

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

RUH SAĞLIĞI ALANINDA ÇALIŞANLARDA İŞ
YAŞAMINDA YALNIZLIK VE PSİKOLOJİK
SERMAYE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa Burak KAYA

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Klinik Psikoloji

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bülent Kadri GÜLTEKİN

İSTANBUL-2022

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**RUH SAĞLIĞI ALANINDA ÇALIŞANLARDA İŞ
YAŞAMINDA YALNIZLIK VE PSİKOLOJİK
SERMAYE**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa Burak KAYA

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Klinik Psikoloji

“Bu tez / /2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oy çokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mustafa Burak KAYA

29.06.2022



ÖNSÖZ

Bu çalışmamı hazırlamamda bilgi ve yardımlarını esirgemedi paylaşan, değerli hocam Doç. Dr. Bülent Kadri GÜLTEKİN'e teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Tez sürecimde bana yardımlarıyla destek olan Ayşegül KARADAĞ'a çok teşekkür ederim.

Araştırma sürecindeki her bir katılımcıya, verdikleri destek için saygı ve sevgilerimi sunarak teşekkür ediyorum.

Çok değerli aileme; annem Meliha KAYA'ya, babam Hasan KAYA'ya ve kardeşim Büşra KAYA MÜVEZZİ ile eşi Gökarp MÜVEZZİ'ye; sevgili ve kıymetli eşim Emel BAKIRCI KAYA'ya ve değerli ailesine, her zaman bu süreçte beni destekledikleri, bana güvendikleri, yardımlarını hiç esirgemedi sundukları ve manevi olarak yanımda olduklarını her an hissettiğim için ne kadar teşekkür etsem azdır. Sevgi ve Saygılarımla.

Mustafa Burak KAYA

29.06.2022

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

KISALTMALAR	i
TABLO LİSTESİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. Yalnızlık Kavramı ve Tanımları	5
1.1.1. Yalnızlığın Türleri ve Boyutları	6
1.1.2. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	7
1.1.2.1. Psikodinamik Kuram	7
1.1.2.2. Varoluşçu Kuram	8
1.1.2.3. Fenomenolojik Kuram	8
1.1.2.4. Sosyolojik Kuram	9
1.1.2.5. Gizlilik Kuramı	9
1.1.2.6. Genel Sistemler Kuramı.....	10
1.1.2.7. Bilişsel Kuram	10
1.1.2.8. Etkileşim Kuramı.....	10
1.1.3. Yalnızlığın Nedenleri	11
1.1.4. Yalnızlığın Sonuçları ve Baş Etme Yöntemleri	12
1.2. İş Yaşamında Yalnızlık	13
1.2.1. İş Yaşamında Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları.....	13
1.2.1.1. Sosyal Arkadaşlık	14
1.2.1.2. Duygusal Yoksunluk	14
1.2.2. İş Yaşamında Yalnızlıkla Başa Çıkma Yöntemleri.....	14
1.3. Psikolojik Sermaye	15
1.3.1. Umut.....	16
1.3.2. İyimserlik.....	16
1.3.3. Öz Yeterlilik	16
1.3.4. Psikolojik Dayanıklılık.....	17

BÖLÜM 2: YÖNTEM	19
2.1. Araştırma Modeli	19
2.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	19
2.3. Araştırmanın Örneklemi.....	19
2.4. Veri Toplama Araçları	19
2.4.1. Kişisel Bilgi Formu	20
2.4.2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği.....	20
2.4.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği	20
2.5. Verilerin Toplanması İşlemi	20
2.6. Verilerin Analizi.....	21
BÖLÜM 3: BULGULAR.....	22
3.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	22
3.2. Ruh Sağlığı Çalışanları ile Ruh Sağlığı Çalışanı Olmayan Bireylerin İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	24
3.3. Ruh Sağlığı Çalışanlarının İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	25
3.4. Ruh Sağlığı Çalışanlarının Mesleki Verilere Göre Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	26
BÖLÜM 4: TARTIŞMA.....	29
4.1. Ruh Sağlığı Çalışanları ile Ruh Sağlığı Çalışanı Olmayan Katılımcıların İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bulguların Tartışılması.....	29
4.2. Ruh Sağlığı Çalışanlarının İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	30
4.3. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulguların Tartışılması	34
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	38
KAYNAKÇA	41
EKLER.....	51
ÖZGEÇMİŞ.....	55

KISALTMALAR

TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK PDR-DER	: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
WHO	:World Health Organization
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu



TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1 : Normallik Test Sonuçları	21
Tablo 2 : Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	22
Tablo 3 : Katılımcıların Mesleki Bilgilerine Dair Bulgular	23
Tablo 4 : Ruh Sağlığı Çalışanları ile Ruh Sağlığı Çalışanı Olmayanların İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Ortalamalarının Karşılaştırılması	24
Tablo 5 : İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	25
Tablo 6 : Ruh Sağlığı Çalışanlarının İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	26
Tablo 7 : Ruh Sağlığı Çalışanlarının Sektörlere Göre İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	27
Tablo 8 : Ruh Sağlığı Çalışanlarının Çalışma Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Ortalamalarının Karşılaştırılması	27
Tablo 9 : Ruh Sağlığı Çalışanlarının Toplam İş Deneyim Sürelerine Göre İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Ortalamalarının Karşılaştırılması	28

ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü – Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Ruh Sağlığı Alanında Çalışanlarda İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye	
Tezin Yazarı: Mustafa Burak KAYA	Danışman: Doç. Dr. Bülent Kadri GÜLTEKİN
Kabul Tarihi: 29.06.2022	Sayfa Sayısı: iv(önkısım)+50(tez)+ 5(ek)
Anabilimdalı: Psikoloji	Bilimdalı: Klinik Psikoloji
Bu tez çalışmasında ruh sağlığı alanında çalışan psikiyatrist, psikolog/klinik psikolog ve psikolojik danışmanların iş yaşamlarındaki yalnızlık ve psikolojik sermayelerinin incelenmesi amaçlanmıştır. İş yaşamında yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak sadece çalışma yaşamında karşılaşılan yalnızlık türüdür ve duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, bireyin temelde kim olduğu ve pozitif gelişim bakımından kim olabileceğini dair bilgiler sunan bir kavramdır. Tecrübe ve eğitimle değişebilen ve geliştirilebilen özellikler bütünü olan psikolojik sermaye, umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılıktan oluşan dört alt boyuta sahiptir. Araştırmanın örneklemi toplamda 236 kişi olmak üzere, 129 ruh sağlığı çalışanı ve 107 ruh sağlığı alanı dışında çalışanlardan oluşmaktadır. Veri toplama araçları olarak, Demografik Bilgi Formu, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Psikolojik Sermaye ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri Google Formlar aracılığıyla toplanmış, verilerin toplanması her katılımcı için 10 dakika sürmüştür. Araştırmaya Türkiye'nin her bölgesinden katılım gerçekleşmiştir. Bu yaptığımız bilimsel çalışmada, Ruh sağlığı çalışanlarının, ruh sağlığı alanı dışında çalışanlara göre, iş yaşamında yalnızlık puanları anlamlı ölçüde farklı bulunmamış ($p>0.05$); psikolojik sermaye toplam puan ortalamaları anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur ($p<0.05$). Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutları; umut ve öz yeterlilik puanları da ruh sağlığı çalışanlarında, olmayanlara göre düşük bulunmuştur ($p<0.05$). Ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye ölçekleri toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-.17$; $p<0.05$). İş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutu ile psikolojik sermaye arasında orta, negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş ($r=-.44$; $p<0.01$); sosyal arkadaşlık alt boyutu ile psikolojik sermaye arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.35$; $p<0.01$). Psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının her biri duygusal yoksunlukla negatif ilişkili, sosyal arkadaşlıkla pozitif ilişkili bulunmuştur ($p<0.01$). Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile iş yaşamında yalnızlık toplam puan ortalaması arasında negatif ilişki bulunmuştur ($r=-.19$; $p<0.05$) Ruh sağlığı çalışanlarının meslekleri ile iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye düzeylerine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p<0.05$). Çalıştıkları sektörlerle göre kamuda görev yapan ruh sağlığı çalışanlarının diğer sektörlerde çalışan ruh sağlığı çalışanlarına göre iş yaşamında yalnızlık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Ruh sağlığı çalışanlarının iş deneyim sürelerine göre, 20 yıldan uzun süre çalışanların 0-5 yıl iş deneyim süresi olanlara göre psikolojik sermaye ortalama puanları daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Bu sonucun da psikolojik sermayenin tecrübeyle gelişebilen özelliğinin kanıtı olduğu görülmektedir. Araştırma verileri ilgili literatür çerçevesinde tartışılmış, gelecek araştırmalar için ve çıkan sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.	
Anahtar Kelimeler: Ruh sağlığı çalışanları, iş yaşamında yalnızlık, psikolojik sermaye	

ABSTRACT

Istanbul Kent University Institute of Post-Graduate Education-Abstract of Master's Thesis

Title of the Thesis: Loneliness at Work and Psychological Capital of Professionals in the Field of Mental Health	
Author: Mustafa Burak KAYA	Supervisor: Assoc. Prof. Bülent Kadri GÜLTEKİN
Date: 29.06.2022	Nu. of pages: iv (pre text) +50(main body) + 5(App.)
Department: Psychology	Subfield: Clinical Psychology
In this thesis, it is aimed to examine loneliness and psychological capital of psychiatrists, psychologists/clinical psychologists and psychological counselors working in the field of mental health. Loneliness at work, unlike general loneliness, is a type of loneliness encountered only in working life and has two sub-dimensions: emotional deprivation and social friendship. Psychological capital is a concept that provides information about who the individual is basically and who he or she can be in terms of positive development. Psychological capital, which is a set of features that can be changed and improved with experience and education, has four sub-dimensions consisting of hope, optimism, self-efficacy and psychological resilience. The sample of the study consists of 129 mental health professionals and 107 non-mental health professionals, 236 people in total. Demographic Information Form, Loneliness at Work Scale and Psychological Capital scale were used as data collection tools. Research data was collected through Google Forms and it took 10 minutes for each participant to collect the data. Participants from all regions of Turkey participated in the research. In this scientific study, The loneliness scores of mental health professionals were not significantly different from those working outside the field of mental health ($p>0.05$); psychological capital total score averages were found to be significantly lower ($p<0.05$). In addition, sub-dimensions of psychological capital; hope and self-efficacy scores were also found to be lower in mental health professionals compared to those who did not ($p<0.05$). A negative significant relationship was found between the total mean scores of mental health professionals' loneliness at work and psychological capital scales ($r=-.17$; $p<0.05$). A moderate, negative and significant relationship was found between the emotional deprivation sub-dimension of loneliness at work and psychological capital ($r=-.44$; $p<0.01$); A weak, positive and significant relationship was found between social friendship sub-dimension and psychological capital ($r=.35$; $p<0.01$). Each of the sub-dimensions of psychological capital was negatively associated with emotional deprivation and positively associated with social friendship ($p<0.01$). A negative correlation was found between the optimism sub-dimension of psychological capital and the total mean score of loneliness in business life ($r=-.19$; $p<0.05$). There was no significant difference between the occupational and business life loneliness and psychological capital levels of mental health professionals ($p<0.05$). According to the sectors they work, mental health workers working in the public sector were found to have higher levels of loneliness in business life than mental health professionals working in other sectors ($p<0.05$). According to the work experience period of mental health professionals, the average psychological capital scores of those working for more than 20 years were found to be higher than those with 0-5 years of work experience ($p<0.05$). It is seen that this result is the proof of the feature of psychological capital that can develop with experience. Research data were discussed within the framework of the relevant literature, and various suggestions were made for future research and in line with the results.	
Keywords: mental health professionals, loneliness at work, psychological capital	

GİRİŞ

Ruh sağlığı, World Health Organization [WHO]'a (2018) göre; bireyin kendi yeteneklerinin farkına vardığı, yaşamın normal stresleriyle başa çıkabildiği, verimli bir şekilde çalışabildiği ve içinde yaşadığı topluma katkıda bulunabildiği bir iyilik halidir. Ruhsal bozukluk ise, genellikle anormal düşünce, algı, duygu, davranış ve diğer insanlarla ilişkilerin bir birleşimi ile karakterize edilirler (WHO, 2019).

Ruhsal bozuklukların önlenmesi, tanılanması, tedavi edilmesi ve rehabilitasyonu, aldığı tıp ve uzmanlık eğitimi doğrultusunda psikiyatri hekimi tarafından gerçekleştirilmektedir. Klinik olarak ruh sağlığı ekibini koordine eden ve karar verici olan, aldığı tıbbi eğitime uygun olarak hasta tedavisine yönelik diğer birimlere yönlendirmesini gerçekleştiren yine psikiyatri hekimidir. Psikologlar, psikoloji lisans mezunlarıdır. Tıbbi ekibin bir parçası olarak psikiyatri hekimi ile birlikte ruhsal hastalıklara tanı ve tedavi konulması, koruyucu ruh sağlığı ve rehabilitasyon hizmetleri içerisinde yer alırlar. Psikolojinin tıbbi uygulamaları ile alakalı olan sertifikalı eğitim almış ve yeterliliği belgelenmiş olan psikologlar, sertifika aldıkları alanlarda tıbbi uygulamalarda görev alabilmektedir. Klinik psikologlar; psikoloji veya psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans eğitimi sonrası, klinik psikoloji yüksek lisans eğitimini tamamlayan veya diğer lisans eğitimleri sonrası klinik psikoloji yüksek lisansını tamamlayarak, üzerine klinik psikoloji doktorası yapan sağlık meslek mensuplarıdır. Hastalık durumlarında ilgili uzman hekimin teşhis ve tedavi için yönlendirmesine bağlı olarak veya hastalık olarak tanımlanmayan durumlarda da Sağlık Bakanlığının uygun bulduğu durumlarda psikoterapi uygulaması yaparlar. Tıbbi ekibin parçası olarak koruyucu ruh sağlığı ve rehabilitasyon hizmetlerinde yer alırlar (Türk Psikiyatri Derneği [TPD], 2010; Resmî Gazete, 2011). Psikolojik danışmanlar, psikolojik danışma ve rehberlik lisans mezunlarıdır. *Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler erevesi* içerisinde, 72-Sağlık Temel Alanı ve 6. Düzey (Lisans) Yeterlilik Düzeyinde *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*{76} olarak belirtilmiştir (Yükseköğretim Kurulu [YK], 2011). Ruhsal hastalığı olmayan kişilere yaşam sorunları ile başa çıkmalarını sağlamak için danışmanlık hizmeti verirler. Bilimsel geçerliliği ve uluslararası tanınırlığı olan standardize eğitim aldıklarını belgelediklerinde psikiyatri hekimi sorumluluğunda terapi yaklaşımlarını uygulayabilmektedirler (Türk Psikiyatri Derneği

[TPD], 2010). Psikolojik danışma, çeşitli bireyleri, aileleri ve grupları ruh sağlığı, zindelik, eğitim ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmeleri için güçlendiren profesyonel bir ilişkidir (American Counseling Association [ACA], 2010).

