülmektedir. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi açısından yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır. Tek boyutlu yapının toplam varyansın %64.04'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 5.9. İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
İş Performansı	İŞP18	,836	64,046
	İŞP19	,818	
	İŞP17	,798	
	İŞP20	,747	
Değerlendirme Kriterleri	KMO Örneklem Yeterliliği: 0,782 Yaklaşık Ki-kare: : 415,758 df (serbestlik derecesi 6 Barlett's Küresellik Testi: 0,000 Çıkarım Metodu: Temel Bileşenler Analizi Rotasyon Metodu: Varimax Açıklanan Varyans Toplamı: 64,046		

9.4. Güvenilirlik Sonuçları

İçsel tutarlılık katsayısının ölçümünde en çok tercih edilen Cronbach alfa katsayısıdır (Kaya vd., 2020). Alfa değerinin 0 ile 1 arasında yer alması ve güvenilirliğin kabul edilebilmesi için alfa değerinin en az 0.7 olması beklenmektedir (Coşkun vd., 2015: 126; Yıldız ve Develi, 2019). Alfa katsayısının değerlendirme kriterlerine bakıldığında “0.00 <0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40 <0.60 ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0.60 <0.80 ise ölçek oldukça güvenilir ve 0.80 <1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek” olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında yer alan değişkenlerinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla hesaplanmıştır.

Tablo 5.10. Ölçek ve Alt Boyutların Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alfa
İş Yerinde Duygusal Yalnızlık	8	,876
İş Yerinde Sosyal Yalnızlık	7	,854
İs Yerinde Yalnızlık (tek faktörlü yapı)	15	,907
Yaşam Doyumu	5	,820
İş Performansı	4	,813

Tablo 5.10’da görüleceği üzere çalışmanın ölçeklerinin Cronbach alfa güvenilirlik değerleri 0.813 ile 0.907 arasındadır. Cronbach alfa güvenilirlik değeri, Cronbach (1951) tarafından önerilen $\alpha \geq .70$ içsel tutarlılık düzeyinin üzerinde ve yeterli değerde olduğu görülmektedir (Kaya vd., 2020). Bu duruma göre bu çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

9.5. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analiziyle iki ya da daha fazla değişken arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığı ve değişkenler arası ilişkinin tespit edilmesi durumunda ilişkinin şiddeti incelenebilmektedir (Gürbüz ve Şahin 2016: 263).

Tablo 5.11. Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5
1. Duygusal Yalnızlık	<i>r</i>	1				
	<i>p</i>					
2. Sosyal Yalnızlık	<i>r</i>	,630	1			
	<i>p</i>	,000**				
3. İş Yerinde Yalnızlık	<i>r</i>	,922	,881	1		
	<i>p</i>	,000**	,000**			
4. Yaşam Doyumu	<i>r</i>	-,176	-,212	-,213	1	
	<i>p</i>	,002**	,000**	,000**		
5. İş Performansı	<i>r</i>	-,160	-,311	-,252	,339	1
	<i>p</i>	,004**	,000**	,000**	,000**	

Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını, bu ilişkinin yönünü ve şiddetini tespit eden korelasyon değerleri Tablo 5.11’de sunulmuştur. Tabloda görüleceği üzere iş yerinde yalnızlığın duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutları arasındaki ilişki

incelendiğinde iş yerinde sosyal yalnızlık ile iş yerinde duygusal yalnızlık arasında $r=.603$ pozitif anlamlı bir ilişki görülmektedir ($p<.01$).

İş yerinde yalnızlık değişkeninin iş yerinde sosyal yalnızlık $r=.881$ ve iş yerinde duygusal yalnızlık $r=.922$ alt boyutları ile ilişkisi ise yine pozitif yönde yüksek bulunmuştur ($p<.01$). Bu değişkenlerin üst yapı olan iş yerinde yalnızlığın bileşenleri olması nedeniyle bu yüksek korelasyonların makul olduğu söylenebilmektedir.

Bağımsız değişken olan iş yerinde yalnızlık ile bağımlı değişken olan yaşam doyumu arasında $r=-.213$ negatif yönde bir ilişki görülmektedir ($p<.01$). İş yerinde yalnızlık değişkeninin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutları ile bağımlı olan yaşam doyumu değişkeni ile ilişkisinin ise negatif yönde (sırasıyla $r=-.176$ ve $r=-.212$) olduğu görülmektedir ($p<.01$). İş yerinde yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun yaşam doyumu ile ilişkisinin duygusal yoksunluk alt boyutuna göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

İş yerinde yalnızlık değişkeninin bağımlı değişken olan iş performansı ile ilişkisine bakıldığında $r=-.252$ negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde yalnızlık değişkeninin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutları ile bağımlı değişken olan iş performansı ile ilişkisinin negatif yönlü (sırasıyla $r=-.160$ ve $r=-.311$) olduğu görülmektedir ($p<.01$). İş yerinde yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun iş performansı ile ilişkisinin duygusal yoksunluk alt boyutuna göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın aracı ve bağımlı değişkenleri olan yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise $r=.339$ pozitif yönde orta derecede bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<.01$).

9.6. Değişkenler Arasındaki Nedensel İlişkilere Ait Basit ve Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Basit regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken arasındaki ilişkinin doğrusal fonksiyonla belirtilmesiyle gerçekleştirilir. Model, tek bir bağımsız değişkeni içermektedir (Gürbüz ve Şahin 2016: 272).

Tablo 5.12. H1 Hipotezi İçin Yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımlı Değ	Bağımsız Değ	F	p	β	t	p	ΔR^2
Model 1	Yaşam Doyumu	İş Yerinde Yalnızlık	14,934	,000	-,304	22,187	,000*	,045

Tablo 5.12’de bağımsız değişken olan iş yeri yalnızlığı ile bağımlı değişken olan yaşam doyumuna etkisi basit doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Görülmektedir ki **H₁** hipotezi (İş yerinde yalnızlık yaşam doyumunu olumsuz olarak etkiler) **desteklenmiştir** ($\beta=-.213$, $p < .01$). Yani iş yerinde yalnızlık yaşam doyumunu olumsuz olarak etkilemektedir. Modelin açıklama gücü açısından ise model 1’de yer alan iş yerinde yalnızlığın yaşam doyumuna üzerindeki açıklayıcılık gücü (R^2) %4.5 düzeyinde ve zayıf bir açıklayıcılık gücü olarak yorumlanabilmektedir.

Tablo 5.13. H₂, H₃ ve H₄ Hipotezleri İçin Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	p	B	t	p	ΔR^2
Model 1	İş Performansı	İş Yerinde Yalnızlık	21,275	,000*	-,238	-4,612	,000*	,063
Model 2	İş Performansı	İş Yerinde Yalnızlık	27,312	,000*	-,178	-3,527	,000*	,085
		Yaşam Doyumu	31,296	,000*	,197	5,594	,000*	