Hekimin yönlendirmesine ihtiyaç duyulmayan, tıbbi tedavi gerektirmeyen durumlarda, psikoterapi eğitimlerini tamamlamış ruh sağlığı çalışanları hastane dışında psikoterapi ve/veya psikolojik danışma uygulaması ile ruh sağlığı hizmeti verebilmektedir (Türk Psikologlar Derneği [TPD], 2022; Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği [Türk PDR-Der], 2020; Türk Psikiyatri Derneği [TPD], 2010). Hastane dışı ruh sağlığı hizmetleri; iş yerlerinin tescili için alınması gereken, Avrupa Birliğinde ekonomik faaliyetlerin tanınması ve sınıflandırılmasını sağlayan NACE kodu uygulaması (Resmî Gazete, 2018) ile de, 86.10.94 faaliyet kodu karşılığı olan; “*Tıp doktorları dışında yetkili kişilerce sağlanan akıl sağlığı hizmetleri (psikoanalistler, psikologlar, psikoterapistler ve psikolojik danışmanlar tarafından sağlanan hizmetler) (hastane dışı)*” (TÜİK, 2022) tanımına göre yerine getirilmektedir.

Mesleki etik kuralları gereği ruh sağlığı hizmeti veren meslek uzmanları genel olarak, insanların tehdit altında olacağı ya da zarar görebilecekleri durumlar yoksa, hizmet verdikleri kişilerin rızaları olmadığında bilgilerini gizli tutmak ve korumak zorundadırlar. Ruh sağlığı hizmetinin gerektirdiği profesyonel ilişki dışında, hizmet alan kişiyle başka türlü bir ilişki kurmaları etik olarak da mümkün değildir (Türkiye Psikiyatri Derneği [TPD], 2002; Türk Psikologlar Derneği [TPD], 2018; Türk PDR-Der, 2007). Çalışılan ortamdaki bireylerin iş süreçlerinde yaşadıklarını birbirleriyle paylaşımlarının, yaşadıkları sorunları kişisel olarak görmemeye ve olumsuz etkilenmemeye yol açtığı belirtilmiştir (Savicki ve Cooley, 1987: 249-252).

Hawthorne araştırmaları olarak bilinen, çalışanların çalışma ve mola saatlerinin değiştirildiği, ödeme teşvikleri, farklı çalışma koşullarında ve farklı yerlerde çalışma vb. fiziksel koşulların üretim verimliliği ve miktarı üzerindeki etkisinin incelendiği deneyler yapılmıştır. Fiziksel koşullardan çok, grupla çalışanların birbirleriyle ve yöneticilerle kurdukları sosyal ilişkilerin daha etkili olduğuna yönelik sonuçlara ulaşılmıştır (Brannigan ve Zwerman, 2001: 55-60). Payne ve Payne (2004: 108-111), çalışanların birbirleriyle arkadaşça samimi ilişkiler kurmasıyla kendilerine değer verilmesinin çalışmada verimin artmasında asıl neden olduğunu belirtmiştir. İyi yönetimin oluşu ve

arkadaş yanlısı bir yönetim biçiminin, çalışanların iş verimliliğinde etkili olması da sonuçlardandır (Kompier, 2006: 410; Sonnefeld, 1985: 428).

Genel olarak yalnızlık, kişiler arası ilişkiler ve sosyal etkileşimlerin, niteliksel olarak eksik veya yetersiz olmasından kaynaklanan bir ruh halidir (Ernst ve Caioppo, 1999: 17). İş yaşamında yalnızlık ise, yalnızca iş yaşamında ortaya çıkmaktadır. Çalışılan iş yerinde yeterli sosyal ilişki kurma ve sosyal destek eksikliği ile yaşanan problemler, bireyin iş yaşamında yalnızlık yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan vd., 2009: 272).

Psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik gelişimsel halidir (Youssef ve Luthans, 2015: 181) ve geliştirilebilir bir özelliktir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006: 388). Bireyin psikolojik sermayesini oluşturan dört unsur bulunmaktadır, bunlar; umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılıktır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 4). Psikolojik Sermaye, çalışanların tutum, davranış ve çalışma performansları ile pozitif yönde ilişkilidir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011: 127).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ruh sağlığı çalışanlarının, iş yaşamlarındaki yalnızlık ve psikolojik sermayeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesidir.

Araştırmanın Önemi

Ruh sağlığı alanında çalışanların iş yaşamlarındaki yalnızlık ve psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin beraber incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamış olması bakımından, araştırma sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı ve daha sonraki çalışmalar için de fikir verebileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Sayıtları

Araştırma örnekleminin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

Katılımcıların form ve ölçeklere samimi ve doğal bir şekilde cevaplar verdikleri kabul edilmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, kullanılan formda ve ölçeklerde yer alan sorularla sınırlıdır.

Bu araştırma örneklemini, internet üzerinden ulaşılabilen katılımcılarla sınırlıdır.



BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Yalnızlık Kavramı ve Tanımları

İnsan, tabiatı gereği sosyal bir varlıktır (Aristoteles, çev. 2020: 10). Ait olma ve başkalarıyla bağlantılı olma duygusu, insanın işlevselliği ve iyi oluşu için esastır. (Maslow, 1954: 43-46) Başkalarıyla doyurucu, sağlıklı ve anlamlı ilişkiler gereksinmesi içinde olan insan bu ilişkileri kuramazsa duygusal ve fizyolojik sorunlar da yaşayabilmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009: 272).

Literatür incelendiğinde, yalnızlıkla ilgili bir birçok araştırmaya ulaşılabilmektedir. Peplau ve Perlman (1982: 2), yalnızlıkla ilgili olarak bu kadar çok araştırmanın olma sebebini konunun enteresan olması, yaygın olması, hayatı olumsuz etkiliyor olması, arkadaşlık ve ilişkilerle alakalı olarak yeni bakış açıları sunması ve sosyal bilimler alanında yeni açılımlar ortaya koymasına bağlamaktadır.

Genel olarak bakıldığında yalnızlık, bireyin arzu ettiği sosyal ilişkiler ile yaşadığı sosyal ilişkileri arasındaki farklılığın ortaya çıkardığı hoş olmayan duygu olarak ifade edilmektedir (Peplau ve Perlman, 1984: 2).

Yalnızlıkla ilgili yapılan diğer tanımlamalardan bazıları şu şekildedir;

Sadler ve Johnson (1980), yalnızlığın, içsel dünyada yer alan ilişkisel gerçeklikle ilişkili temel sistemdeki bir bozulmayla, farklı bir öz farkındalığı oluşturan, toptan ve çoğunlukla akut bir duygu yaşantısı olarak tanımlamıştır.

Weiss (1973), yalnızlığın, kişinin ihtiyacı olan sosyal ilişkilerin yokluğu veya sosyal ilişkilerin olmasına rağmen yakınlık, içtenlik ve duygusallığın olmamasına gösterilen tepki olarak tanımlamıştır (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 127-128).

Rogers (1994), yalnızlık, bireyin başkalarıyla gerçek bir ilişkisinin olmadığını hissettiği an farkına vardığı bir durum olarak ifade etmiştir.

Klein (1980: 368), arkadaşlarıyla beraberken veya sevgi görürken bile yaşanan içsel bir yalnızlıktan bahsetmektedir. Bu içsel yalnızlık ise, ulaşılmaz imkânsız olan mükemmel içsel duruma sürekli olarak ulaşma isteğinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Rook (1984: 232) yalnızlığı, kişinin duygularının diğer kişiler tarafından anlaşılması, reddedilmesi, onlara yabancı kalması veya sosyal bütünlük duygusu ile duygusal yakınlık kurma arzusunu gerçekleştirebileceği uygun sosyal partnerlerin olmaması durumunda yaşanan duygusal zorlanma olarak tanımlar.

Geçtan (2006: 106), yalnızlığı açıklamak, kavramın karmaşık olması nedeniyle güçlükleri de beraberinde getirmektedir. Her şeyden önce yalnızlık öyle acı veren ve ürkütücü bir duygudur ki, insanlar yalnızlıklarıyla yüzleşmemek için her tür çabayı gösterirler. Öyle ki, psikiyatristlerin bile yalnızlık konusunu çalışmaktan kaçındıklarını söylemektedir.

İnsanlar tek başına olduğunda yalnız hissetmeyebilecekleri gibi, çevreleri kalabalık olduğunda da yalnızlık hissedebilirler. Bu sebeple yalnızlık kişilerin duruma göre değişiklik gösterebilen öznel yaşantılarıdır (Peplau ve Perlman, 1982: 3).

1.1.1. Yalnızlığın Türleri ve Boyutları

Weiss (1973), duygusal ve sosyal yalnızlık olmak üzere iki tür yalnızlık olduğunu tanımlamıştır. *Duygusal yalnızlık*, bireyin ihtiyaç duyduğu yakın ilişkilere dair duygusal bağların eksik olmasından kaynaklanmaktadır. *Sosyal yalnızlık* ise aile, arkadaş gibi ilişkiler ağındaki eksiklikler ve yetersizliklerle ortaya çıkan duygudur (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 128).

Jones (1987: 27-30), iki tür yalnızlık olarak *durumsal ve sürekli yalnızlık* tanımlarını kullanmıştır. *Durumsal yalnızlık*, yakın zaman içerisinde yaşanan kişiler arası ilişkilerdeki eksiklikten; *sürekli yalnızlık* ise, bireyin kararlı kişilik özelliklerinin daimi bir biçimde kişiler arası ilişkilerde olumsuzluk ve başarısızlıklara sebep olmasından ortaya çıkmaktadır.

Beck ve Young (1978: 80-102), yalnızlığın üç boyutu olduğundan bahsetmektedir. *Kronik yalnızlık*, *durumsal yalnızlık* ve *geçici yalnızlık* bu üç boyutu oluşturmaktadır. Uzun süreli olarak bireyin kişiler arası ilişki tatminini kuramaması *kronik yalnızlık*; bireyin hayatında gerçekleşen kısa süreli değişikliklerle ortaya çıkan *durumsal yalnızlık*; diğer yalnızlık türlerinden daha sıklıkla karşılaşılan, bireyin gün içerisinde anlık olarak yaşayabildiği, herhangi biriyle iletişime geçmesi halinde ortadan kalkan tür olan *geçici yalnızlıktır*.

Sadler ve Johnson (1980: 34-64), yalnızlığı beş boyutta ele almaktadır. Bireyin kendi içsel problemleriyle ortaya çıkan *psikolojik yalnızlık*; bireyin kendilik algısıyla diğer bireylerden kendini ayırması *kişiler arası yalnızlık*; diğer bireyler tarafından dışlanma ile oluşan *sosyal yalnızlık*; kültürel olarak değişim ve farklılaşmalarla oluşan yaşantılardan kaynaklı *kültürel yalnızlık*; tanrı ve doğadan uzaklaşmaktan kaynaklanan yalnızlık türü ise *kozmetik yalnızlıktır*.

De Jong Gierveld (1987: 120) yalnızlığın üç boyutunun olduğunu belirtmektedir. *Yoksunluk boyutu*, bireyin yakın ilişki kurabilecek kimsesinin olmamasıyla ortaya çıkan boşluk hissi ve terk edilmiş olduğu hisleridir. *Zaman boyutu*, bireyin yaşadığı yalnızlık hissinin geçici oluşu veya sürekliliği ile ilgilidir. *Duygusal boyut* ise, sevmeye sevilme, mutluluk gibi olumlu hislerin eksikliği ve üzüntü, korku gibi olumsuz hislerin var oluşu ile ilgilidir.

1.1.2. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Yalnızlıkla ilgili yapılan çok sayıda tanımın oluşu, farklı kuramsal temellere dayanmaktan kaynaklıdır. Birbirinden farklı görüşlere sahip bu kuramlar, birbirlerini dışlayan bir yapıda değildir (Perlman ve Peplau, 1982: 123).

1.1.2.1. Psikodinamik Kuram

Freud, yalnızlıkla ilgili pek görüş belirtmemiştir fakat çoğunlukla anne olmak üzere, çocuğa bakım veren kişinin olmayışı ile yalnızlık hisseden çocuğun en temel korkulardan birini yaşadığını anlattığını söylemek mümkündür (Mijuskovic, 1980: 11-17).

Freud'un takipçilerinden olan Zilboorg'un (1938) yalnızlıkla ilgili ilk kitabının yalnızlığı psikolojik olarak analiz eden ilk kitap olduğu görülmektedir. Zilboorg'a göre yalnızlık ve tek başlılık birbirinden ayrıdır. Tek başlılık, geçici bir durum iken, yalnızlık daha zorlayıcı ve adeta insanın içini kemiren bir kurtçuk gibidir (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 124).

Sullivan (1953), her insan bebeklik döneminden itibaren yakın ilişkilere ihtiyaç duymakta olduğunu söylemektedir. Bu ihtiyaç bebeklikte anne ile kurulan ilişkiyle giderilirken, çocuklukta oyun arkadaşı edinerek, son çocuklukta hemcinsleriyle

arkadaşlık ilişkisine ihtiyaç duyarak, ergenlikte karşı cinsle kurulan ilişkiler yoluyla ve yetişkinlikte ise seçilen eş ile giderilmeye çalışılır.