Hiyerarşik regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Bu analizde bağımsız değişkenler, gruplar hâlinde regresyon modeline sokulmaktadır. Bu nedenle ikinci grupta teste giren bağımsız değişkenlerin birinci grupta teste giren bağımsız değişkenlere göre bağımlı değişken üzerinde ne kadar çok etkisi olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 280). Bu bağlamda Tablo 5.13’te araştırmada belirlenen H₂, H₃ ve H₄ hipotezlerini desteklemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. **H₂** hipotezi “Yaşam doyumuna iş performansını olumlu olarak etkiler.” ($\beta=.299$; $p<.01$) **desteklenmiştir**. **H₃** hipotezi “İş yerinde yalnızlık iş performansını olumsuz etkiler.” ($\beta=-.252$; $p<.01$) **desteklenmiştir**. Aracı değişken olan yaşam doyumunun modele eklenmesiyle iş yerinde

yalnızlığın beta katsayısı ($\beta = -.252$, $p < .01$) azalmıştır ($\beta = -.188$, $p < .01$). Dolayısıyla yaşam doyumu değişkeninin aracılık etkisinin kısmi düzeyde olduğu söylenebilir. Modelin açıklama gücü açısından ise model 1’de yer alan iş yerinde yalnızlığın iş performansı üzerindeki açıklayıcılık gücü (R^2) %6.3 düzeyinde ve zayıf bir açıklayıcılık gücü olarak yorumlanabilmektedir. Benzer şekilde aracı değişken olan yaşamın doyumunun modele eklenmesi ile (model 2) modelin açıklayıcılık gücünde %8.5’lük ve zayıf düzeyde bir değişim (toplam R^2 %14.9’dur) gözlenmiştir (Hair vd., 2013). Sobel testinin hesaplanması sonucunda, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ($z = 3.177$, $p < .01$) olduğu belirlenmiştir (Yildiz, 2019). Bu nedenle **H4** hipotezi “İş yerinde yalnızlık ve iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatminin aracılık rolü vardır.” **desteklenmiştir**. İş yerinde yalnızlık, yaşam doyumunu azaltarak iş performansı üzerinde olumsuz etki gösteren bir faktör olarak belirmiştir. Araştırma hipotezlerinin sonuçlarına yönelik özetlenmiş bilgiler Tablo 5.14’te sunulmuştur.

Tablo 5.14. Hipotezlerin Özet Olarak Sonuçları

Hipotezler	Anlamlılık Durumu	Desteklenme Durumu
H1: İş yerinde yalnızlık yaşam doyumunu olumsuz etkiler.	$p = .000$	Desteklendi
H2: Yaşam doyumu iş performansını olumlu etkiler.	$p = .000$	Desteklendi
H3: İş yerinde yalnızlık iş performansını olumsuz etkiler.	$p = .000$	Desteklendi
H4: İş yerinde yalnızlık ve iş performansı arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolü vardır.	$p = .000$	Desteklendi

SONUÇ VE ÖNERİLER

1. SONUÇ

Lojistik sektöründe çalışan personellerin iletişim becerilerinin yüksek olması istenen bir durumdur. Çünkü lojistik sektörünün temelinde insan ilişkileri yer almaktadır. Sektördeki çalışanların gerek diğer çalışanlarla gerekse hizmet sunduğu müşterilerle sağlıklı iletişim kurması, işletmelerin çalışanlarından beklediği bir iş davranışıdır. İnsana hizmet sunarak insan ilişkilerini merkeze alan bu sektörde çalışanların yalnızlık yaşayarak içe kapanmaları istenen bir durum değildir. Bu nedenle dışarıdan bakıldığında çalışan, iş ortamında gerek hizmet sunduğu müşterilere, gerekse iş arkadaşlarına karşı başarılı ilişkiler yürütüyormuş gibi görülebilir. Ancak unutulmamalıdır ki arzu edilenle gerçekte olan sosyal ilişkiler arasındaki fark arttıkça yalnızlık artmakta, diğer bir anlatımla sosyal ilişkilerin varlığı söz konusu olsa dahi arzu edilen sosyal ilişkilerin yokluğu yalnızlığı doğurabilmektedir (Peplau ve Perlman, 1979: 101).

Bu nedenle insan ilişkilerini sağlıklı bir şekilde sürdüren çalışanların yalnızlık yaşamadığı düşüncesi yanıltıcıdır. Her ne kadar sosyal ilişkilerin varlığı söz konusu olsa da çalışanların iş ortamında yalnızlık yaşama ihtimali göz ardı edilmemelidir. Bu noktada, lojistik sektörü çalışanlarında iş yerinde yalnızlığın etkilerinin incelenmesi, sektördeki çalışanların mevcut durumlarının tespit edilmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda son yıllarda giderek faaliyetlerini artıran bu sektör, hızla gelişmekte ve büyümektedir. Sektörde yer alan işletmelerin sürdürülebilirlikleri ve diğer işletmelere karşı rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için çalışanlarının iş performansını etkileyen algıları, tutumları ve niyetleri belirlemesi oldukça önemlidir. Bu önemle gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları aşağıda yer almaktadır.

İş yerinde yaşanan yalnızlık, sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık olarak iki bileşenden oluşmaktadır. Dolayısıyla iş yerinde yalnızlık denildiğinde çalışanların duygusal ve sosyal yalnızlığından bahsedilmektedir. Çalışmada katılımcıların iş yerinde duygusal yalnızlıkları sosyal yalnızlıklarına kıyasla yüksek bulunmuştur.

Bu araştırma ile iş yerinde hem duygusal hem de sosyal yalnızlığın yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği ampirik olarak ortaya konulmuştur. Katılımcıların iş

yerinde yaşadığı yalnızlık seviyeleri yaşamdan alınan doyumu etkilemekte, iş yerinde yalnızlık artıkça yaşam doyumu azalmaktadır. Bu sonuç ışığında birinci araştırma hipotezinde ifade edildiği gibi iş yerinde yaşanan yalnızlık çalışanların yaşam doyumlarını azaltmaktadır. İş yaşamında yaşanan yalnızlık hissinin doğurduğu olumsuz sonuçlar çalışanların sadece iş yaşamında sınırlı kalmayarak genel yaşamlarına da sıçramasına neden olmaktadır. İş yaşamından genel yaşama sıçrayan bu olumsuz duygular çalışanların yaşam doyumlarını azaltmaktadır. Yazında var olan çeşitli ampirik çalışmalar da bu hipotezde belirtilen ilişkiyi destekler niteliktedir. Goodwin, Cook ve Yung (2001: 230) tarafından gerçekleştirilen araştırmada yalnızlık ve yaşam doyumu kavramları farklı kültürlere göre incelenmiş, kültürel farklılıklara rağmen yalnızlık ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde yalnızlık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir araştırmada Avusturyalı katılımcılarda yalnızlık ve yaşam memnuniyeti arasında yüksek ve negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir (Schumaker vd., 1993: 65). Yılmaz ve Aslan (2013: 64) tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırmada da yaşam doyumu ve iş yeri yalnızlığının bazı değişkenlerle ilişkisi öğretmenler üzerinde incelenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş yerinde yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunda yaşam doyumu ile negatif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde duygusal olarak yalnızlık yaşayan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri düşük bulunmuştur. Yapılan çeşitli ampirik araştırmalarla tutarlı olan bu bulgular neticesinde çalışanların iş yerinde duygusal yalnızlıklarının giderilerek sosyal ilişkilerinin geliştirilmesi, onların genel olarak hayata karşı motivasyonunu artıracaktır. Aynı zamanda çalışanların yaşamını anlamlı ve anlaşılabilir bulması yaşamdan sağladıkları doyumu artıracaktır. Çalışanların yaşamdan doyum sağlaması onların hem genel yaşamını hem de genel yaşamının bir parçasını oluşturan iş yaşamını olumlu etkileyecektir.

Katılımcıların yaşamdan sağladığı tatminin azalışı iş performansını negatif yönde etkilemektedir. Başka bir ifadeyle katılımcıların yaşam doyumlarındaki artış onların iş performansını da artırmaktadır. Bu bağlamda yaşam doyumunun iş performansı üzerindeki etkisini inceleyen ikinci araştırma hipotezi kabul görmüştür. Yazında araştırmanın ikinci hipotez sonucunu destekleyen çeşitli araştırmaların varlığı söz konusudur. Kale (2013: 132) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada katılımcıların öz

uyumlarının iş performansına etkisinde yaşam doyumu kavramının aracı rolü incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına bakıldığında, katılımcıların iş performansını artırmasında yaşam doyumunun etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Yaşam doyumu yüksek olan katılımcıların iş performansının da yüksek olduğu ifade edilmiştir. Çınar ve Özyılmaz (2018: 145) tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırmada, akademisyenlerin iş performansı ve yaşam tatminleri duygusal zekâlarına göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda akademisyenlerin yaşam doyumları ile iş performansları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Katılımcıların yaşam doyumlarındaki artış iş performanslarını da artırmaktadır. Uludağ (2019: 299) tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırmada yine yaşam doyumu ile iş gören performansı arasındaki ilişki incelenmekte ve araştırma sonucu bu iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuçları destekleyen diğer çalışmalar da mevcuttur. (Karakaplan Özer ve Doğan, 2017: 313; Jones ve College, 2016: 33). Yapılan çeşitli ampirik araştırmalarla tutarlı olan bu bulgular neticesinde çalışanların yaşamdan sağladığı doyumun artırılması ile iş performanslarını yükseltmek mümkün görünmektedir. Diğer taraftan yaşam doyumlarının azalması ise iş performansında bir düşüşe yol açacaktır ki bu durum işletmeler açısından birçok olumsuz durumu da beraberinde getirecektir.

Katılımcıların iş yerinde hem duygusal hem de sosyal yalnızlıkları iş performansını negatif yönlü etkilemektedir. Katılımcıların iş yerinde yalnızlık seviyelerindeki artış, onların iş performansını düşürmektedir. Üçüncü araştırma hipotezi kapsamında iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisi incelenerek iş yerinde yaşanan yalnızlığın iş performansını olumsuz etkilediği ortaya konulmuştur. Bu bağlamda yazında bu hipotezi destekleyen çalışmaların varlığı oldukça azdır. Yalnızlık ve iş performansı ilişkisinin iş yaşamında incelendiği bir ampirik çalışma Özçelik ve Barsade (2011: 4) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları iş yaşamında artan yalnızlığın çalışanın organizasyona bağlılığını azalttığı, çalışanın bu durumunun iş arkadaşları tarafından fark edilmesi nedeniyle de iş yerindeki yalnızlığının örgütsel iklimi etkilediği ifade edilmiştir. Bu durumun hem bireyin hem de örgütün iş performansını olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Dolayısıyla iş yerinde yalnızlık konusu iş performansını artırmak isteyen işletmelerin dikkat etmesi gereken bir konu olarak ön plana çıkmaktadır. Aksi

taktirde bağıllık, iklim gibi örgütsel seviyedeki çıktılar bu olumsuz durumun bir yansıması olarak etkilenmektedir. Bir alandaki bir olumsuzluk diğer alanlara aktarılarak tüm örgütü etkileyen bir forma dönüşebilmektedir.

Araştırmanın son hipotezi ile iş yerinde yalnızlık ve iş performansı arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolünün kısmi düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Bir başka deyişle iş yerinde yalnızlık, yaşam doyumunu olumsuz etkilemekte ve yaşam doyumu da iş performansını azaltmaktadır. Yaşam, bireylerin işte ve iş dışında geçirdiği zamanı kapsamaktadır (Dikmen, 1995: 117). Bu bağlamda iş hayatı ve genel yaşam birbirinden ayrı değerlendirilmemesi gereken bir bütün olarak ifade edilebilir. Yalnızlık hissi içinde olan bireyler, diğer insanlar tarafından olumsuz değerlendirildiklerini düşünmekte ve sosyal ilişkiler kurmakta çekingen kalarak sosyal tepkide bulunamamaktadır (Buluş, 2000: 171). Bireylerin yalnızlık hisleri sosyal ilişkiler ile desteklenmediği sürece geçici olmaktan çıkıp kronik bir hâl alabilmektedir (Perlman ve Peplau, 1984: 17). Yaşam doyumu denilince bu kavram ilk olarak pozitiflik, mutluluk ve moral gibi olumlu duygulanımlar ile ilişkilendirilirken (Yılmaz, 2008: 1087), yalnızlık ise acı verici bir deneyim olarak ifade edilmektedir (Sarason ve Sarason, 2013: 271). Bu noktada iş yerinde artan yalnızlık seviyesinin çalışanların yaşam doyumunu düşürmesini beklemek çok mantıklıdır. Çünkü çalışanların iş yerindeki duygulanımları sadece iş ortamında sınırlı kalmayarak yaşamın bütününe sıçramaktadır. Aynı zamanda yaşam doyumundaki artış, iş performansındaki artışa etki eden önemli bir unsurdur (Uludağ, 2019: 143). Yani bireylerin yaşamlarından sağladığı doyum arttıkça iş performanslarında da artış yaşanmaktadır. Kale (2015) ve Çınar ve Özyılmaz (2018) yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarıyla yaşam doyumunun iş performansı üzerindeki olumlu etkisini doğrulamaktadırlar. Yazında araştırma kapsamındaki değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri incelendiğinde görülmektedir ki iş yerinde yalnızlık yaşam doyumunu ve yaşam doyumu da iş performansını etkilemektedir. Buradan hareketle araştırmanın son hipotezi ışığında iş yerinde yalnızlığın iş performansına etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolü ortaya konulmuştur. Bu aracılık etkisi ile normalde iş yerindeki yalnızlığın iş performansı üzerindeki doğrudan etkisi yanında, bu ilişkinin nasıl ve hangi değişiklikleri ve süreçleri oluşturarak iş performansını etkilediği konusuna da bir açıklık getirilmiştir. Ancak çıkan sonucun kısmi olmasından

yola çıkılarak arada etkilenen diğer faktörlere yönelik hala daha fazla ampirik çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

2. ÖNERİLER

2.1. Uygulayıcılara Öneriler

İş yerinde yalnızlık, yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmayla iş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanın yaşam doyumunun ve iş performansının azalacağı ortaya konulmuştur. Bu bağlamda organizasyonların çalışanlarının performansını artırmak için iş yerinde yalnızlık seviyelerini tespit etmesi önerilmektedir. Yalnızlık, sosyal ilişkilerin eksikliğinden kaynaklanmakta (Sarason ve Sarason, 2013: 271) ve iş yerinde sosyal arkadaşlık alt boyutunda yaşanan yalnızlık, çalışanın iş yerindeki sosyal etkinliklere katılımını engellemektedir (Eroğlu ve Yılmaz, 2015: 287). Bu noktada işletmelerin çalışanlarına çeşitli sosyal aktiviteler sunması ve çalışanlarının sosyal ilişkilerini kuvvetlendirmek amacıyla bu tür etkinliklere katılımlarının yakın takibinin yapılması önerilmektedir. Bu anlamda işletmelerdeki insan kaynakları departmanlarına büyük iş düşmektedir. Çünkü onların yalnızlık yaşayan bu çalışanları belirlemesi ve proaktif önlemlerle önleyici tedbirler alması önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında yaşam doyumu değişkeninin iş performansına etkisi elde edilen sonuçlar arasındadır. Bu noktada işletmelerin piknik, ekip oyunları gibi sosyal etkinliklerle ve kişisel gelişim gibi çeşitli eğitim programlarıyla çalışanlarına destek vermesi önerilmektedir. Bu tür destekler, çalışanın iş tatmininin ve dolayısıyla yaşam doyumunun artmasını sağlayacaktır. Örgütsel sosyalleşmenin önemine varılması bu etkinliklerin daha da artmasını sağlayacak ve yalnızlıkların birlikteliklere dönüşebilmesinin zeminleri hazırlanacaktır.

İş hayatı, genel yaşamın bir parçasıdır. Bu nedenle iş yerinde gerek çalışanların birbirleriyle gerekse yaptıkları işle ilişkileri genel yaşamdan ayrı değerlendirilemez. İşletmelerin insan kaynakları bölümünün çalışanlarının özel hayatlarına duyarlı tutum ve davranışlar sergilemesi, onların iş dışındaki sorunlarının tespit edilmesi için büyük önem taşımaktadır. Çalışanların özel yaşamlarında yaşadıkları konular da onların yalnızlıklarını tetikleyen bir faktör olarak belirebilir. Bunlar belirlenmediğinde kartopu gibi büyümesi

ve başka alanları da kendi dehlizine çekmesi olasıdır. Bununla birlikte işletme tarafından çalışanın özel yaşamındaki sorunların tespit edilmesi, çalışanın organizasyonuna karşı duygusal bağını da kuvvetlendirecektir. Bu nedenle işletmelerin çalışanlarıyla yakın ilişkilerini destekleyecek girişimlerde bulunması oldukça önemlidir.