Fromm-Reichman (1959), yalnızlığın fiziksel yakınlık ihtiyacıyla bebeklikte başladığını ifade ederek, yalnızlığı yine bebeklik dönemindeki bu ihtiyacın yeterince karşılanamamasıyla açıklamıştır (Akt. Peplau, Miceli ve Morasch, 1982: 142).

Klein (1980: 362-376), kişinin sevildiği, kalabalık içinde olduğu halde mükemmel içsel uyuma ulaşma isteğiyle oluşan içsel yalnızlıktan ötürü duyulan acıdan bahsetmektedir.

1.1.2.2. Varoluşçu Kuram

Varoluşçuların öncülerinden Kierkegaard bireyin, yalnızlığıyla korkmadan yüzleşmesiyle kendi olabileceğini, hakikati ancak kalabalıklardan uzaklaşarak bulabileceğini ifade etmiştir (Kierkegaard, 2002).

Yalom (2001), insanın özgürlüğünün arttıkça sorumluluğunun da arttığını, özgürlüğün de yalnız olmayı gerektirdiğini ve yaratıcılığın ancak bu şekilde ortaya çıkabileceğini belirtmiştir. Kendi yaratıcılığını keşfeden bireyin varoluşunu da gerçekleştirebileceğini vurgulamıştır.

Moustakas (1961), yalnızlık kaygısı ve gerçek yalnızlığın birbirinden ayrı olduğunu belirtmiştir. Yalnızlık kaygısının, bireyi hayatla ilgili sorunlarla karşılaşmamak için diğer bireylerle ilişki içinde olmaya iten savunma mekanizmalarının başlatıcısı olduğunu ifade eder. Gerçek yalnızlık da bireyin, yaşamın gerçek deneyimleriyle yüzleşmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Acı verici yaşam deneyimlerinin de üretken ve yaratıcı olmayı sağladığını belirtmektedir (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 126).

1.1.2.3. Fenomenolojik Kuram

Danışan odaklı psikoterapi yaklaşımının kurucusu Carl Rogers (1994), insanların toplum tarafından onay görecektir şekilde hareket ederek asıl kişilik özelliklerini, geliştirdikleri savunma mekanizmalarıyla gizlediğini söylemektedir. Bu savunma ve maskelemelerle gizlemiş olduğu yönlerini açığa çıkardığı zaman sevilmeceği inancı,

bireyi yalnız hissettirmektedir. Kişi, çevresi tarafından kabul görmeyeceği, sevilmeyeceği inancıyla sakladığı gerçek benliğini yaşamayı göze alabildiğinde yalnızlıktan da kurtulacaktır ve bunu kendisi de başarabilir. Ayrıca etkileşim gruplarına dâhil olarak olumsuz yargılamayan, kabul eden, samimi bir ortamın da yalnızlıktan kurtulabilmenin önemli olabileceğini de öne sürmektedir.

1.1.2.4. Sosyolojik Kuram

Bowman (1955: 194), çağdaş toplumlarda artan yalnızlığa yol açan üç sosyal gücün hipotezini kurmuştur, bunlar; birincil sosyal grup ilişkilerindeki düşüş, ailelerdeki hızlı hareketli yaşama uymak için ortaya çıkan değişimler ve sosyal hareketlilikteki artıştır.

Reisman, Glazer ve Denney'e (1961) göre, başkaları tarafından yönlendiriliyor olan bireyler sadece beğenilmek istemezler, toplulukla uyumlu olabilmek için nasıl davranmaları gerektiğini belirlemek adına çevrelerini sürekli izlerler. Bunun sonucunda kendi benliklerinden, duygularından ve özlemlerinden koparlar. Edindikleri özellikler ebeveynler, öğretmenler ve kitle iletişim araçları gibi yollarla şekillenmiş olur. Bunun sonucunda öteki yönelimli birey, hiçbir zaman tatmin olamayan yalnız kalabalığın bir parçası olur (Perlman ve Peplau, 1982: 126-127).

Slater (1976: 9) ise, herkesin topluluğa katılım ve bağlanma arzusu içinde olduğumuzu ifade ederek, bireyci oluşun bu bağlanma arzusunu inkâr ederek kendini sınırlamaya çalışan toplumdan sıyrılma, boyun eğiciliğe karşı çıkma ile direndiğini söyler. Bu direnmenin sonucu ise yalnızlıktır.

1.1.2.5. Gizlilik Kuramı

Gizlilik kuramına göre, sosyal ilişkiler belirli hedeflere ulaşabilmede yardımcı olmaktadır. Yalnızlık, bu hedeflere ulaşmada yardım edebilecek sosyal ilişkide bulunan partnerin eksikliğinden kaynaklanır. Yalnızlık, bireyin içten bir iletişim için gereken gizlilikten yoksun olduğunda ortaya çıkar. Bu kuramda altta yatan neden, bireyin arzu ettiği ile ulaşabildiği sosyal temas seviyeleri arasında denge kurmaya çalıştığı varsayımdır (Perlman ve Peplau, 1982: 129).

1.1.2.6. Genel Sistemler Kuramı

Bu kurama göre, canlıların bir sistem içerisinde, birbirleriyle etkileşim içinde var olabildiğini savunmaktadır. Bu sisteminde çeşitli seviyelere sahip olduğunu, en küçük sistemin hücre düzeyinde olup en üstte ise uluslar arası düzeye kadar gelebildiğini söyler. Bu görüşe göre yalnızlık, birey veya toplumun istikrarlı bir ilişkiyi sürdürebilmesi için gerekli olan bir geribildirim mekanizmasıdır. Yalnızlık, her ne kadar potansiyel açıdan acı verici olsa da toplumun refahı için davranışın hem bireysel hem durumsal nedenlerini inceleyebilmek için önem arz eder (Perlman ve Peplau, 1982: 129).

1.1.2.7. Bilişsel Kuram

Bilişsel kuramın temsilcilerinden Peplau ve Perlman (1982: 2) yalnızlığı, bireyin arzu ettiği sosyal bağlar ile içinde bulunduğu sosyal bağların uyumsuzluğu sonucu ortaya çıkması olarak nitelendirmiştir. Bireyin bu arzulanması kendi bilişsel yüklemelerine bağlı olduğu için aynı sosyal ortamı paylaşan farklı kişilerden biri yalnızlık hissederken bir diğeri hissetmeyebilir. Bireyler, kişiler arası ilişkilere olumsuz yüklemeler yapmasıyla yaşadıkları yalnızlıklarını, kendi kişilik özelliklerine veya bazı durumsal faktörlere bağlayabilmektedirler. Bu ortaya çıkan sonucu değişmez olarak algılayan birey, umutsuzluk duyguları ile olumsuz benlik ve gelecek algılarına sahip olmakta, değersizlik hisleri yaşamaktadır.

1.1.2.8. Etkileşim Kuramı

Weiss (1973)'e göre yalnızlık, sadece kişiliğe ait faktörlerden ya da sadece çevresel faktörlerden oluşmamaktadır; her ikisinin farklı etkileşimleriyle birlikte ortaya çıkmaktadır. Birey, toplumun beklentilerini karşılamakta yeterli olmadığında yalnız kalabilmektedir.

Ayrıca yalnızlık, öznel bir deneyim olması sebebiyle, dışarıdan gözlemlenmesi mümkün olmamakta; aynı sosyal koşullar içerisindeki iki ayrı kişiden birinin kendini yalnız hissederken bir diğeri kendi sosyal ilişkilerini tatmin edici düzeyde bulması buna örnek olarak görülmektedir (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 127-128).

1.1.3. Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlık birçok araştırmacı tarafından farklı boyutlarda ele alınmış, tanımında olduğu gibi nedenleri de farklılıklar göstermektedir.

Perlman ve Peplau (1984: 15-16), yalnızlığın ortaya çıkmasındaki nedenleri üç temel unsurla ele almıştır. Bunların ilki, sosyal gruptan dışlanmayla edindiği tecrübe, bireyin çevresinin kendisini sevmediğini düşündüğü negatif bilişsel deneyim, sosyal ilişki kurma ve devam ettirme kabiliyetinin yetersizliği, arkadaş bulamaması ile ilişkilerdeki eksikliklerdir. İkinci olarak, yalnızlığı hazırlayan ve yalnızlığı hızlandıran etmenler yer almaktadır. Yalnızlığı hazırlayan etmenler; kişilik özellikleri, durumun özelliği ve kültürel değer ve normlardır. Yalnızlığı hızlandıran etmenler ise bireyin sosyal hayatında değişime neden olabilecek taşınma gibi yer değişiklikleri, romantik ilişkisinin bitmesi, sosyal çevresindeki değişiklik gibi durumlardır. Bu etmenlerden dolayı bireyin sosyal ilişki kurma ihtiyaç ve istekleri olumsuz etkilenmektedir ve sorunlara yol açmaktadır. Üçüncü etmen, yalnızlığın yaşanmasına neden olan bilişsel süreçlerden kaynaklı anlamlandırmalarıdır.

Michela, Peplau ve Weeks (1982: 238-240), yaptıkları çalışmalar neticesinde yalnızlığın algılanan on üç nedeni olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır: kötümser oluş, reddedilme korkusu, çaba göstermeme, talihsizlik, bilgisizlik, utangaç olma, fiziksel olarak çekici olmadığını düşünme, diğer kişilerin başka gruplara dâhil olması ve kişiye ilgi duymamaları, diğer insanların korkuları, kişisel olmayan durumlar, fırsatlarının olmaması, diğer insanların isteksiz oluşu ve itici kişilik yapısıdır.

Weiss (1973), sosyal ilişkilerde yetersizlik algıları olan bireylerin yalnızlığa yatkın olduğunu belirtmektedir. İnsanlar yalnızlık duygusunu yaşamamak için başka insanlarla duygusal yakınlık kurmak isterler (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 127-128).

1.1.4. Yalnızlığın Sonuçları ve Baş Etme Yöntemleri

Wiseman, Gutfreund ve Lurie (1995: 236-241), üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada, yalnızlığın depresyon, anksiyete gibi ruhsal bozukluklarla pozitif ilişkisinin olduğunu bulmuştur. Ayrıca Duck (1991), yalnız bireylerin kalp rahatsızlıkları yaşama riskinin, sigara kullanan, obezite tanısı olan ve yetersiz fiziksel aktivite içinde olan bireylerle aynı düzeyde olduğunu bulmuştur (Akt. Doğan vd., 2009).

Yalnızlıkla baş etmede olumsuz yöntemler kullanılabilir. Rokach (1990: 47-48), yaptığı çalışmada, bu olumsuz yöntemleri yalnızlığın faydasız-yıkıcı stratejiler başlığı altında toplamıştır. Yalnızlık sonucu birey sıkı dostluklardan mahrum kalır. Kişinin dikkatini yalnız oluşuna odaklaması enerjisini ve yaratıcılığını azaltır. İşlevsiz düşünce sistemi geliştiren yalnızlık duygusu yaşayan birey, erken ve yanlış kararlar alabilir, sorumluluğunu alamayacağı evlilikler yapabilir. Yine bu baş etme yöntemleri içerisinde, yalnızlıktan kurtulmak isteyen bireylerin madde kullanımına başlayabildiğini, geçici rahatlamalar sağlasalar bile yine de acısını dindiremediğinde intihara dahi başvurabildiklerini belirtmiştir. Yalnızlığın acısını yaşayan birey, bunu çevresine öfke olarak da yansıtabilmektedir. Diğer bir zararlı baş etme yöntemi de, kişinin yalnız olduğunu hatırlatan olay ve etkinliklerden kaçınmasıdır. Bu tür bir kaçınma bireyin yalnızlığını arttıran işlevsel olmayan bir yöntemdir.

Rokach (1990: 41-47), olumlu baş etme yöntemleri olarak üç stratejiden bahsetmiştir. Bunların ilki, *kabul-kendi kendini iyileştirmedir*. Bu yöntemde birey, yalnız olsa da etkinlik ve faaliyetlere katılmaktadır, kendisiyle ilgili olumlu düşüncelerine odaklanır ve yalnızlığını yaratıcılığı için fırsat olarak kullanarak kendini geliştirmeye çalışır. İkinci strateji, *değişim-yeniden yapılandırma* kaynaklarıdır. Birey, yalnızlıkla baş edebilmek için uzman desteğine başvurur ya da kendi tutum ve davranışlarını değiştirme kararını kendi alarak, yaşama dair amaçlarını yeniden yapılandırma yoluna gider. Bazen dini inançlarına yönelmektedir. Üçüncü ve son strateji ise, *iletişim-sosyal köprüler kurmadır*. Birey bu yöntemde, yeni sosyal ilişkiler ağı kurmaya çalışır, sosyal etkinlikler ve çalışmalara dâhil olur, fiziksel olarak bir araya gelemediği kişilerle telefon, mektup, internet araçları gibi iletişim araçları yoluyla ilişki kurmaya çalışır; fiziksel ve sosyal çevresinde değişiklik yapma yoluna gidebilir.

1.2. İş Yaşamında Yalnızlık

İş yaşamında bireyin yaşadığı yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak sadece iş ortamı içerisinde etkilidir. Gündelik yaşamında tatmin edici ve sağlıklı ilişkilere sahip olarak yalnızlık duygusu hissetmeyen birey, iş yaşamında ilişkiler kurma ve yürütmede, sosyal destek alma konusunda sorunlarla karşılaşabilmektedir. Böyle bir durumda birey, iş yaşamı içerisinde yalnızlık ve dışlanmışlık hislerini yaşayabilmektedir (Doğan vd., 2009: 272).

İş yerinde kişiler iş arkadaşlarıyla, eşleriyle veya arkadaşlarıyla geçirdiklerinden çok daha fazla zaman geçirmektedir (Wright, 2005: 42). İş yerinde bireyler yeterince sosyal ilişki içerisinde olmalarına rağmen kendilerini yalnız hissedebilirler. Bu yalnızlığın çevresel, bireysel ve durumsal boyutları ele alınarak incelenmesi gerekmektedir (Perlman ve Peplau, 1984: 13-40). Çalışanlar iş yerlerine giderken kendi bilişsel, davranışsal, ruhsal ve kişilik özelliklerini de iş yerine getirmeleri bireysel boyut olarak ele alınabilir. Çevresel etmen olarak çalışma ortamına ait bazı kuralların oluşu, çalışanların bireysel özelliklerine ait kalıplarını kısıtlamasına neden olabilmektedir. Bazı meslek gruplarında da üstleri veya müşterilere karşı resmiyeti koruma ihtiyacı ile modern yaşamla birlikte gelen faktörler, genellikle endişeye ve iş yaşamında yalnızlığın hissedilmesine sebep olan durumlardır (Wright, 2005: 63). İş yerinde, çalışanların grubun bir parçası olma isteğinin, işle ilgili yardım ve destek beklentilerinin karşılanmasında sorun yaşanması, iş yerinde hissedilen yalnızlığın ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Marshall, Michaels ve Mulki, 2007: 211-213).