2.2. Araştırmacılara Öneriler

Bu araştırma belirli bir zaman diliminde bir bağımlı ve bir bağımsız değişkenin aracı değişkenle ilişkisini inceleyen kesitsel (*cross-sectional*) bir araştırmadır. Bu bağlamda araştırmanın zaman içindeki gelişimi ve değişimini ölçmek amacıyla boylamsal (*longitudinal*) araştırmalara ihtiyaç duyulacaktır. Araştırmanın örneklemi sadece Bursa ilinin Gemlik ilçesiyle sınırlı kalmaktadır. Bu sebeple çalışma sonuçları ile Türkiye’de faaliyet gösteren tüm lojistik firma çalışanları üzerine genelleme yapılamamaktadır. Bu nedenle yine lojistik sektörü firma çalışanları üzerinde farklı coğrafi bölgelerde ve illerde araştırmanın yeniden teste tabi tutulması önerilmektedir.

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş yerinde yalnızlık, bağımlı değişken olan iş performansı ve aracı değişken olan yaşam doyumu ile ilişkisi açısından incelenmiştir. Araştırmanın bu değişkenler üzerinden değerlendirilmesi kapsam sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle gelecek araştırmaların farklı moderatör/düzenleyici değişkenlerle (iş-aile çatışması, kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu gibi) ve çıktı değişkenleriyle (üretkenlik karşısı iş yeri davranışları gibi) ilişkisi çalışmanın modeline dâhil edilebilir (Yildiz, 2019).

Bu araştırmanın katılımcıları, lojistik sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanlarıdır. Bu noktada lojistik sektöründe çalışanların faaliyet gösteren firma yöneticileri, beyaz ve mavi yaka çalışanları gibi ayrıştırılması çalışanların sınıflandırılarak değerlendirilmesine olanak sunacaktır. Bununla birlikte diğer sektör çalışanları (bankacılık, sağlık, eğitim gibi) açısından da değerlendirmelerin yapılması araştırma sonuçlarının tutarlılığına ve genellenebilirliğine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ACAR ARASAN, B. N. (2010) "Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, **Uşak Üniversitesi S.B.E.** Uşak.
- ALTINTAŞ, A. (2020) "Lise Öğrencilerinde Problemlı İnternet Kullanımının Duygusal Zeka ve Yaşam Doyumu Açısından İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, **T.C Maltepe Üniversitesi S.B.E.** İstanbul.
- AKÇİT, V.; E. BARUTÇU (2017) "The Relationship Between Performance and Loneliness at Workplace: A Study on Academicians", **European Scientific Journal, Special**, ss. 235-243.
- AKDEMİR, A. (2009) **İşletmeciliğin Temel Bilgileri**, 3.bs., Bursa, Ekin Yayınları.
- AKGÜL, H. (2017) "Lojistik Sektörü Çalışanlarının Duygusal ve Sosyal Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", **The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences**, Cilt 3, Sayı 2, ss. 269-287.
- ARAL, N.; F. GÜRSOY (2000) "Gençlerin Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi", **Eğitim ve Bilim**, Cilt 25, Sayı 116, ss. 8-12.
- ASHER, S. R.; J. A. PAGUETTE (2003) "Loneliness and Peer Relations in Childhood", **Current Directions in Psychological Science**, Cilt 12, Sayı 3, ss. 75-78.
- ASHFORTH, B. E.; R. H. HUMPHREY (1995) "Emotion in the Workplace: A Reappraisal", **Human Relations**, Cilt 48, Sayı 2, ss. 97-125.
- ASUNAKUTLU, T. (2011) "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme", **Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Cilt 1, Sayı 9, ss. 1-13.
- AŞIK, N. A. (2016) "The Impact of Loneliness In The Workplace on Burnout" **Business & Management Studies: An International Journal**, Cilt 4, Sayı 3, ss. 366-384.
- AVŞAROĞLU, S.; E. M. DENİZ, A. KAHRAMAN (2005) "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 1, Sayı 14, ss. 115-129.
- AVUNDUK, Y. (2016) "Duygusal Zekanın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tıp Doktorları ile Toplu Ulaşım Şoförleri Üzerinde Karşılaştırmalı Alan Uygulaması", Doktora Tezi, **İstanbul Ticaret Üniversitesi S.B.E.**, İstanbul.

- AYAZLAR, G.; B. GÜZEL (2014) "The Effect Of Loneliness In The Workplace On Organizational Commitment", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, Cilt 131 Sayı 1, ss. 319-325.
- AYTEKİN, A. (2017) "Academic Staff Performance Evaluation By Ahp Analytic Hierarchy Process) and Software Package Preparation", **International Journal of Advanced Engineering and Management Research**, Cilt 2, Sayı 4, ss. 1127-1147.
- BABIN, B. J.; J. S. BOLES (1996) "The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction", **Journal of Retailing**, Cilt 72, Sayı 1, ss. 57-75.
- BAL Y.; S. BOZKURT E., ERTEMSİR (2014) "Determining The Influence Of HRM Practices On Increasing Organizational Commitment: An Empirical Research From Turkey", **In Human Capital Without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life; Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference**, 25-27 June, ss. 1025-1033.
- BAKİOĞLU, A.; M. KORUMAZ (2014) "Öğretmenlerin Okulda Yalnızlıklarının Kariyer Evrelerine Göre İncelenmesi", **Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt 39, Sayı 39, ss. 25-54.
- BANERJEE, D. (2015) "A Study of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction", **International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research**, Cilt 1, Sayı 8, ss. 30-41.
- BARRON, C. R.; ve diğerleri (1994) "Marital Status, Social Support, and Loneliness in Visually Impaired Elderly People", **Journal of Advanced Nursing**, Cilt 19, Sayı 2, ss. 272-280.
- BAŞARAN, İ. E. (2004). **Yönetimde İnsan İlişkileri**, 3.bs., Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- BEGENİRBAŞ, M.; E. TURGUT (2014) "İş Performansının Sağlanmasında Çalışanın Duygusal Emeğinin ve Örgütte Güven Algısının Etkileri", **The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, Cilt 16, Sayı 3, ss. 131-149.
- BELL, R. A.; ve diğerleri (1990) "Is It Lonely at the Top?: Career Success and Personal Relationships", **Journal of Communication**, Cilt 40, Sayı 1, ss. 9-23.
- BERMAN, E. M.; J. P. WEST, M. N. RICHTER (2002) "Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers)", **Public Administration Review**, Cilt 62, Sayı 2, ss. 217-230.
- BORYS, S.; D. PERLMAN (1985) "Gender Differences in Loneliness", **Personality and Social Psychology Bulletin**, Cilt 11, Sayı 1, ss. 63-74.