1.2.1. İş Yaşamında Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları

Weiss (1973), yalnızlığın sosyal ve duygusal yalnızlık olmak üzere iki alt boyutu olduğunu belirtmiştir (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 127-128). Fakat iş yaşamında yaşanan yalnızlık genel yalnızlıktan farklıdır. İş yaşamında yalnızlığı günlük hayattaki yalnızlıktan ayırt ederek ölçebilecek geçerli ve güvenilir ölçme aracını Wright, Burt ve Strongman, Loneliness at Work Scale (LAWS, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği) olarak geliştirmişlerdir. Ölçeğin iki alt boyutunu Sosyal Arkadaşlık ve Duygusal Yoksunluk oluşturmaktadır (Doğan vd., 2009: 272-273).

1.2.1.1. Sosyal Arkadaşlık

İş yerindeki yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutu, iş yerinde kurulan ilişkilerin niceliksel algılanması olarak tanımlanabilir (Doğan vd., 2009: 273).

Sosyal yalnızlığı, sosyal destek ve sosyal etkileşimle en aza indirebilmek mümkündür. Algılanan sosyal destek azlığı bireyde sosyal yalnızlığın en önemli sebebidir. Sosyal destek, bireyin sosyal çevresi olan aile, arkadaş, komşular ve meslektaşlarından aldığı destek ve yardım gibi kavramları içermektedir (Cobb, 1976 Akt. Wright, 2005: 104).

Bireyler iş yerinde eksiksiz bir iletişim ağı içerisinde olduklarında daha verimli çalışabilmektedir. Kendilerini ifade ettikleri ölçüde yalnızlık ve eksiklik hislerinden uzaklaşırlar, kendileri ve diğer çalışanlara güven duyabilirler (Asunakutlu, 2002: 7).

1.2.1.2. Duygusal Yoksunluk

Duygusal yoksunluk alt boyutu, çalışanların iş yeri arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliği ile ilişkilidir. Hissetmek, dışlanmak ve kopukluk hissetme gibi maddeleri bulundurmaktadır. Bu boyut, iş yeri ilişkilerinin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanabilmektedir (Doğan vd., 2009: 272).

Peplau ve Perlman (1982: 5), duygusal yoksunluğu, yakın ilişkilerden uzak olanların ruhsal ihtiyaçlarının karşılanmaması olarak tanımlar.

Kişiler arası iletişim eksikliği ve engellerin, insanları tehdit olarak algılamaya neden olması sonucu insanlardan uzak kalmaya, duygusal yoksunluk denilmektedir (Yalom, 2001).

1.2.2. İş Yaşamında Yalnızlıkla Başa Çıkma Yöntemleri

İş yaşamında yalnızlık yaşayan her bireyin bunu hissetme düzeyi ve dışarı vurma biçimleri de farklıdır. Kimi çalışanlar içe kapanma, iletişimden kaçınma davranışı gösterirken kimi çalışanlar kaygılı ve stresli olabilir, hatta hırçın davranışlar gösterebilmektedirler. Bu sebeple, yaşanan yalnızlığın boyutlarına göre baş etme yöntemleri belirlenmelidir. İş yerinde sağlam bir iletişim ağı kurarak, çalışanların sürekli birbirleriyle etkileşim halinde olmaları ile sağlıklı ilişkiler kurmaları sağlanması,

iş yeri yalnızlığının yaşanmasına engel olabilecektir (Karaduman, 2013: 22; Wright, 2005: 193).

İş yaşamında yalnızlık duygularına yapılan iyileştirmeye yönelik hareketlerle bir anda değişim beklemek doğru değildir. Birey, olumlu olmayan sosyal ilişkiler ve ortama ne kadar süre maruz kalırsa, yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları da o kadar fazla olmaktadır (Ernst ve Cacioppo, 1999: 16).

1.3. Psikolojik Sermaye

II. Dünya Savaşı öncesi psikoloji alanının üç temel hedefi olduğu görüşü vardır. Bunlar; zihinsel bozuklukları tedavi etmek, bireylerin hayat şartlarını iyileştirmelerinde yardımcı olmak, yeteneklerini keşfetmelerine ve yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmektir. II. Dünya Savaşı'nın tüm dünyada olumsuz etkileriyle, psikoloji alanının, bu üç hedeften yalnızca ilkinde odaklanarak, ruhsal rahatsızlıkları gidermeye, düzeltmeye çalıştığı görülmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6). Bu nedenle psikoloji, hayatlarını daha kaliteli idame ettiren bireylerden çok ruhsal sorun yaşayan bireyleri incelemiştir. Pozitif psikoloji, bu eksikliği ele alarak bireylerin pozitif özelliklerini incelemek ve geliştirme amacını benimsemiştir (Gable ve Haidt, 2005: 105-106).

Psikolojik Sermaye kavramı temelinde, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımına dayanmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 18-19). Psikolojik sermaye, kişinin bilgi, donanım ve uzmanlığı olarak tanımlanan insan sermayesi ve sosyal ağları oluşturan sosyal sermayeden öte bir olgudur. Kısaca, bireyin gerçekte kim olduğunu ve kendini geliştirerek kim olacağına dair bilgileri sunan gelişime açık bir kavramdır (Luthans ve Avolio, 2003: 250-252; Luthans, Luthans ve Luthans, 2004: 46; Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006: 388).

Psikolojik Sermaye; umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört alt boyutun bileşiminden oluşmaktadır. Bu boyutların herhangi birinin eksikliği psikolojik sermayenin de azaldığı anlamına gelmektedir. (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Psikolojik Sermaye bu sebeple dört ögesinin toplamından daha üst düzey bir yapıyı oluşturmaktadır (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 186).

1.3.1. Umut

Umut, bireyin kendine hedefler koyması, bu hedeflere ulaşabilmesi için zorluklara rağmen farklı çözüm yolları oluşturabilmesi ve bu yolları da kullanabilmek için kendini motive edebilmesidir (Snyder, Irving ve Anderson, 1991: 287; Snyder, 2002: 253). Umut da üç bileşene sahiptir; amaçlar, eyleyici düşünce ve alternatif düşüncedir. Amaçlar; bireylerin zihinsel faaliyetlerini, eyleyici düşünce, bireylerin kendilerini motive edebilmelerini, alternatif düşünce ise hedefleri için belirlediği yollardır (Hefferon ve Bonniwell, 2014). Umudun oluşabilmesi için bu bileşenlerin birlikte oluşması gerekir (Snyder, 2002: 250-252).

Psikolojik sermayenin umut bileşenini gündelik yaşamdaki umut kavramından ayıran özellik; problemlerle karşılaşıldığında alternatif yollar geliştirebilme kabiliyetidir (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015: 181).

1.3.2. İyimserlik

İyimserlik, şimdi ve geleceğe dair olumlu beklentileri ifade eder (Luthans vd., 2007: 103). İyimserlik, gündelik hayatta umut yerine de kullanılsa da önemli farklarla ayrılmaktadırlar. Umutta, ulaşmak istenen hedeflere dair istek ve arzu içsel kaynaklıdır. İyimserlikte ise, beklenen sonuçlar dışsal kaynaklıdır (Luthans ve Jensen, 2002: 309-310). Seligman'a (2002: 274) göre de iyimser bireyler, olumlu yaşantıları içsel kaynaklı, genel ve kalıcı sebeplere bağlar; olumsuz yaşantıları ise dışsal kaynaklı, duruma özgü ve geçici sebeplere bağlarlar. Ayrıca, iyimser kişiler, olaylara karşı yapıcı bir yaklaşım sergiler ve bulunan ortamın koşullarının, çaba göstermeyle değiştirilebileceğine inanır (Seligman, 1991: 41). Ancak, iyimser bireyler, karşılaştıkları olaylarla ilgili yaptıkları değerlendirmelerinde gerçekçi olmalı ve başarısızlıklarda sorumluluklarını da kabul etmelidirler (Luthans ve Youssef, 2004: 20).

1.3.3. Öz Yeterlilik

Öz Yeterlilik, ilk kez Bandura (1977) tarafından Sosyal Öğrenme Kuramı ile tanıtılmıştır. Bandura'ya (1977: 195) göre öz yeterlilik, kişilerin karşılaştıkları durumlarda başarılı olabilmeleri için gerekli yeterliliklere sahip olduklarına dair öznel değerlendirmeleridir. Stajkovic ve Luthans'da (1998: 66), öz yeterliliği, bireyin bir işi başarıyla tamamlaması için yeteneklerine güvenerek, bilişsel kaynaklarını

kullanabilmesi, gereken adımları doğru bir şekilde atabilmesi ve kendini güdüleyebilmesi olarak açıklamıştır.

Luthans ve Youssef (2004: 16) ise, öz yeterliliği yüksek olan bireyler kendilerini zorlayabilen amaçlar edinebilmekte, amaçlarına ulaşmak ve karşılaştıkları engelleri aşabilmek için azim ve gayret göstererek çeşitli yöntemler deneyebilirler.

Bandura (1977: 195, 1982: 126-127), öz yeterliliği oluşturan dört faktör olduğunu belirtmiştir. Birincisi, kişinin geçmiş yaşam deneyimlerindeki başarılarıdır. Birey, tecrübe ettiği başarılarla olan inancıyla öz yeterlilik seviyesinin olumlu anlamda etkilenmesini sağlar. İkincisi, başarılı olan kişileri gözlemleyerek model almasıdır. Üçüncüsü, bireyin çevresindeki kişilerin kendisini olumlu değerlendirmelerle güdülemesi ve yeterliliğine dair ikna edici sözleridir. Dördüncü ve son faktör ise, bireyin fizyolojik ve psikolojik olarak kendini olumlu hissetmesiyle oluşan iyilik hali, öz yeterliliğinin pozitif etkilenmesini sağlayacaktır.

1.3.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, karşılaşılan zorluklara katlanabilme, esneklik ve psikolojik baskıya karşı hazır oluşu ifade etmektedir. Risk ve zorluklar karşısında psikolojik adaptasyon ve başa çıkabilmedir (Masten, 2001: 228-229; Masten ve Reed, 2002: 75-76; Luthans, 2002: 60). Psikolojik dayanıklılık, stresli şartlar altında bireylerin etkin karşılık verebilme kabiliyetidir (Dyrbye vd., 2010: 1017). Bireyin karşılaştığı olumsuz deneyimlerde stabil kalması veya hızla iyileşebilmesi psikolojik dayanıklılıktır (Leipold ve Greve, 2009: 41). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin yalnızca stresli durumlarda adaptasyon sağlamayıp zorlu tecrübelerden ders alabildiklerini de ifade etmek mümkündür (Youssef ve Luthans, 2007: 778).

Mücadele edebilmeyi sağlayan, hayatta karşılaşılan güçlükler sayesinde olmaktadır (Freeman ve Carson, 2006: 116). Yani psikolojik dayanıklılığın artabilmesi için zorluklarla ve engellerle karşılaşılmalıdır (Richardson, 2002: 319). Psikolojik dayanıklılık, psikolojik sermayenin diğer üç bileşeninden, zor ve beklenilmeyen olaylara karşı gösterilebilen bir tepki olmasıyla ayrılır. Birey karşılaştığı zorluğa karşı, başarı için aşılması gereken bir seviye, geliştiren bir fırsat olarak bakarak onunla mücadele yolunu seçebilir (Avey, Wernsing ve Mhatre, 2011: 218). Zorluklarla baş

etme; bireyin öz anlayışını, bilgi ve becerilerini arttırmaktadır. Psikolojik dayanıklılığı ortaya çıkaran öğelerin oluşmasında etken olan, iç görü sağlayan bir deneyimdir (Richardson, Neiger, Jensen ve Kumpfer, 1990: 33-34; Richardson, 2002: 319).



BÖLÜM 2: YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu nedenle araştırma modeli olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır ve kesitsel bir çalışmadır.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H1: Ruh sağlığı çalışanları ile ruh sağlığı alanı dışında çalışanların iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Ruh sağlığı çalışanları ile ruh sağlığı alanı dışında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutları ile psikolojik sermayeleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Ruh sağlığı çalışanlarının mesleklerine göre iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutları ile psikolojik sermayeleri ve alt boyutları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H5: Ruh sağlığı çalışanlarının çalıştıkları sektörlere, çalışma zaman durumlarına ve iş deneyimi sürelerine göre iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutları ile psikolojik sermayeleri ve alt boyutları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

2.3. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırmanın örneklemini 129 ruh sağlığı çalışanı ve 107 ruh sağlığı çalışanı olmayan 236 bireyden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların 170'i kadın, 66'sı erkektir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada; katılımcıların araştırma hakkında bilgilendirildiği ve gönüllü olarak katıldıklarını belirttikleri onam formu, kişisel bilgi formu, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bu formda; katılımcıların yaş, cinsiyet, yaşadıkları bölge, eğitim düzeyi, meslek, aylık gelir düzeyi, ilişki durumu, çalıştıkları sektörler, çalışma durumları, toplam iş deneyim ve çalıştıkları iş yerindeki çalışma süreleri sorularına yer verilmiştir.

2.4.2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, bireylerin iş yerindeki yalnızlık düzeylerini ölçmek amacıyla Wright ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen 16 maddeden oluşan bir ölçektir. Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin 7 maddesi sosyal arkadaşlık alt boyutunu, 9 maddesi ise duygusal yoksunluk alt boyutunu ölçmektedir. Ölçek maddelerine verilen puanlar 5'li likert yöntemi ile derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı 0.82, duygusal yoksunluk alt boyutu için 0.78, Sosyal arkadaşlık alt boyutu için 0.80 olduğu bulunmuştur.