- BULUŞ, M. (2000) "Ergen Öğrencilerde Denetim Odağı-Yalnızlık Düzeyi İlişkisi" **D.E.Ü Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, ss. 165-176.
- CAM, E. (2004) "Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar", **Journal of Human Sciences**, Cilt 1, Sayı1, ss. 1-10.
- CAMPBELL, C. H.; ve diğerleri (1990) "Development of Multiple Job Performance Measures in a Representative Sample of Jobs", **Personnel Psychology**, Cilt 43, Sayı 2, ss. 277-300.
- CHAY, Y. W. (1993) "Social Support, Individual Differences and Well-Being: A Study of Small Business Entrepreneurs and Employees", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt 66, Sayı 4, ss. 285-302.
- CİNDİLOĞLU, M.; ve diğerleri (2017) "İşyeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü" **Ege Academic Review**, Cilt 17, Sayı 2, ss. 191-200.
- COHEN, S.; D. JANICKI-DEVERTS (2009) "Can We Improve Our Physical Health by Altering Our Social Networks?", **Perspectives on Psychological Science**, Cilt 4, Sayı 4, ss. 375-378.
- COOPER, C. (1981) **The Stress Check**. Englewood Cliffs, CA, Prentice-Hall.
- COŞAN, D. (2014) "An Evaluation of Loneliness" **The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 103-110.
- COŞKUN, R.; ve diğerleri (2015) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (8.bs.), Sakarya, Sakarya Kitabevi.
- CUMMINS, R. A.; H. Nistico (2002) "Maintaining Life Satisfaction: The Role of Positive Cognitive Bias", **Journal of Happiness Studies**, Cilt 3, Sayı 1, ss. 37-69.
- CURRISTINE, T. (2006) "Performance Information in the Budget Process: Results of the OECD 2005 Questionnaire", **Journal on Budgeting**, Cilt 5, Sayı 2, ss. 87-131.
- ÇAKIL, R.; S. GÜNEY (2019) "İşletmelerde Performans Değerlendirmenin Çalışanların İş Tatminine Etkisi ve Bir Uygulama", **Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt 14, Sayı 53, ss. 45-60.
- ÇAKIR, V.; V. ÇAKIR (2011) "Yalnızlık ve Televizyon Kullanımı", **Selçuk Üniversitesi Dergileri**, Cilt 7, Sayı 1, ss. 131-147.
- ÇALIŞKAN, A.; İ. AKKOÇ (2012) "Girişimci Ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü", **Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1, ss. 1-28.

- ÇALIŞKAN, S. C. (2011) "Çalışanların Psikolojik Güçlendirilme Algıları Üzerinde İşyeri Arkadaşlıkları ve Örgütsel İletişimin Etkisi", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 20, Sayı 3, ss. 77-92.
- ÇELİK, M. (2018) "Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Yaşam Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerine Göre İncelenmesi", **SDU International Journal of Educational Studies**, Cilt5, Sayı 2, ss. 40-52.
- ÇETİN, A.; A. ALACALAR (2016) "İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 12, Sayı 27, ss. 193-216.
- ÇEVİK KIRCI, N.; O. KORKMAZ (2014) "Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi", **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt7, Sayı 1, ss. 126-145.
- ÇINAR, Ö.; F. Z. ÖZYILMAZ (2018) "Duygusal Zeka Yaşam Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen ve Bayburt Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", **Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 8, Sayı 16, ss. 131-149.
- ÇÖL, G. (2008) "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1, ss. 35-46.
- DAĞLI, A.; N. BAYSAL (2016) "Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", **Electronic Journal of Social Sciences**, Cilt 15, Sayı 59, ss. 1250-1263.
- DAL, E. (2015) "Kadınlardaki Duygusal Zeka Düzeyi ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, **Üsküdar Üniversitesi S.B.E.**, İstanbul.
- DENİZ, D. (2019) "Duygusal Zekâ ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin Turist Rehberleri Açısından Değerlendirilmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi S.B.E.**, Van.
- DEMİRCİ, Ü. (2010) "Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi" Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi S.B.E.**, İstanbul.
- DEMİRTAŞ, B.; G. HAŞİT (2016) "İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 16, Sayı 1, ss. 137-158.
- DIENER, E.; M. E. SELIGMAN (2002) "Very Happy People", **Psychological Science**, Cilt13, Sayı 1, ss. 84-81.

- DIENER, E.; ve diğerleri (1985) "The Satisfaction With Life Scale", **Journal of Personality Assessment**, Cilt 4, Sayı 1, ss. 71-75.
- DIENER, E.; ve diğerleri (1999) "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress", **Psychological Bulletin**, Cilt 125, Sayı 2, ss. 276-302.
- DIGNAM, J. T.; S.G. WEST (1988) "Social Support in the Workplace: Tests of Six Theoretical Models", **American Journal of Community Psychology**, Cilt 16, Sayı 5, ss. 701-724.
- DİKMEN, A. A. (1995) "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 50, Sayı 3, ss. 115-140.
- DOĞAN, T.; B. ÇETİN, M. Z. SUNGUR (2009) "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, Cilt 10, Sayı 6, ss. 271-277.
- DOLE, C.; R. G. SCHROEDER (2001) "The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional", **Managerial Auditing Journal**, Cilt 16, Sayı 4, ss. 234-245.
- DONALDSON, J. M.; R. WATSON (1996) "Loneliness in Elderly People: An Important Area for Nursing Research", **Journal of Advanced Nursing**, Cilt 24, Sayı 5, ss. 252-259.
- DOST, M. T. (2007) "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 2, Sayı 22, ss. 132-143.
- DÖNMEZ, F. G.; C. TOPALOĞLU (2020) "Otel Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek, İş Yeri Yalnızlığı ve İş Tatmini İlişkisi", **İş ve İnsan Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, ss. 311-324.
- ERASLAN, E.; O. ALGÜN (2005) "İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı", **Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi**, Cilt 20, Sayı 1, ss. 95-106.
- ERDİL, O.; ve diğerleri (2004) "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründen Bir Uygulama", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, ss. 17-26.
- ERDİRENÇELEBİ, M.; E. ERTÜRK (2018) "Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, Cilt 17, Sayı 2, ss. 603-618.
- ERNST, J. M.; J. T. CACIOPPO (1999) "Lonely hearts: Psychological Perspectives on Loneliness", **Applied & Preventive Psychology**, Cilt 8, Sayı 1, ss. 1-22.

- EROĞLUER, K.; Ö. YILMAZ (2015) "Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi", **Journal of Business Research-Turk**, Cilt 7, Sayı 1, ss. 280-308.
- ERSOY, E. (2009) "Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)", **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 19, Sayı 2, ss. 209-230.
- ERYILMAZ, A. (2009) "Ergen Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi", **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt 7, Sayı 4, ss. 975-989.
- FROMM-REICHMANN, F. (1990) "Loneliness", **Contemporary Psychoanalysis**, Cilt 26, Sayı 2, ss. 305-330.
- GAFA, İ.; Y. DİKMENLİ (2019) "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi", **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, ss. 131-150.
- GALINHA, I. C.; J. L.R. PAIS-RIBEIRO (2011) "Cognitive, Affective and Contextual Predictors of Subjective Wellbeing", **International Journal of Wellbeing**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 34-53.
- GEÇTAN E.; (1995) **İnsan Olmak**, İstanbul, Remzi Kitapevi.
- GOODMAN, S. A.; D. J. SVYANTEK (1999) "Person–Organization Fit and cContextual Performance: Do Shared Values Matter", **Journal of Vocational Behavior**, Cilt 55, Sayı 2, ss. 254-275.
- GOODWIN, R.; O. COOK, Y. YUNG (2001) "Loneliness and Life Satisfaction Amongst Three Cultural Groups", **Personal Relationships**, Cilt 8, Sayı 2, ss. 220-230.
- GÖK, S. G. (2018) "Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlakı Değerlerinin İş performansı Üzerine Etkisi", Doktora Tezi, **Selçuk Üniversitesi S.B.E.**, Konya.
- GÖNÜL, Ö.; ve diğerleri (2010) "Evde ve Yurtta Kalan Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu", **Psikiyatri Hemşireliği Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 25-32.
- GÜLCAN, A.; P. NEDİM BAL (2014) "Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", **Asya Öğretim Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 41-52.
- GÜLDURAN, Ç. A. (2018) "Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi**, Nevşehir.