2.4.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik Sermaye Ölçeği Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal hali 24 sorudan oluşmaktadır ve 6'lı Likert tipidir. Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek toplam 21 sorudan ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama sürecinde, ölçek maddelerinin faktör yükleri dikkate alınarak 3 soru ölçekten çıkartılmıştır. Ölçekten çıkartılan 2 madde, iyimserlik ve diğer madde ise psikolojik dayanıklılık boyutundandır. Ölçek; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa katsayıları ise iyimserlik için .67, psikolojik dayanıklılık için .68, umut için .81, ve öz yeterlilik için ise .85 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısını .91 olarak belirtilmiştir.

2.5. Verilerin Toplanması İşlemi

Anket soruları, Google formlarda düzenlenmiş olup sosyal medya ve e-posta grupları aracılığıyla gönüllü katılımcılara ulaştırılmıştır. Veri toplama sürecinde 236 katılımcıya sırasıyla Kişisel Bilgi Formu, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Psikolojik

Sermaye Ölçeği çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı, ölçeklerin nasıl doldurulacağı, anket sorularına ayıracakları süre ve gizlilik ilkesi hakkında bilgilerin sunulduğu bir onam formu iletilmiştir. Araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu vurgulanmıştır.

2.6. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizleri için IBM SPSS.20 kullanıldı. Araştırma değişkenlerinin arasında ilişki olup olmadığını saptamak için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. İki'den fazla grubun ölçek ortalamalarına göre karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İki grubun ölçek ortalamalarının karşılaştırılması için ise bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. $p < 0.05$ istatistiksel açıdan anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 1’de, araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelendi. Normallik testi sonuçlarına çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak ulaşıldı.

Tablo 1
Normallik Test Sonuçları

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
İş Yaşamında Yalnızlık Toplam	-1.0	1.21
Psikolojik Sermaye Toplam	-.04	1.12
Duygusal Yoksunluk	.72	.66
Sosyal Arkadaşlık	-1.13	1.3
İyimserlik	-.23	-.34
Umut	-.92	.69
Öz Yeterlilik	-1.15	1.17
Psikolojik Dayanıklılık	-1.48	1.4

Tablo 1 incelendiğinde değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olduğu saptanmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olmasının verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına geldiğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda, araştırma verilerinin analiz edilmesinde parametrik testler kullanılmıştır.

BÖLÜM 3: BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara ve katılımcıların sosyo-demografik bilgilerine yer verilmiştir.

3.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 2

Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

<i>Değişkenler</i>	<i>N(%)</i>
<i>Cinsiyet</i>	
Kadın	170(72)
Erkek	66(28)
<i>Yaş</i>	
18-25	12(5.1)
26-35	108(45.8)
36-45	55(23.3)
46-55	48(20.3)
56-65	10(4.2)
65 üstü	3(1.3)
<i>Bölgeler</i>	
Marmara	148(62.7)
Akdeniz	13(5.5)
Ege	12(5.1)
Karadeniz	6(2.5)
İç Anadolu	35(14.8)
Doğu Anadolu	12(5.1)
Güneydoğu Anadolu	10(4.2)
<i>Aylık gelir düzeyi</i>	
0-5000 TL	28(11.9)
5001-10000 TL	111(47.0)
10001-15000 TL	43(18.2)
15001-20000 TL	26(11.0)
20001-25000 TL	10(4.2)
25000 üzeri	18(7.6)
<i>En son mezun olduğunuz okul</i>	
Lisans	125(53.0)
Yüksek Lisans	76(32.2)
Doktora	31(13.1)
Diğer	4(1.7)
<i>İlişki Durumunuz</i>	
Bekâr, hiç evlenmemiş	58(24.6)
Bekâr, evlenmiş boşanmış	13(5.5)
Evli	138(58.5)
Partnerim var, aynı evde yaşıyoruz	16(6.8)
Partnerim var, aynı evde yaşıyoruz	11(4.7)
<i>Çocuğunuz var mı?</i>	
Var	108(45.8)
Yok	128(54.2)

Tablo 2’de katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler yer almaktadır. Araştırmaya toplamda 236 kişi katılmıştır. Katılımcıların 170’i (%72) kadın, 66’sı (%28) erkek bireylerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğu 26-35 yaş arası (%45.8, N=108), Marmara Bölgesi’nde yaşayan(%62.7, N=148), eğitim düzeyleri lisans(%53.0, N=125), gelir düzeyi 5001-10000 TL olan(%47, N=111), ilişki durumu evli (%58.5, N= 138) ve çocuğu olmayan (%54.2, N=128) bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 3

Katılımcıların Mesleki Bilgilerine Dair Bulgular

<i>Değişkenler</i>	<i>N(%)</i>
<i>Mesleğiniz</i>	
Psikolog/Klinik Psikolog	46(35.7)
Psikiyatrist	38(29.5)
Psikolojik Danışman	45(34.8)
<i>Çalıştığınız Sektör</i>	
Kamu Sektörü	68(52.7)
Özel Sektör	35(27.1)
Kendi İşim	26(20.2)
<i>Çalışma Durumunuz</i>	
Yarı zamanlı	21(16.3)
Tam zamanlı	108(83.7)
<i>Bulunduğunuz İş yerindeki Çalışma Süreniz</i>	
0-5 yıl	87(67.4)
6-10 yıl	35(27.1)
11-20yıl	5(3.9)
20 yıl üzeri	2(1.6)
<i>Toplam İş Deneyimi Süreniz</i>	
0-5 yıl	45(34.9)
6-10 yıl	34(26.3)
11-20 yıl	25(19.4)
20 yıl üzeri	25(19.4)

Tablo 3’te katılımcıların mesleki bilgilerine dair bulgular yer almaktadır. Mesleklerine göre psikolog/klinik psikolog 46 kişi (%35.7), psikolojik danışman 45 kişi (%29.5), psikiyatrist 38 kişi (%29.5) yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu, kamu sektöründe çalışan 68 kişi (%52.7), tam zamanlı çalışan 108 kişi (%83.7),

bulunduğu iş yerinde 0-5 yıl arası çalışan 87 kişi (%67.4) ve toplam iş deneyimi süresi 0-5 yıl arası olan 45 kişi (%34.9) ruh sağlığı çalışanlarıdır.

3.2. Ruh Sağlığı Çalışanları ile Ruh Sağlığı Çalışanı Olmayan Bireylerin İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Tablo 4

Ruh Sağlığı Çalışanları ile Ruh Sağlığı Çalışanı Olmayanların İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Ruh Sağlığı Çalışanları (N=129)	Ruh Sağlığı Çalışanı Olmayanlar (N=107)	t	p
	Ort±Ss	Ort±Ss		
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Alt Boyutları				
Duygusal Yoksunluk	2.5±0.64	2.55±0.59	-0.63	0.53
Sosyal Arkadaşlık	3.78±0.69	3.88±0.55	-1.23	0.22
İş Yaşamında Yalnızlık Toplam	3.06±0.33	3.13±0.34	-1.67	0.1
Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutları				
Umut	4.82±0.86	5.03±0.67	-2.18	0.03
İyimserlik	4.38±0.9	4.6±0.85	-1.84	0.07
Öz Yeterlilik	4.9±0.99	5.17±0.75	-2.32	0.02
Psikolojik Dayanıklılık	4.95±0.83	5.14±0.71	-1.83	0.07
Psikolojik Sermaye Toplam	4.79±0.82	5.01±0.66	-2.31	0.02

Ruh sağlığı çalışanları ile ruh sağlığı çalışanı olmayan bireylerin psikolojik sermaye ve iş yaşamında yalnızlık alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları, bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucuna göre psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik ve umut alt boyutları puan ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır($p<0.05$). Ruh sağlığı çalışanlarının umut ve öz yeterlilik ortalamalarının, ruh sağlığı çalışanı olmayan kişilerin umut ve öz yeterlilik ortalamalarından daha düşük olduğu bulunmuştur.

Analiz sonucuna göre psikolojik sermaye toplam puan ortalamasının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır($p<0.05$). Ruh sağlığı çalışanlarının psikolojik sermaye ortalamalarının, ruh sağlığı çalışanı olmayan kişilerin psikolojik sermaye ortalamalarından daha düşük olduğu bulunmuştur.

3.3. Ruh Sağlığı Çalışanlarının İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Tablo 5

İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Duygusal Yoksunluk		Sosyal Arkadaşlık		İş Yaşamında Yalnızlık Toplam	
	r	p	r	p	r	p
İyimserlik	-.37**	$p<0.01$	.24**	$P<0.01$	-.19*	$p<0.05$
Psikolojik Dayanıklılık	-.38**	$p<0.01$	.27**	$P<0.01$	-.17	$p>0.05$
Umut	-.43**	$p<0.01$	.35**	$P<0.01$	-.15	$p>0.05$
Öz yeterlilik	-.42**	$p<0.01$	.36**	$P<0.01$	-.13	$p>0.05$
Psikolojik Sermaye Toplam	-.44**	$p<0.01$	.35**	$p<0.01$	-.17*	$p<0.05$

Pearson korelasyon analizi uygulanarak iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye ölçek alt boyutları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Duygusal yoksunluk ve iyimserlik arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= -0.37$; $p<0.01$). Duygusal yoksunluk ve psikolojik dayanıklılık arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= -0.38$; $p<0.01$). Duygusal yoksunluk ve umut arasında orta, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= -0.43$; $p<0.01$). Duygusal yoksunluk ve öz yeterlilik arasında orta, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= -0.42$; $p<0.01$).

Sosyal arkadaşlık ve iyimserlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r= 0.24$; $p<0.01$). Sosyal arkadaşlık ve psikolojik dayanıklılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r= 0.27$; $p<0.01$). Sosyal arkadaşlık ve umut arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.35$; $p<0.01$). Sosyal arkadaşlık ve öz yeterlilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r= 0.36$; $p<0.01$).

İş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r = -.17$; $p = 0.05$). İş yaşamında yalnızlık ve iyimserlik arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r = -.19$; $p < 0.05$). Psikolojik sermaye ve duygusal yoksunluk arasında orta, negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır ($r = -.44$; $p < 0.01$). Psikolojik sermaye ve sosyal arkadaşlık arasında zayıf, pozitif yönde ilişki bulunmuştur ($r = 0.35$; $p > 0.05$).

3.4. Ruh Sağlığı Çalışanlarının Mesleki Verilere Göre Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 6
Ruh Sağlığı Çalışanlarının İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Meslek			F	p
	Psikolog/ Klinik Psikolog (N=46)	Psikiyatr (N=38)	Psikolojik Danışman (N=45)		
	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss		
İş Yaşamında Yalnızlık	3.06±0.32	2.99±0.39	3.12±0.27	1.61	0.2
Psikolojik Sermaye	4.77±0.77	4.62±0.9	4.95±0.79	1.63	0.2

Araştırmaya katılan ruh sağlığı çalışanlarının psikolojik sermaye ve iş yaşamında yalnızlık ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonucunda psikolojik sermaye ve iş yaşamında yalnızlık ortalamalarının ruh sağlığı çalışanları meslek gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p > 0.05$).

Tablo 7

Ruh Sağlığı Çalışanlarının Sektörlere Göre İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Sektör			F	p	Fark
	Kamu ¹ (N=68)	Özel ² (N=35)	Kendi İşim ³ (N=26)			
	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss			
İş Yaşamında Yalnızlık	3.12±0.25	3.06±0.33	2.89±0.43	5.03	0.008	3<1
Psikolojik Sermaye	4.79±0.89	4.73±0.83	4.86±0.63	0.18	0.83	

Araştırmaya katılan ruh sağlığı çalışanlarının sektörlere göre iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonucunda psikolojik sermaye ortalamalarının sektörlere göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0.05$). Sektörlere göre iş yaşamında yalnızlık ortalamaları karşılaştırıldığında ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-hoc analizlerinden Tukey HSD kullanılmıştır. Kamuda görev alan ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık ortalamalarının kendi işinde çalışan ruh sağlığı çalışanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 8

Ruh Sağlığı Çalışanlarının Çalışma Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Çalışma Durumu		t	p
	Yarı Zamanlı (N=21)	Tam Zamanlı (N=108)		
	Ort±Ss	Ort±Ss		
İş Yaşamında Yalnızlık	3.07±0.34	3.06±0.32	0.15	0.88
Psikolojik Sermaye	4.65±0.82	4.82±0.82	-0.88	0.38

Ruh sağılığı çalışanlarının çalışma durumlarına göre psikolojik sermaye ve iş yaşamında yalnızlık puan ortalamaları, bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucuna göre psikolojik sermaye ve iş yaşamında yalnızlık puan ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediğı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 9

Ruh Sağılığı Çalışanlarının Toplam İş Deneyim Sürelerine Göre İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Toplam İş Deneyim Süreleri				F	p	Fark
	0-5 yıl ¹ (N=45)	6-10 yıl ² (N=34)	11-20 yıl ³ (N=25)	20 yıl üstü ⁴ (N=25)			
	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss			
İş Yaşamında Yalnızlık	3.11±0.34	3.05±0.26	2.95±0.41	3.09±0.28	1.35	0.26	
Psikolojik Sermaye	4.6±0.91	4.7±0.81	4.84±0.74	5.2±0.61	3.14	0.03	1<4

Araştırmaya katılan ruh sağılığı çalışanlarının toplam iş deneyim sürelerine göre psikolojik sermaye ve iş yaşamında yalnızlık ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonucunda iş yaşamında yalnızlık ortalamalarının toplam iş deneyim sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediğı saptanmıştır ($p>0.05$). Toplam iş deneyim sürelerine göre psikolojik sermaye ortalamaları karşılaştırıldığında ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-hoc analizlerinden Tukey HSD kullanılmıştır. Toplam iş deneyim süresi 20 yıldan fazla olan ruh sağılığı çalışanlarının psikolojik sermaye ortalamalarının 0-5 yıl iş deneyimi olan ruh sağılığı çalışanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur.

BÖLÜM 4: TARTIŞMA

4.1. Ruh Sağlığı Çalışanları ile Ruh Sağlığı Çalışanı Olmayan Katılımcıların İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bulguların Tartışılması

Ruh sağlığı çalışanları ve diğer meslek gruplarının iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu sonuca göre *H1* *yanlışlanmıştır*.

H2 çoğunlukla doğrulanmıştır. Ruh sağlığı çalışanlarının diğer meslek gruplarına göre psikolojik sermayeleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Ruh sağlığı çalışanlarının psikolojik sermaye ortalamalarının, diğer meslekler grubunun psikolojik sermaye ortalamasından daha düşük olduğu bulunmuştur.

Koller ve Hicks'in (2021: 46), Avustralyalı ruh sağlığı uzmanlarının psikolojik sermaye nitelikleri ve psikolojik iyi oluşlarını inceledikleri çalışmada, psikolojik sermaye düzeyleri açısından ruh sağlığı çalışanlarının ruh sağlığı çalışanı olmayanlara göre daha düşük puan almaları, bu çalışmayla benzerlik göstermektedir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından ise umut ve öz yeterlilik puan ortalaması anlamlı ölçüde farklı bulunmuştur ($p<0.05$). Ruh sağlığı çalışanlarının umut ve öz yeterlilik puan ortalamaları diğer meslekler grubuna göre anlamlı ölçüde düşük çıkmıştır. Ruh sağlığı çalışanlarının, sosyal arkadaşlık azlığı ve duygusal yoksunluk yaşamalarının, umut (hedefe ulaşmak için gereken yolları belirleyebilme) ve öz yeterlilik (iş başarmada kendine güven duyma) puanlarını olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Koller ve Hicks (2021: 46), psikolojik sermaye alt ölçeklerinden umut ve iyimserlik puanları, ruh sağlığı çalışanı olmayan gruba göre anlamlı ölçüde yüksek çıkmıştır. Bu sonuç bizim çalışmamızla farklılık göstermektedir. Ülkelerin sosyo-ekonomik ve kültürel seviyeleriyle ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Ruh sağlığı çalışanlarının diğer mesleklerde çalışanlarla depresyon, anksiyete ve stres puanları arasında anlamlı fark bulamamışlardır. Ruh sağlığı uzmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri anlamlı ölçüde diğer meslekler çalışanlarına göre yüksek bulmuşlardır.

Yıldız ve Örüü (2016: 277-278), statü değişkeni olarak psikolojik sermaye puan ortalamalarına göre; doktor/diş hekimi, hemşire/ebe, tekniker/teknisyen olanlar arasında anlamlı bir fark olduğunu belirlemiştir. Statüsü yüksek olan katılımcıların psikolojik sermaye ortalamalarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Farklı sonuçların yer aldığı araştırmalar da bulunmaktadır; Demirci (2021: 92), spor örgütlerinde antrenör ve tesis yöneticisi olarak çalışanlarla yaptığı araştırmada, iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutları arasında ve psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur.

Yiter (2019: 35), Adana Sosyal Güvenlik Kurumu'nda çalışanlara yönelik yaptığı araştırmada; müdür, müdür yardımcısı, denetmen, denetmen yardımcısı, şef, hizmetli ve sürekli işçilerin psikolojik sermaye toplam ölçek puanlarının görevlere göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

4.2. Ruh Sağlığı Çalışanlarının İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Sermaye Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması

H3 hipotezi çoğunlukla doğrulanmıştır. Ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye düzeyleri toplam puanları ve alt ölçeklerin birbirleriyle olan farklarının incelenmesinde iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye arasında negatif ilişki bulunmuştur ($r = -0.17$; $p < 0.05$). İş yaşamında yalnızlık arttıkça psikolojik sermaye düşmekte veya iş yaşamında yalnızlık azaldıkça psikolojik sermaye artmaktadır.

Alt ölçeklere bakıldığında; iş yaşamında yalnızlığın alt ölçeği olan duygusal yoksunluk ile psikolojik sermaye arasında orta, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = -0.44$; $p < 0.01$). Buradan da duygusal yoksunluk arttıkça psikolojik sermaye düşmekte veya duygusal yoksunluk azaldıkça psikolojik sermaye artmakta sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal arkadaşlık arttıkça psikolojik sermaye de artmakta veya sosyal arkadaşlık azaldıkça psikolojik sermaye de azalmaktadır sonucu da çıkmaktadır.

Psikolojik sermaye alt ölçeklerinin ise umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olarak tüm alt boyutlarının ayrı ayrı, iş yaşamında yalnızlığın alt ölçeği olan duygusal yoksunluk arasında negatif ilişkili, sosyal arkadaşlık alt ölçeği ile

pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Duygusal yoksunluğun artmasının, her bir psikolojik sermaye alt boyutunda azalmaya neden olduğu; azalmasının ise psikolojik sermaye alt boyutunda artmaya neden olduğu görülmektedir.

İş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutu ile psikolojik sermaye arasında zayıf, pozitif yönde ($r = .35$; $p < 0.01$) anlamlı ilişki bulunmuştur. Sosyal arkadaşlığın artmasında ise psikolojik sermaye alt boyutlarında artmaya; azalmasında ise psikolojik sermayenin her alt boyutunda azalmaya neden olduğu sonucu görülmektedir.

Psikolojik sermayenin iyimserlik alt ölçeği ile iş yaşamında yalnızlık toplam puan ortalaması arasında negatif ilişki bulunmaktadır ($r = -0.19$; $p < 0.05$). İş yaşamında yalnızlığın artmasının, iyimserlik (olumlu beklenti içinde olma) üzerinde azalmaya neden olduğu, azalmasının da artmaya neden olduğu sonucu tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde benzer çalışmalarla birlikte farklı değişkenlere göre ele alınan ilişkili çalışmalarla da karşılaştırılmıştır.

Erol ve Altun'un (2020: 2048) banka çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulmaları bu çalışmayla benzerlik göstermektedir.

Ayrıca Mercan, Demirci, Özler ve Oyur (2015: 208-209), eğitim sektöründe çalışanlarla yaptıkları araştırmada iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmasıyla da benzerlik görülmektedir. İş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunması bu araştırmanın literatürle uyumlu olduğu bulunmuştur.

Farklı değişkenlerle yapılan ilişkili çalışmalara bakıldığında ise;

Çalışkan ve Ülkü Pekkan'ın (2017: 29), psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya olan etkisinde örgütsel desteğin aracı rolünü araştırdığı çalışmasında; psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının örgütsel desteği pozitif yönde ve anlamlı olarak arttırdığı, işe yabancılaşmayı ise negatif yönde ve anlamlı biçimde etkilediğini tespit etmiştir. Örgütsel desteğin psikolojik sermayeyi pozitif olarak ve anlamlı ölçüde

arttırdığını da belirlemiştir. Ayrıca, psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin kısmi olarak aracı rolü olduğunu da bulmuştur. Çalışanların psikolojik sermayelerinin yüksek oluşunun örgüt içerisinde pozitif yönde etkili olduğu, örgütsel destek gibi bir aracı değerin de eklenmesi ile de işe yabancılaşmanın azaltılabileceği ya da ortadan kaldırılabilceği sonucuna ulaşmıştır.

Firoz ve Chaudhary'nin (2021: 1234-1243), iş yeri yalnızlığının yaratıcı performans üzerinde psikolojik sermayenin rolünü incelediği çalışmada; iş yeri yalnızlığının yaratıcı performans üzerindeki olumsuz etkisinin, psikolojik sermayesi yüksek bireyler için daha az etkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca psikolojik sermayenin, iş yeri yalnızlığının çalışanların yaratıcı katılım ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki olumsuz etkisine karşı koruyucu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Saruhan (2019: 62-68), öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada; mesleki tükenmişlik düzeylerinin, hem algılanan sosyal destek hem psikolojik dayanıklılık hem de iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğunu bulmuştur.

Zağlı (2016: 111), psikolojik sermayenin çalışanlarda stresle başa çıkma, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisini üzerinde; psikolojik sermaye ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma düzeylerinin pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur.

Karaçam (2019: 98-99), etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü incelediği araştırmada; psikolojik sermayenin iş yaşamında öznel iyi oluş ve mesleki tatminle pozitif ilişkili, eş duyum yorgunluğu ve tükenmişlikle negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Psikolojik danışmanların, etkili psikolojik danışman nitelikleriyle mesleki tatmin arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünü bulmuştur. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleriyle eş duyum yorgunluğu ve tükenmişlikle arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolü olduğunu da tespit etmiştir.

Yiter (2019: 43), psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, çalışanların psikolojik sermayeleri arttığında stresle başa çıkma stratejileri de pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Wright (2005: 183-185), 16 maddeden oluşan iş yaşamında yalnızlık ölçeğini geliştirmiştir. 362 kişi ile gerçekleştirilen bu çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ve sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sosyal destek ve bireylerin sosyal ve psikolojik olarak iyi oluşları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Duygusal açıdan negatiflik ve sosyal destek eksikliğinde iş yaşamında yalnızlığın da arttığını belirlemiştir.

Melamed, Szor ve Bernstein (2001: 108-110) ayakta tedavi kliniğinde terapist olarak çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada iş tatmini ve yalnızlık arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca; işe yabancılaşma, iş yaşamında yalnızlığın çalışma performansı üzerindeki etkisinde aracılık rolü ile iş yaşamında yalnızlığın çalışma performansı üzerinde olumsuz etkisini arttırdığını belirlemiştir.

Güngörmüş (2011: 39-41) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, duygusal zekâ ve iş yaşamında yalnızlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 726 hemşire üzerinde yapılan bu araştırmada hemşirelerin duygusal zekâları ile iş yaşamında yalnızlıkları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Amarat, Akbolat, Ünal ve Karakaya (2018: 556-557), Sakarya'da devlet hastanesinde görev yapan 138 hemşire üzerinde yaptıkları araştırmada, iş yaşamında yalnızlık ve işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Ürkmez (2018: 66-69), hemşirelerin iş yaşamında yalnızlıkları ile yaşam doyumları ve örgütsel güven ilişkisini incelediği çalışmada, iş yeri dışında çalışanların birlikte zaman geçirmelerinin iş yaşamında yalnızlığın alt boyutlarından duygusal yoksunlukla negatif, sosyal arkadaşlıkla pozitif ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca çalışanların yaşam doyum düzeyleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında negatif ilişki bulunmuştur.

Özdemir, Alkan ve Erdem (2017: 282), iş yaşamında yalnızlık ve mesleki tükenmişlik ilişkisini incelediği çalışmada, akademik tükenmişlik ve iş yaşamında yalnızlık arasında anlamlı derecede ve pozitif bir ilişkinin olduğunu saptamıştır.

Kürü ve Kayış (2020: 52-53), İstanbul Kadıköy'de ortaokul kademesinde çalışan 439 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada, örgütsel politika ve iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu arasında negatif ilişki, duygusal yalnızlık boyutunda ise pozitif ilişki tespit etmişlerdir.

Çetin ve Alacalar (2016: 209-210), beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada, algılanan örgütsel desteğin akademisyenlerde iş yaşamında yalnızlıklarında etkisi olmadığını, aile desteğinin pozitif olduğunu ve algılanan arkadaş veya özel insan desteğinin negatif olduğunu tespit etmişlerdir.

Farklı sonuçların bulunduğu çalışmalarla da karşılaşılmıştır. Kılıç (2018: 70-71), üniversitedeki öğretim elemanlarının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik dayanıklılıklarını çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırmada; İş yaşamında yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

4.3. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Katılımcılar, 129 ruh sağlığı çalışanı ve 107 de diğer meslek gruplarından olmak üzere toplam 236 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada ruh sağlığı çalışanları ve diğer mesleklerden kişilerin karşılaştırılmasıyla da değişkenlere yönelik bulguların farklılık gösterip göstermediği incelenmek istenmiştir. Katılımcıların tamamına göre; 170 kişi (%72) kadındır, 108 kişi (%45.8) 26-35 yaş aralığında, 148 kişi (%62.7) Marmara bölgesinde, aylık gelirleri 111 kişi (%47) ile 5.001-10.000 TL arasında, 125 kişi (%53) lisans mezunu, 138 kişi (%58.5) evli ve 128 kişi (%54.2) çocuğu olmayan bireylerden oluşmaktadır.

Ruh sağlığı çalışanları en fazla kamu sektöründe 62 kişi (%52.7), tam zamanlı 108 kişi (%83.7) ve bulunduğu iş yerinde 0-5 yıl arası 87 kişi (%34.9) ve toplam iş deneyim süresi 0-5 yıl arası 45 kişi (%34.9) bulunmaktadır.

Meslek gruplarına göre ruh sağlığı çalışanları arasında iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye düzeylerine göre anlamlı bir fark çıkmamıştır ($p>0.05$). Böylelikle *H4* *yanlışlanmıştır*.

Literatürde ilişkili araştırmalara bakıldığında;

Mamacı (2019: 113-114), psikolojik danışmanların aldıkları puanlara göre psikolojik sermaye ve alt ölçeği olan umut ortalamalarının psikolog ve psikiyatristlerden anlamlı ölçüde yüksek olduğunu bulmuştur. Psikolojik sermayenin bir diğer alt ölçeği olan psikolojik dayanıklılık puan ortalamalarının da psikoterapistler ve

psikiyatristlerin aldıkları puan ortalamalarından anlamlı ölçüde yüksek çıktığını belirlemiştir. Psikolojik sermayenin diğer iki alt ölçeği olan iyimserlik ve öz yeterlilik puan ortalamalarının ruh sağlığı çalışanları arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir.

Mamacı (2021: 2041-2043), ruh sağlığı çalışanlarının çeşitli değişkenlerle karşılaştırıldığı çalışmada; psikolojik sermaye ölçeğinden alınan toplam puanlar açısından, psikolojik danışmanların diğer ruh sağlığı çalışanları olan psikolog ve psikiyatristlerden anlamlı derecede yüksek puan aldıklarını bulmuştur.

Özdemir, Alkan ve Erdem (2016: 282), akademisyenlerle yaptığı çalışmada profesörlerin araştırma görevlilerine göre daha fazla duygusal yoksunluk puanı aldıklarını bulmuştur. Profesörlerin doçent, yardımcı doçent ve araştırma görevlilerine göre sosyal arkadaşlık yokluğunu daha fazla hissettiği sonucunu bulmuştur.