- GÜMÜŞ, H. (2006) "Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması", Doktora Tezi, **Atatürk Üniversitesi E.B.E.**, Erzurum.
- GÜNGÖR, G. (2018) "Örgütsel Stresin, Çalışanların İş Performansına Etkisi ve İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, **Beykent Üniversitesi S.B.E.**, İstanbul.
- GÜNGÖREN, M. (2017) "Algılanan Örgüt Kültürünün İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma", Doktora tezi, **Selçuk Üniversitesi**, Konya.
- GÜRBÜZ, S.; F. ŞAHİN (2016) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe, Yöntem, Analiz**, 3.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- HAIR, J. F.; ve diğerleri (2013) **Multivariate Data Analysis**, Upper Saddle River, Pearson Education.
- HAYBRON, D. M. (2011) "Taking the Satisfaction (and the Life) Out of Life Satisfaction", **Philosophical Explorations**, Cilt 14, Sayı 3, ss. 249-262.
- JAFARI, M.; A. BOUROUTI, R. H. AMIRI (2009) "A New Framework for Selection of the Best Performance Appraisal Method", **European Journal of Social Sciences**, Cilt 7, Sayı 3, ss. 92-100.
- JONES, M. D.; P. COLLEGE (2016) "Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction?", **Journal of Behavioral & Applied Management**, Cilt 8, Sayı 1, ss. 20-42.
- JONES, W. H.; J. FREEMON, R. A. GOSWICK (1981) "The Persistence of Loneliness:Self and other Determinants", **Journal of Personality**, Cilt 49, Sayı 1, ss. 27-48.
- JUDGE, T. A.; ve diğerleri (1998) "Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations" **Journal of Applied Psychology**, Cilt 83, Sayı 1, ss. 17-34.
- KALE, E. (2013) "Konaklama İşletmelerinde Öz Uyumun İş Performansına Etkisi: Yaşam Doyumunun Aracı Rolü" **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 11, Sayı 21, ss. 117-133.
- KAISER, H. F. (1970) "A Second Generation Little Jiffy", **Psychometrika**, Cilt35, Sayı 4, ss. 401- 415.
- KAPLAN, M. S. (2011) "Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, **Selçuk Üniversitesi S.B.E.**, Konya.

- KARABABA, A.; N. ACUN KAPIKIRAN (2014) "Psikolojik Danışmanlarda Olumlu- Olumsuz Mükemmelliyeçilik Düzeylerinin İş ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü", **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, Cilt 5, Sayı 42, ss. 138-147.
- KARADUMAN, M. (2013) "İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, **Uludağ Üniversitesi S.B.E.**, Bursa.
- KARAKAPLAN ÖZER, E.; E. DOĞAN (2017) "Yaşam Doyumu ve Performans İlişkisi: Adıyaman Üniversitesi Akademik Personeli Uygulaması", **International Journal of Academic Value Studies**, Cilt 3, Sayı 13, ss. 307-315.
- KAYA, B.; ve diğerleri (2020) "Antecedents of Innovative Performance: Findings From PLS-SEM and Fuzzy Sets (fsQCA)", **Journal of Business Research**, Cilt 114, ss. 278-289.
- KAYIKÇI, K.; G. ÖZYILDIRIM (2019) "İl Maarif Müfettişlerinin Hissettikleri Yalnızlık Duygusu: Nedenleri Ve Başa Çıkmada Kullandıkları Yollar", **Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi**, Cilt 7, Sayı 4, ss. 1500-1524.
- KAYMAZ, K.; U. EROĞLU, Y. SAYILAR (2014) "Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave", "**Is, Guc**" **Industrial Relation and Human Resources Journal**, Cilt 16, Sayı 1, ss. 38-53.
- KESKİN, C.; A. TOPUZOĞLU (2006) "Sağlığın Tanımı: Başa Çıkma" **İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi**, Cilt 4, Sayı 3, ss. 47-49.
- KIRKMAN, B. L.; B. ROSEN (1999) "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", **Academy of Management Journal**, Cilt 42, Sayı 1, ss. 58-74.
- KOCAMAN, G. (2017) "İşgören Performansı ve İşgören Memnuniyetinin İşletme Performansına Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Uygulama", **The International New Issues In Social Sciences**, Cilt 4, Sayı 4, ss. 65-76.
- KOHLI, A. K. (1985) "Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self-Esteem, Job Satisfaction, and Motivation", **Journal of Marketing Research**, Cilt 22, Sayı 4, ss. 424-433.
- KÖROĞLU Ö. (2011) "İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma", Doktora Tezi, **Balıkesir Üniversitesi S.B.E.**, Balıkesir.
- KURT, E. (2013) "Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, **Hacettepe Üniversitesi S.B.E.**, Ankara.

- LAM, L. W.; D. C. LAU (2012) "Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships", **The International Journal of Human Resource Management**, Cilt 23, Sayı 20, ss. 4265-4282.
- LINN, L. S.; ve diğerleri (1985) "Health Status, Job Satisfaction, Job Stress, and Life Satisfaction Among Academic and Clinical Faculty", **Jama**, Cilt 254, Sayı 19, ss. 2775-2782.
- LUO, Y.; ve diğerleri (2012) "Loneliness, Health, and Mortality in Old Age: A National Longitudinal Study", **Social science & Medicine**, Cilt 74, Sayı 6, ss. 907-914.
- LUTHANS, F. (1992) **Organizational Behavior**, New York, McGrawHill Inc.
- LYMAN, W. P.; E. LAWLER, R. HACKMAN (1975) **Behavior in Organizations**, New York, McGraw Hill Inc.
- LYUBOMIRSKY, S.; L. KING, E. DIENER (2005) "The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?", **Psychological Bulletin**, Cilt 131, Sayı 6, ss. 803-855.
- MASLOW, A. H.; (1943) "Theory of Human Motivation", **Psychological Review**, Cilt 50, Sayı 4, ss. 370-396.
- MELLOR, D.; ve diğerleri (2008) "Need For Belonging, Relationship Satisfaction, Loneliness and Life Satisfaction", **Personality and Individual Differences**, Cilt 45, Sayı 3, ss. 213-218.
- MERCAN, N.; ve diğerleri (2012) "İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, ss. 213-226.
- MEYER, J. P.; J. A. NATALIE, C. A. SMITH (1993) "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization", **Journal of Applied Psychology**, Cilt 78, Sayı 4, ss. 538-551.
- MOORHEAD, G.; R. W. GRIFFEN (1995) **Organizational Behaviour: Managing People and Organization**, Boston, Houghton Mifflin Company.
- NARTGÜN, Ş. S.; S. DEMİRER (2012) "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri", **Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, ss. 139-156.
- OĞUZ, E.; M. KALKAN (2014) "Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık İle Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki", **Elementary Education Online**, Cilt 13, Sayı 3, ss. 788-795.
- OSHAGBEMI, T. (2000) "Satisfaction With Co-Workers' Behaviour", **Employee Relations**, Cilt 22, Sayı 1, ss. 88-106.

- OZCELIK, H.; S. BARSAD (2011) "Work Loneliness and Employee Performance", **In Academy of Management Proceedings**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 1-6.
- ÖZDEMİR, S.; A. ALKAN, R. ERDEM (2017) "İş Yaşamında Yalnızlık İle Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", **Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences**, Cilt 29, Sayı 4, ss. 258-282.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2004) "Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 59, Sayı 3, ss. 182-202.
- ÖZKÜRKÇÜGİL, A. Ç. (1998) "Cezaevinde Yalnızlık ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi", **Kriz Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, ss. 21-31.
- ÖZMUTAF, N. M. (2007) "Örgütlerde Bireysel Performansı Unsurları ve Çatışma", **CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 8, Sayı 2, ss. 41-60.
- PAGE, R. M.; G. E. COLE (1991) "Demographic Predictors of Self-Reported Loneliness in Adults" **Psychological Reports**, Cilt 68, Sayı 3, ss. 939-945.
- PALMORE, E.; C. LUIKART (1978) "Health and Social Factors Related to Life Satisfaction" **Journal of Health and Social Behavior**, Cilt 13, Sayı 1, ss. 68-80.
- PARILDAR, G. D. (2020) "Sağlık Çalışanlarında Sosyal Medya Bağımlılığı ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki" Tıpta Uzmanlık Tezi, **T.C Sağlık Bilimleri Üniversitesi**, İzmir.
- PAULA, K.; S. ZENGİN, M. KIZILGEÇİT (2011) "Yalnızlık Hissi: Teorik Yaklaşımlar", **Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi**, Cilt 11, Sayı 3, ss. 217-229.
- PEPLAU, L. A.; D. PERLMAN (1979) "Blueprint For a Social Psychological Theory of Loneliness", **In Love and attraction: An interpersonal Conference**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 101-110.
- PERLMAN, D.; L. A. PEPLAU (1981) " Toward a Social Psychology of Loneliness", **Personal Relationships in Disorder**, Cilt 3, Sayı 1, ss. 32-56.
- PERLMAN, D.; L. A. PEPLAU (1982) "Theoretical Approaches to Loneliness" **Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy**, New York, John Wiley & Sons, ss. 123-134.
- PERLMAN, D.; L. A. PEPLAU (1984) "Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings", **Preventing The Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 13-47.