Kılıç (2018: 71), akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyine göre araştırma görevlilerinin ve yardımcı doçentlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin, öğretim görevlileri ve profesörlerden daha fazla olduğunu belirlemiştir.

H5 kısmen doğrulanmıştır. Çalıştıkları sektörlere göre ruh sağlığı çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyinde anlamlı bir fark çıkmamış olup ($p>0.05$), iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Kamuda görev yapan ruh sağlığı çalışanlarının kendi işinde çalışan ruh sağlığı çalışanlarından iş yaşamında yalnızlık düzeyleri daha fazla çıkmıştır.

Kılıç'ın (2018: 70-71), üniversite öğretim elemanları üzerinde yaptığı çalışmada devlet üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin vakıf üniversitesinde çalışan öğretim üyelerine göre daha yüksek çıkmasıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da kamuda çalışanlarda iş yaşamında yalnızlık düzeyinin diğer sektörlere göre yüksek çıkması dikkati çekmektedir.

Ayrıca benzer bir sonuç olarak; Ürkmez (2018: 68), kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin özel hastanelerde çalışanlara göre iş yaşamında yalnızlık-sosyal arkadaşlık alt boyutuna göre daha düşük puan aldıklarını bulmuştur.

Çalışma zaman durumlarına göre ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermayelerinin anlamlı düzey de farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

Toplam iş deneyim sürelerine göre ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık düzeyleri anlamlı bir fark göstermemiştir ($p>0.05$). Psikolojik sermayeleri karşılaştırıldığında ise anlamlı bir fark çıkmış olup ($p<0.05$), 20 yıldan fazla iş deneyim süresi olan ruh sağlığı çalışanlarının 0-5 yıl deneyim süresi olan ruh sağlığı çalışanlarına göre psikolojik sermaye ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Çalışma süresi arttıkça psikolojik sermayenin de artarak pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermesi mesleki tecrübenin artmasıyla açıklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, psikolojik sermayenin geliştirilebilir bir özellik olduğunu göstermesi (Luthans vd., 2006: 388) ile örtüşmektedir.

Literatüre bakıldığında benzer ve farklı araştırma sonuçlarıyla karşılaşılmıştır.

Güngörmüş'ün (2011: 32), hemşirelerle yaptığı çalışmada çalışma yılına göre iş yaşamında yalnızlığın anlamlı bir fark göstermediğini bulmuştur.

Ürkmez (2018: 69) ise, hemşirelerin mesleki deneyim sürelerine göre, 11 yıl ve üzeri çalışanların iş yaşamında yalnızlık-sosyal arkadaşlık alt boyutu puan ortalamasının 0-5 yıl arası olanlara göre daha düşük olduğunu bulmuştur.

Özdemir, Alkan ve Erdem (2016: 282), akademisyenlik süresine göre; 16 yıl ve üstü olan katılımcıların, 0-5 yıl olanlara göre daha az duygusal yoksunluk yaşadığı sonucunu bulmuştur. 6-10 ve 16 yıl ve üstü katılımcıların, 0-5 ve 11-15 yıl arası olanlara göre sosyal arkadaşlık yokluğu hissettiklerini bulmuştur.

Oğuz ve Kalkan (2014: 793), öğretmenlerle yaptığı çalışmada 10 yıldan fazla mesleki deneyimi olan öğretmenlerin 10 yıldan daha az deneyimli olanlara göre iş yaşamında yalnızlık puanlarının daha fazla olduğunu bulmuştur.

Yıldız ve Örücu (2016: 278), sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye puan ortalamalarına göre mesleki tecrübe olarak; 21 yıl ve üzeri, 11-20 yıl ve 1-10 yıl arası olanların tecrübeli olanların sıralı olarak daha yüksek psikolojik sermaye puan ortalamasına sahip olduğunu bulmuştur.

Yiter (2019: 35), mesleki kıdem durumuna göre 15 yıl ve üzeri olanların 0-4 yıl ve 5-9 yıl arası olanların psikolojik sermaye toplam puan ortalamalarına göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca 10-14 yıl arası kıdem durumu olanların 0-4 ve 5-9 yıl arası olanlardan psikolojik sermaye toplam puan ortalamasının yüksek olduğunu bulmuştur.

Demirci (2021: 95), mesleki kıdeme göre iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarında ve psikolojik sermaye ve alt boyutlarında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Meslek ve çalışma koşullarına göre de değişkenler incelenmiştir. Ayrıca ruh sağlığı çalışanlarının ruh sağlığı alanında olmayan çalışanlarla da değişkenler açısından anlamlı bir ilişkinin olup olmadığına da bakılmıştır.

Ruh sağlığı çalışanı olan ve ruh sağlığı alanında olmayan çalışanların karşılaştırılmasında; iş yaşamında yalnızlık puanlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Psikolojik sermayelerine göre karşılaştırıldığında ise ruh sağlığı çalışanlarının ruh sağlığı alanında olmayan çalışanlara göre daha düşük psikolojik sermaye puan ortalamaları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt ölçeklerinde ise ruh sağlığı çalışanlarının umut ve öz yeterlilik puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye toplam puan ortalamaları ve her birinin alt ölçeklerinin birbirleriyle ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. İş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu tespite göre ruh sağlığı çalışanları iş yaşamında yalnızlıkları arttıkça psikolojik sermayeleri düşmekte, iş yaşamında yalnızlıkları azaldıkça psikolojik sermayeleri de artma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş yaşamında yalnızlığın alt ölçeği olan duygusal yoksunlukla psikolojik sermayenin alt ölçekleri iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık arasında zayıf, negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş; umut ve öz yeterlilik alt ölçekleriyle ise orta, negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal yoksunluğun psikolojik sermaye toplam puan ortalamasına göre ise orta, negatif ilişki tespit edilmiştir. Buradan ulaşabileceğimiz sonuç, umut (hedefe giden yolları belirleyebilme) ve öz yeterlilik (başaracağına dair kendine güven duyma) ruh sağlığı çalışanlarının, iş arkadaşlarıyla sağlıklı ve doyurucu ilişkileri yaşayamadığını algılamasıyla ilişkili olarak daha fazla etkilenmekte; iyimserlik (olumlu beklenti) ve psikolojik dayanıklılık (zorluklara katlanabilme ve hazır oluş) ise daha az olsa da etkileniyor olduğu görülmektedir. Genel olarak ise duygusal yoksunluğun artışı psikolojik sermayenin azalmasını, tam tersi olarak da duygusal yoksunluğun azalması ile psikolojik sermayenin artışı sağlanmaktadır.

Ruh sağlığı çalışanlarının sosyal arkadaşlık ile psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının her birisi arasında zayıf, negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş yeri arkadaşlarıyla daha fazla etkileşime girme ve sosyal paylaşımın artışı; ruh sağlığı alışanlarında umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığa olumlu katkısı görülen önemli bir durum olduğu dşnlmektedir.

Ruh sağlığı çalışanlarının mesleklerine göre iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermayenin karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Ruh sağlığı çalışanlarının çalıştıkları sektörlere göre iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye puan ortalamalarının karşılaştırılmasıyla, iş yaşamında yalnızlık puanlarına göre kamuda çalışan ruh sağlığı çalışanlarının kendi işinde çalışanlara göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu sonuca göre ruh sağlığı çalışanlarına yönelik yeni araştırmaların yapılmasının anlamlı olabileceği dşnlmektedir. Psikolojik sermayelerine göre karşılaştırıldıklarında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuca göre de daha fazla araştırma yapılarak bu sonucun incelenebileceği dşnlmektedir.

Çalışma zaman durumlarına göre iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye toplam puan ortalamaları yapılarak karşılaştırılması ile anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuca göre de esnek, yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışmanın karşılaştırma açısından bir farklılık göstermediği söylenebilmektedir.

neriler

- Ruh sağlığı çalışanlarının, iş yaşamında yalnızlıkla başa çıkabilmeleri için iş yerinde ve dışında da daha fazla sosyal etkileşime girmelerinin psikolojik sermayelerinin arttırılması açısından önemli olabileceği önerilebilir.
- Akıl ve ruh sağlığı hizmeti veren kurumların, başta kamu kurumları olmak üzere, ruh sağlığı çalışanlarının birbirleriyle ve kurum içindeki diğer çalışanlarla daha fazla ve anlamlı sosyal ilişkiler kurabileceği fırsatlar oluşturması faydalı olabilir.

- Kamu kurumlarındaki ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamlarında yalnızlığı daha fazla algılıyor olmaları, kamu kurumlarında kurumsal aidiyetin oluşmasında etkili olabilecek faktörlerin yeterince bulunmamasıyla ilişkili olabileceği düşünölmekte olup, gelecek araştırmacıların buna yönelik araştırmalar yapmaları tavsiye edilebilir.
- Bu araştırmada mesleki faktörler olarak; sahip olunan meslek ve çalışma süreleri, tam veya yarı zamanlı çalışma gibi iş ortamında bulunuyor olmayla ilgili değişkenler incelenmiştir. Yaş, cinsiyet, çalışılan coğrafi bölge gibi diğer değişkenlerin iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye düzeylerine etkisi başka çalışmaların konusu olabileceği düşünölmüştür. Bu sebeple gelecek araştırmacılar tarafından, bu değişkenlerin de ele alındığı çalışmaların yapılması literatüre daha fazla katkı sağlayabilir.
- Ruh sağlığı uzmanlarının eğitiminde, yalnızlıkla başa çıkma yöntemlerinin ve psikolojik sermayenin arttırılması ile ilgili yapılabilecek çalışmaların dâhil edilmesinin önemli olabileceği düşünölmektedir.
- Ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermayelerinin incelendiği çalışmalara literatürde yeterince rastlanılmadığından, daha fazla sayıda araştırma yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.
- Ruh sağlığı çalışanlarının son dönemlerde meslekten istifa ettiği, erken emekli oldukları, mesleki tükenmişlik yaşadıkları ve intihar oranlarının da arttığının görölmesiyle iş yaşamlarındaki yalnızlığın önüne geçilmesi ve psikolojik sermayelerinin arttırılmasının önemli olabileceği ve buna yönelik çalışmaların yapılmasının gerekli olduğu düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö. ve Güneş Karakaya, B. (2019). The Mediating Role Of Work Alienation In The Effect Of Workplace Loneliness On Nurses' Performance. *Journal Of Nursing Management*, 27(3), 553-559.
- American Counseling Association. (2010). Consensus Definition Of Counseling. <https://www.counseling.org/about-us/about-aca/20-20-a-vision-for-the-future-of-counseling/consensus-definition-of-counseling> (23 Mayıs 2022).
- Aristoteles. (2020). *Nikomakhos'a Etik*. S. Babür (çev.) Ankara: Bilgesu.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar Ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Güz* (9), 55-67.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors And Performance. *Human Resilience Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Mhatre, K. H. (2011). A Longitudinal Analysis Of Positive Psychological Constructs And Emotions On Stress, Anxiety, And Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 216-228.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism In Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Beck, A. T. ve Young, J. E. (1978). College Blues. *Psychology Today*. 12(4), 80-102.
- Bowman, C. C. (1955). Lonliness And Social Change. *American Journal Of Psychiatry*, 112, 194-198.
- Bowman, W. S. (1955). The Prerequisites And Effects Of Resale Price Maintenance. *The University of Chicago Law Review*, 22(4), 825-873.
- Brannigan, A. ve Zwerman, W. (2001). The Real "Hawthorne Effect". *Society*, 2(38), 55-60.

- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çam, O. ve Baysal, A. (1994). İzmir Metropolitan Alan İçinde Bulunan Yataklı Sağlık Kurumlarında Görev Yapan Psikiyatrist ve Psikologlarda Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun İncelenmesi. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*.
- Çetin, A. ve Alacalar Çakır, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal Ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- De Jong-Gierveld, J. (1987). Developing And Testing A Model Of Loneliness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 53(1), 119–128.
- Demirci, S. (2021). Spor Örgütlerinde Çalışanların Spor Farkındalıklarının Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Avrupa Yakası Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi., İstanbul.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Dyrbye, L. N., Power, D. V., Massie, F. S., Eacker, A., Harper, W., Thomas, M. R., Szydlo, D. W., Sloan, J. A. ve Shanafelt, T. D. (2010). Factors Associated With Resilience To And Recovery From Burnout: A Prospective, Multi-Institutional Study Of US Medical Students. *Medical Education*, 44(10), 1016–1026.
- Ernst, J. M. ve Cacioppo, J. T. (1999). Lonely Hearts: Psychological Perspectives On Loneliness. *Applied and Preventive Psychology*, 8, 1-22.
- Erol, Y. ve Altun, U. (2020). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Ve Örgütsel Yabancılaşmaya Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Turkish Studies - Economy*, 15(4), 2035-2051.

- Eskin, M. (2001). Ergenlikte Yalnızlık, Baş Etme Yöntemleri Ve Yalnızlığın İntihar Davranışı İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(5), 5-11.
- Freeman, D. H. ve Carson, M. (2006). Developing Workplace Resilience: The Role Of The Peer Referral Agent Diffuser. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 22(1), 113-121.
- Firoz, M. ve Chaudhary, R. (2021). The Impact Of Workplace Loneliness On Employee Outcomes: What Role Does Psychological Capital Play?. *Personnel Review*. 51(4), 1221-1247.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (And Why) Is Positive Psychology? *Review Of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Geçtan, E. (2006). *İnsan Olmak* (30.bs.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Güngörmüş, K. (2011). Hemşirelerin Duygusal Zekâları İle İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma Ve Uygulamalar*. T. Doğan (çev.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Jones, W. H. (1987). Research And Theory On Loneliness. M. Hojat ve R. Crandall (Ed.), *Loneliness: Theory, Research And Applications* (s. 27-30). İçinde. San Rafael, CA: Select Press.
- Karaçam, S. (2019). Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle İş Yaşamında Öznel İyi Oluş Ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Karaduman, M. (2013). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi Ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Karnick, P. M. (2005). Feeling Lonely: Theoretical Perspectives. *Nursing Science Quarterly*, 18(1), 7-12.