- PIERCE, J. L.; D. G. GARDER, C. CROWLEY (2016) "Organization-Based Self-Esteem and Well-Being: Empirical Examination of A Spillover Effect". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt 25, Sayı 2, ss. 181-199.
- PLAGNOL, A. C.; R. A. EASTERLIN (2008) "Aspirations, Attainments, and Satisfaction: Life Cycle Differences between American Women and Men", **Journal of Happiness Studies**, Cilt 9, Sayı 4, ss. 601-619.
- PODSAKOFF, P. M.; M. AHEARNE, S. B. MACKENZIE (1997) "Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance", **Journal of Applied Psychology**, Cilt 82, Sayı 2, ss.262-270.
- PONZETTI, J. J. (1990) "Loneliness among College Students", **Family Relations**, Cilt 39, Sayı 3, ss. 336-340.
- RECEPOĞLU, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 1, Sayı, Özel, ss. 311-326.
- REINKING, K.; R. A. BELL (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**, Cilt 39, Sayı 4, ss. 358-373.
- RICE, R. W.; ve diğerleri (1985) "Job Importance As a Moderator of The Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction", **Basic and Applied Social Psychology**, Cilt 6, Sayı 4, ss. 297-316.
- ROKACH, A. (2004) "Loneliness Then and Now: Reflections on Social and Emotional Alienation in Everyday Life", **Current Psychology**, Cilt 23, Sayı 1, ss. 24-40.
- ROTUNDO, M.; P. R. SACKET (2002) "The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach", **Journal of Applied Psychology**, Cilt 87, Sayı 1, ss. 66-80.
- ROTUNDO, M.; J. J. ROTMAN (2002) "Defining and Measuring Individual Level Job Performance: A Review and Integration", **A Review and Integration. Journal of Applied Psychology**, Cilt 90, Sayı 5, ss. 225-254.
- ROUSEAU, D.; J. MCLEAN PARKS (1993) "The Contracts of Individuals and Organizations" **Research in Organizational Behavior**, Cilt 15, Sayı 1, ss. 1-43.
- RUSSELL, D.; ve diğerleri (1984) "Social and Emotional Loneliness: An Examination of Weiss's Typology of Loneliness", **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt 46, Sayı 6, ss. 1313-1321.

- ŞAHİN, H. (2005) "Örgütsel Stres", **Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 54-56.
- ŞAHİN, Y. (2019) "Kamu Çalışanlarında Performans Değerlendirmesi ve Performans Değerlendirmenin İş Tatmini ile İlişkisi", **Kafkas Üniversitesi S.B.E.**, Yüksek Lisans Tezi, Kars.
- SARASON, I. G.; B. R. SARASON (2013) "Social Support: Theory, Research and Applications", **Springer Science & Business Media**, Cilt 24, Sayı 1, ss. 261-286.
- SAVIKKO, N.; ve diğerleri (2005) "Predictors and Subjective Causes of Loneliness in an Aged Population", **Archives of Gerontology and Geriatrics**, Cilt 4, Sayı 1, ss. 223-233.
- SCHUMAKER, J. F.; ve diğerleri (1993) "Loneliness and Life Satisfaction in Japan and Australia", **The Journal of Psychology**, Cilt 127, Sayı 1, ss. 65-71.
- SELÇUKOĞLU, Z. (2001) "Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle Yalnızlık Düzeyve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi", Yüksek Lisans Tezi, **Selçuk Üniversitesi S.B.E.**, Konya.
- SEVİMLİ, F.; Ö. F. İŞCAN (2005) "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, ss. 55-64.
- SHAOUT A.; M. K. YOUSIF (2014) "Performance Evaluation–Methods and Techniques Survey", **International Journal of Computer and Information Technology**, Cilt 3, Sayı 5, ss. 966-979.
- SIGLER, T. H.; C. PEARSON (2000) "Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", **Journal of Quality Management**, Cilt 5, Sayı 1, ss. 22-52.
- SINGH S.; K. KHURANA (2016) "Human Resource Management Practices And Organizational Commitment In Self-Financing Institutions Of Delhi & NCR Region", **XVII Annual International Seminar Proceedings, January**, ss. 693-702.
- SONNENTAG, S.; M. FRESE (2002) "Performance Concepts and Performance Theory", **Psychological Management of Individual Performance**, Cilt 23, Sayı 1, ss. 3-25.
- SOYLU, G. (2018) "Hemodiyaliz Tedavisi Gören Kronik Böbrek Yetmezliği Hastalarının Psikolojik Dayanıklılığının Yaşam Kalitesine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, **Başkent Üniversitesi**, Ankara.
- SULLIVAN, H. S. (1953) **The Interpersonal Theory Of psychiatry**, New York, Norton.

- SUNG, K.-W. (2003) "Influencing Variables on Life Satisfaction of Korean Elders in Institutions", **Journal of Korean Academy of Nursing**, Cilt 33, Sayı 8, ss. 1093-1100.
- ŞİŞMAN, M.; S. TURAN (2004) "Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Arasında Bir Araştırma)", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, ss. 117-128.
- TABACHNICK, B. G.; L. S. FIDELL, J. B. ULLMAN (2007) **Using Multivariate Statistics**, Boston, MA: Pearson.
- TAŞTEMUR, B. (2018) "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, **Yıldız Teknik Üniversitesi S.B.E.**, İstanbul.
- TAZE, A. (2019) "İşyerinde Sosyal Medya Kullanımının İş performansına Etkileri- Bir Kamu Hastanesi ve Özel Hastane Karşılaştırması", Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi S.B.E.**, İstanbul.
- TELMAN, N.; P. ÜNAL (2004) **Çalışan Memnuniyeti**, İstanbul, Epsilon Yayınevi.
- TERCAN, S. (2017) "Otantik Liderliğin Çalışan Performansına ve İş Performansına Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul **Arel Üniversitesi S.B.E.**, İstanbul.
- TILBURG, T. V.; B. HAVENS, J. D. GIERVELD (2004) "Loneliness Among Older Adults in the Netherlands, Italy, and Canada:A Multifaceted Comparison", **Canadian Journal on Aging**, Cilt 23, Sayı 2, 169-180.
- TINAZ, P. (2005) **Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar**, 3.bs. İstanbul, Beta Yayınları.
- TUNÇER, P. (2013) "Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon ", **Sayıştay Dergisi**, Cilt 88, Sayı 1, ss. 87-108.
- TURUNÇ, Ö.; H. TURGUT (ed) (2017) **Yönetim ve Strateji 101 Teori ve Yaklaşım**. Ankara, Siyasal Kitabevi .
- TUTAR, H.; M. ALTINÖZ (2010) "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 65, Sayı 2, ss. 196-218.
- TÜRK DİL KURUMU (2018) **Türk Dil Kurumu Sözlükleri**, "Çevrimiçi" <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 06/12/2018.
- TÜRK DİL KURUMU (2020) **Türk Dil Kurumu Sözlükleri**, "Çevrimiçi" <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 03/11/2020.

- TÜRK DİL KURUMU (2020) **Türk Dil Kurumu Sözlükleri**, "Çevrimiçi" <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 10/08/2019.
- ULUDAĞ, G. (2018) "Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", **Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, ss. 171-193.
- ULUDAĞ, G. (2019) "Yaşam Doyumu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 7, Sayı 6, ss. 291-300.
- UYARGİL, C. (2008). **İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi** 2.bs., İstanbul, Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- ÜNAL, S.; R. KARLIDAĞ S. YOLOĞLU (2001) "Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi", **Klinik Psikiyatri**, Cilt 4, Sayı 2, ss. 113-118.
- ÜNLÜ, O.; S. YÜRÜR (2011) "Duygusal Emek, Duygusal Tükenme Ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt1, Sayı 37, ss. 183-207.
- VAHADI, S. (2010) "World Health Organization Quality-of-Life Scale (WHOQOL-BREF): Analyses of Their Item Response Theory Properties Based on the Graded Responses Model", **Iranian Journal of Psychiatry**, Cilt 5, Sayı 4, ss. 140-153.
- VAN SCOTTER, J. R. (2000) "Relationships of Task Performance and Contextual Performance with Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment", **Human Resource Management Review**, Cilt 10, Sayı 1, ss. 79-95.
- VERBRUGGEN, M.; L. SELS (2010) "Social-Cognitive Factors Affecting Clients' Career and Life Satisfaction After Counseling", **Journal of Career Assessment**, Cilt 18, Sayı 1, ss. 3-15.
- WEISS, H. M.; R. CROPANZANO (1996) "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work.", **Research in Organisational Behavior**, Cilt 18, Sayı1, ss. 1-79.
- WITTENBERG, M. T.; H. T. REIS (1986) "Loneliness, Social Skills, and Social Perception", **Personality and Social Psychology Bulletin**, Cilt 12, Sayı 1, ss. 121-130.
- WRIGHT, S. L. (2009) "In a Lonely Place: The Experience of Loneliness in the Workplace", **Friends and Enemies in Organizations**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 10-31.

- WRIGHT, S. L. (2005) "Loneliness in the Workplace.Doctor of Philosophy in Psychology", **University of Canterbury**, New Zeland.
- WRIGHT, S. L.; C. B. BURT, K. T. STRONGMAN (2006) "Loneliness in the Workplac: Construct Definition and Scale Development", **New Zealand Journal Psychology**, Cilt 35, Sayı 2, ss. 59-68.
- YAKUT, S.; H. CERTEL (2016) "Öğretmenlerde Yalnızlık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", **Birey ve Toplum Dergisi**, Cilt 6, Sayı 11, ss. 69-93.
- YAŞAR, M. (2007) "Yalnızlık", **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 17, Sayı 1, ss. 237-260.
- YENİCE, E. (2006) "Kamu Kesiminde Performans Değerlendirmesi", **Maliye Dergisi** Cilt 1, Sayı 150, ss. 122-132.
- YENİHAN, B.; M. ÖNER, B. BALCI (2016) "İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, ss. 33-49.
- YETİM, U. (2003) "The Impacts of Individualism/Collectivism, Self-Esteem, and Feeling of Mastery on Life Satisfaction Among the Turkish University Students and Academicians", **Social Indicators Research**, Cilt 61, Sayı 3, ss. 297-317.
- YILDIRIM, E. (2011) "Çalışan Performansının Geliştirilmesinde Koçluk Uygulaması Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi**, İzmir.
- YILDIZ, H. (2019) "The Interactive Effect of Positive Psychological Capital and Organizational Trust on Organizational Citizenship Behavior", **SAGE Open**, Cilt 9, Sayı 3.
- YILDIZ, H.; S. ÇOBANOĞLU (2016) "Amaçlara Göre Yönetim Türk Kamu Yönetimine Yansımaları", **Research Journal of Business and Management**, Cilt 3, Sayı 2, ss. 134-146.
- YILDIZ, H.; A. DEVELİ (2018) "Çalışanların Yalan Söyleme Eğiliminin Bir Öncülü Olarak Örgütsel Dışlanma", Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı (ICEESS'18), ss. 141-148.
- YILDIZ, H.; O. KAVAK, (2017) "The Regulatory Role of Compassion in the Influence of the Personality Trait of Responsibility on Task and Contextual Performance", **Journal of Management, Marketing and Logistics**, Cilt 4, Sayı 4, ss. 408-422.
- YILDIZ, B.; H. YILDIZ (2015) **Örgütsel Vatandaşlıktan Zorunlu Vatandaşlığa Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım**, Saarbrücken, Türkiye Alim Kitapları OmniScriptum GmbH Co. KG

- YILMAZ, E. (2008) "Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals", **Social Behavior and Personality: an International Journal**, Cilt 36, Sayı 8, ss. 1085-1096.
- YILMAZ, E.; V. ALTINOK (2009) "Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 3, ss. 451-470.
- YILMAZ, E.; H. ASLAN (2013) "Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi**, Cilt 3, Sayı 3, ss. 59-69.
- YOUNG, J. E. (1982) "Loneliness, Depression and Cognitive Therapy: Theory and Application", **Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy**, Ed.: Daniel Perlman, Letitia Anne Peplau, New-York. 1982, ss. 1-18.
- YÜKSEL, M. Y.; Z. ÖZCAN, A. KAHRAMAN (2013) "Orta Yaş Öğretmenlerin Yalnızlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, Cilt 2, Sayı 4, ss. 277-285.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu yüksek lisans çalışması ile ilgilidir. Siz değerli katılımcıların içtenlikle vereceği cevaplar araştırmanın başarısını belirleyecektir. Araştırma bilimsel amaçlıdır ve kimlik bilgileri istenmemektedir. Katılımlarınız için teşekkürler.

Araştırmacı

YL Öğr. Gamze SARIKAYA
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi

Danışman

Doç. Dr. Harun YILDIZ
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi

BÖLÜM I – ÖLÇEK İFADELERİ

	1 = KESİNLİKLE KATILMIYORUM 2 = KATILMIYORUM 3 = KARARSIZIM 4 = KATILIYORUM 5 = TAMAMEN KATILIYORUM	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	Aşağıdaki maddeleri yukarıda ki ölçeğe göre "X" işareti ile işaretleyiniz.					
1	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.					
2	Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana yakın davrandıklarını hissediyorum.					
3	Birlikte çalıştığım insanlarla aramda mesafe olmadığını hissediyorum.					
4	Kendimi iş arkadaşlarıma duygusal olarak yakın hissediyorum.					
5	İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.					
6	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.					
7	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi grubun bir üyesi gibi hissediyorum.					
8	İş yerindeki arkadaşlarımla aramda bir kopukluğun olmadığını hissediyorum.					
9	Kendimi işyerinin bir parçası olarak hissediyorum.					
10	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
11	İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.					
12	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.					
13	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim birileri vardır.					
14	İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.					
15	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.					
16	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					
17	Bir problem gündeme geldiğinde hızlı şekilde çözüm üretirim.					
18	Çalıştığım kurumun kurallarına ve prosedürlerine uyarım.					
19	Kaliteli iş üretirim.					
20	İşimi doğru yaparım.					
21	Hayatım birçok yönden ideallerime yakındır.					
22	Hayat şartlarım mükemmeldir.					
23	Hayatımdan memnunum.					
24	Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeyleri elde edebildim.					
25	Hayatıma yeniden başlasaydım, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

BÖLÜM II – DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız ☐ 18-31 yaş ☐ 32-45 yaş ☐ 46 ve üzeri yaş
3. Eğitim Düzeyiniz? ☐ Lise ve altı ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
4. Medeni Durumunuz? ☐ Bekar ☐ Evli
5. Mesleğinizdeki Toplam Çalışma Süreniz? ☐ 1-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 21 ve üstü yıl



ÖZGEÇMİŞ

Gamze Sarıkaya ilköğretim ve lise öğrenimini Antalya’da tamamlamıştır. Lisans eğitimini Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Zeliha Tolunay Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü’nde bitirmiştir. 2017 yılında Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik Anabilim Dalı Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Tezli Yüksek Lisans programına başlamıştır.