- Kılıç, Z. (2018). İş Yaşamında Yalnızlık Ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversitedeki Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kierkegaard, S. A. (2002). *Korku ve Titreme*. İ. Kapaklıkaya (çev.). İstanbul: Anka.
- Klein, M. (1980). On The Sense Of Loneliness. J. Hartog, J. R Audy ve Y. A. Cohen (Ed.), *The Anatomy Of Loneliness* (362-376). New York: International Universities Press.
- Kompier, M. A. (2006). The "Hawthorne Effect" Is A Myth, But What Keeps The Story Going? *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 402-412.
- Kürü, S. A. ve Kayış, A. (2020). Örgütsel Politika Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Yalnızlığın Aracılık Etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 41-57.
- Leipold, B. ve Greve, W. (2009). Resilience: A Conceptual Bridge Between Coping And Development. *European Psychologist*, 14, 40-50.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength For Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2003). Authentic Leadership Development. K. S. Cameron, J. E. Dutton, ve R. E. Quinn (Ed.), *Positive Organizational Scholarship* (s. 241-258). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital. *Business Horizon*, 41(1), 45-50.
- Luthans F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention. *Journal Of Organizational Behaviour*, 27, 387-393.

- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital And Beyond*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Mamacı, M. (2019). Duygusal Emek Ve İyi Oluş Modeli Perma Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Rolü. *Doktora Tezi*. İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mamacı, M. (2021). Ruh Sağlığı Çalışanlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırması: Duygusal Emek, Psikolojik Sermaye Ve İyi Oluş. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(35), 2030-2051.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E. ve Mulki, J. P. (2007). Workplace Isolation: Exploring The Construct And Its Measurement. *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Maslow, A. (1954), *Motivation And Personality*, New York: Harper & Row.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes In Development. *American Psychologist*, 56(3), 227.
- Masten, A. S. ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience In Development. *Handbook Of Positive Psychology*, 74, 88.
- Melamed, Y., Szor, H. ve Bernstein, E. (2001). The Loneliness Of The Therapist In The Public Outpatient Clinic. *Journal Of Contemporary Psychotherapy*, 31(2), 103-112.
- Mercan, N., Demirci, K., Özler, D. E., ve Oyur, E. (2015). İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ Ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 197-211.
- Michela, J. L., Peplau, L. A. ve Weeks, D. G. (1982). Perceived Dimensions Of Attributions For Loneliness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 43(5), 929-936.

- Mijuskovic, B. (1980). Loneliness And Suicide. *Journal of Social Philosophy*, 11(1), 11-17.
- Oğuz, E. ve Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık İle Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İlköğretim Online*, 13(3), 787-785.
- Özdemir, S., Alkan, A., ve Erdem, R. (2016). İş Yaşamında Yalnızlık İle Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 258-285.
- Payne, G. ve Payne, J. (2004). The Hawthorne Effect. *Key Concepts in Social Research*. SAGE Key Concepts, 108-111.
- Peplau, L.A., Miceli, M. ve Morasch, B. (1982). Loneliness And Selfevaluation. L.A. Peplau ve D. Perlman (Ed.), *Loneliness: A Sourcebook Of Current Theory, Research And Therapy* (135-151), İçinde. Newbury Park, CA: Sage.
- Peplau, L.A. ve Perlman, D. (1982). Perspectives On Loneliness. Peplau, L.A., Perlman, D. (Ed.) *Loneliness A Sourcebook Of Current Theory Research And Therapy*. (s. 1-18) New York: Wiley Interscience.
- Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1982). Theoretical Approaches To Loneliness. L. A. Peplau ve D. Perlman (Ed.), *Loneliness* (s. 123-134), İçinde. New York: Wiley.
- Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1984). Loneliness Research: A Survey Of Empirical Findings. In L. A. Peplau ve S. E. Goldston (Ed.), *Preventing The Harmful Consequences Of Severe And Persistent Loneliness* (s. 13-46). DHHS Publication No. (ADM) 84-1312. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Resmî Gazete (26 Nisan 2011). Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110426-1.htm> (23 Mayıs 2022).
- Resmî Gazete (14 Aralık 2018). Esnaf ve Sanatkârlar Sicili Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/12/20181214-2.htm> (23 Mayıs 2022).

- Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S. ve Kumpfer, K. L. (1990). The Resiliency Model. *Health Education*, 21(6), 33-39.
- Richardson, G. E. (2002). The Metatheory Of Resilience And Resiliency. *Journal Of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Rogers, C. (1994), *Etkileşim Grupları*. H. Erbil (çev.). Ankara: Ekin Yayınları.
- Rokach, A. (1990). Surviving And Coping With Loneliness. *The Journal Of Psychology*, 124(1), 39-54.
- Rook, K. S. (1984). Research On Social Support, Loneliness, And Social Isolation: Toward An İntegration. *Review Of Personality & Social Psychology*, 5, 239–264.
- Sadler, W. A. ve Johnson, T. B. (1980). From Loneliness To Anomia. J. Hartog, J. R. Audy ve Y. A. Cohen (Ed.), *The Anatomy Of Loneliness* (s. 34-64). New York: International Universities Press.
- Saruhan, U. (2019). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Psikolojik Dayanıklılık, Algılanan Sosyal Destek Ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin İlişkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Savicki, V. ve Cooley, E. (1987). *The Relationship Of Work Environment And Client Contact To Burnout In Mental Health Professionals*. *Journal Of Counseling & Development*, 65(5), 249–252.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned Optimism*. NY: Knopf.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology To Realize Your Potential For Lasting Fulfillment*. NY: Free Press.
- Slater, P. (1976). *The Pursuit Of Loneliness*. Boston: Beacon Press.
- Stajkovic, A.D. ve F. Luthans. (1998). Social Cognitive Theory And Self-Self Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational And Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62–74.

- Snyder, C. R. Irving, L. ve Anderson, J. R. (1991). Hope And Health: Measuring The Will And The Ways. C. R. Snyder, ve D. R. Forsyth (Ed.), *Handbook Of Social And Clinical Psychology: The Health Perspective* (s. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows In The Mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.
- Sonnenfeld, J. A. (1985). Shedding Light On The Hawthorne Studies. *Journal Of Organizational Behavior*, 6(2), 111-130.
- Sullivan, H. S. (1953). *The Interpersonal Theory Of Psychiatry*. New York: W W Norton & Co.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston, MA: Pearson.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2022). NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, 2022. <https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=1335&kod=86.90.14&ustKod=86.90.14&seviye=5&detay=E&turId=1&turAdi=%201.%20Faaliyet%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar%C4%B1&satirId=5824702> (23 Mayıs 2022).
- Türk Psikologlar Derneği. (15 Nisan 2018). Türk Psikologlar Derneği Etik Yönetmeliği. <https://www.psikolog.org.tr/tr/files/folder/etik-yonetmeligi-x389.pdf> (23 Mayıs 2022).
- Türk Psikologlar Derneği. (2022). Sıkça Sorulan Sorular. <https://www.psikolog.org.tr/tr/kurumsal/sikca-sorulan-sorular-x716/> (23 Mayıs 2022).
- Türkiye Psikiyatri Derneği. (22 Haziran 2002). Ruh Hekimliği (Psikiyatri) Meslek Etiği Kuralları. <https://psikiyatri.org.tr/tpd-kutuphanesi/belge/311> (23 Mayıs 2022).
- Türkiye Psikiyatri Derneği. (2010). Ruh Sağlığı Çalışanları Görev Tanımlaması. <https://psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/6/ruh-sagligi-calisanlari-gorev-tanimlamasi> (23 Mayıs 2022).

- Türkiye Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği. (2007). *Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Alanında Çalışanlar İçin Etik Kurallar*. Ankara: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Yayınları.
- Türkiye Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği. (2020). Ruh Sağlığı Meslekleri Ve Görev Tanımları. <https://pdr.org.tr/2020/12/22/ruh-sagligi-meslekleri-ve-gorev-tanimlari/> (23 Mayıs 2022).
- Ürkmez, M. (2018). Hemşirelerin İşyerinde Yalnızlık Düzeyi İle Yaşam Doyumu Ve Örgütsel Güven İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, İstanbul.
- Weiss, R.S. (1973). *Loneliness: The Experience Of Emotion And Social Isolation*. Cambridge: MIT Press.
- World Health Organization. (30 Mart 2018). Mental Health: Strengthening Our Response. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> (23 Mayıs 2022).
- World Health Organization. (28 Kasım 2019). Mental Disorders. <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders> (23 Mayıs 2022).
- Wiseman, H., Guttfreund, D. G. ve Lurie, I. (1995). Gender Differences In Loneliness And Depression Of University Students Seeking Counselling. *British Journal Of Guidance & Counselling*, 23(2), 231-243.
- Wright, S. L. (2005). Loneliness In The Workplace. *Doktora Tezi*, University Of Canterbury.
- Wright, S. L., Burt, C. D. ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness In The Workplace: Construct Definition And Scale Development. *New Zeland Journal Of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yalom, I. (2001). *Varoluşçu Psikoterapi*. Z. İ. Babayiğit (çev.), İstanbul: Kabalcı Yayınevi.

- Yıldız, H., ve Örücü, E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of Management And Economics Research*, 14(1), 269-285.
- Yiter, G. (2019). Pozitif Psikolojik Sermaye Ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Adana Kamu Kurumu Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior In The Workplace The Impact Of Hope, Optimism, And Resilience. *Journal Of Management*, 33, 774-800.
- Youssef-Morgan, C. M. ve Luthans, F. (2015). Psychological Capital And Well-Being. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation Of Stress*, 31(3), 180-188.
- Yükseköğretim Kurumu. (13 Ocak 2011). Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi. <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=41> (23 Mayıs 2022).
- Zağlı, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkma, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Muğla Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Yüksek lisans Tezi*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

EKLER

Ek-1: Gönüllü Onam Formu

Sizleri, Mustafa Burak KAYA tarafından yürütülen araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, aktif çalışma yaşamı olan ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamlarındaki yalnızlık ve psikolojik sermayeleri arasındaki süreci anlayabilmektir. Araştırmada sizden tahminen 10 dakika kadar süre ayırmanız istenmektedir.

Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 300 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün sorulara eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama ya da katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır; ancak paylaştığınız verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında açıklama yukarıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi. Araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

() Evet, yukarıda okuduklarımı kabul ediyorum.

() Hayır, yukarıda okuduklarımı kabul etmiyorum.

Ek-2: Demografik Bilgi Formu

1- Cinsiyetiniz nedir?

☐ Erkek ☐ Kadın ☐ Diğer_____

2- Yaşınız nedir?

☐ 18-25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐ 56-65 ☐ 65+

3- İlişki durumunuz nedir?

☐ Bekâr, hiç evlenmemiş ☐ Bekâr, evlenmiş boşanmış ☐ Evli

☐ Partnerim var, beraber yaşamıyoruz ☐ Partnerim var, beraber yaşıyoruz

4- Çocuğunuz var mı?

☐ Var ☐ Yok

5- En son mezun olduğunuz okul nedir?

☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Diğer(Belirtiniz)_____

6- Mesleğiniz?

☐ Psikolog/Klinik Psikolog ☐ Psikiyatrist ☐ Psikolojik Danışman

☐ Diğer(Belirtiniz)_____

7- Çalıştığınız sektör nedir?

☐ Kamu sektörü ☐ Özel sektör ☐ Kendi işim

8- Çalışma durumunuz nedir?

☐ Tam zamanlı ☐ Yarı zamanlı ☐ Diğer_____

9- Bulunduğunuz iş yerinde çalışma süreniz nedir?

☐ 0-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ 21-25 ☐ 25+

10- Toplam iş deneyimi süreniz?

☐ 0-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ 21-25 ☐ 25+

11- Yaşadığınız bölge hangisidir?

☐ Marmara ☐ Ege ☐ Akdeniz

☐ İç Anadolu ☐ Doğu Anadolu ☐ Güneydoğu Anadolu

12- Aylık gelir düzeyiniz nedir?

☐ 0-5000 TL ☐ 5001-10000 TL ☐ 10001-15000 TL

☐ 15001-20000 TL ☐ 20001-25000 TL ☐ 25000 TL üzeri

Ek-3: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Aşağıdaki maddeleri okuyarak size uygun olma derecesine göre “Hiç uygun değil”, “Uygun değil”, “Biraz uygun”, “Uygun”, “Tamamen Uygun” seçeneklerinden birini işaretleyiniz.

	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.					
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.					
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum					
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
5. İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.					
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.					
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissedirim.					
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.					
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere katılırım. (piknik, parti, yemek vs.)					
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim birivar.					
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır.					
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.					
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					

EK-4: Psikolojik Sermaye Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
2. Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
3. Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4. Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
5. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
6. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
7. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
8. Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
9. Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
10. İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
11. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
12. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
13. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
14. Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
15. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
16. İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
17. Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
18. Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
19. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
20. Organizasyon dışındaki kişilerle (hasta yakınları, meslektaşlar) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
21. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

ÖZGEÇMİŞ

Mustafa Burak KAYA, 2005 yılında başladığı Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünden 2009 yılında mezun olduktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı'nda Psikolojik Danışman/Rehberlik Öğretmeni olarak çalışmaktadır. Türk PDR-Der üyesidir. 2018 yılında İstanbul Kent Üniversitesi Klinik Psikoloji (Tezli) Yüksek Lisans eğitimine başlamıştır. Lisans mezuniyeti sonrası çeşitli psikoterapi kuramları eğitimlerine katılmış ve halen formasyon süreci içinde olduğu Lacancı Psikanaliz ekolüne dahildir. 2016 yılından beri Lacancı Forum Türkiye Psikanaliz Derneği üyesidir ve yönetim kurul üyeliği yapmıştır. 2019 yılından itibaren eğitimini almaya başladığı Bilişsel Davranışçı Terapi ile 2021 yılında Avrupa Davranış ve Kognitif Terapiler Birliği (EABCT) tarafından verilen “KDT Terapisti” unvanını almıştır. 2022 yılında Kayseri Erciyes Üniversitesi tarafından verilen Exposure (Alıştırma) Terapisi Uygulayıcı Temel ve Süpervizyon eğitimlerini tamamlamıştır.