

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA YALNIZLIK VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ:
MERSİN ÜNİVERSİTESİ İDARİ ÇALIŞANLARININ DURUMUNA
İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMRAH KOÇAK

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**MERSİN
ARALIK - 2017**

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA YALNIZLIK VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ:
MERSİN ÜNİVERSİTESİ İDARİ ÇALIŞANLARININ DURUMUNA
İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMRAH KOÇAK

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

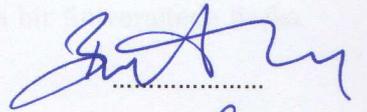
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**Danışman
Doç. Dr. Binali TUNÇ**

**MERSİN
ARALIK - 2017**

ONAY

Emrah KOÇAK tarafından Doç. Dr. Binali TUNÇ danışmanlığında hazırlanan "Çalışma Yaşamında Yalnızlık ve İş Doyumu İlişkisi: Mersin Üniversitesi İdari Çalışanlarının Durumuna İlişkin Bir Araştırma" başlıklı bu çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği/çokluğu ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Unvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Prof. Dr. Kasım KARAKÜTÜK	
Üye	Doç. Dr. Binali TUNÇ (Danışman)	
Üye	Doç. Dr. Yusuf İNANDI	

Yukarıdaki Jüri kararı Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 21.12.2017 tarih ve 38/10 sayılı kararıyla onaylanmıştır.


Prof. Dr. Gülsen AVCI
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

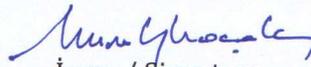
- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

ETHIC DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

15 Aralık 2017/ 15 December 2017



İmza / Signature

Emrah KOÇAK

ÖZET

ÇALIŞMA YAŞAMINDA YALNIZLIK VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ: MERSİN ÜNİVERSİTESİ İDARİ ÇALIŞANLARININ DURUMUNA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Bu araştırmada, Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının, çalışma yaşamında yalnızlık yaşama durumları ile iş doyumunu düzeylerinin kıdem, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, yaş, unvan ve kadro birimi değişkenlerine göre durumu; iş doyumunu ile çalışma yaşamındaki yalnızlık durumları arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında yalnızlık düzeyinin, iş doyumunu yordama düzeyi ele alınmaktadır.

Araştırmanın çalışma evrenini, Mersin Üniversitesi'nin, Mersin ili merkez ilçelerinde bulunan yerleşkelerinde (Çiftlikköy Yerleşkesi, Yenişehir Yerleşkesi, Tece Yerleşkesi) 2016-2017 eğitim öğretim yılında genel idare hizmetleri sınıfında görevli 734 çalışan oluşturmaktadır. Bunlardan 127 kadın ve 152 erkek olmak üzere 279 çalışana ulaşılabilmektedir. Araştırmada katılımcıların kişisel özellikleri (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, medeni durum, unvan ve kadro birimi) "kişisel bilgi formu" ile elde edilmiştir. Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık konusundaki görüşlerini belirlemek amacıyla, Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan, Çetin ve Sungur tarafından Türkçeye uyarlanan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği [İYYÖ] kullanılmıştır. Yine katılımcıların iş doyumunu konusundaki görüşlerini belirlemek üzere Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeği [MİDÖ] kullanılmıştır.

Katılımcıların iş doyumunu düzeyleri ile çalışma yaşamı yalnızlık düzeyleri puanlarının, bağımsız değişkenlere göre analizinde t-testi ve varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Katılımcıların iş doyumları ile çalışma yaşamında yalnızlık puanları arasındaki ilişki korelasyon analizi tekniği ile belirlenmiştir. Yine katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerinin, iş doyumunu yordama düzeyini belirlemek üzere regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS paket programı 17.0 sürümü kullanılmıştır. Analiz sonuçları $p < 0.05$ anlamlılık düzeyine göre yorumlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri ile iş doyumları arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Erkek katılımcıların, kadınlara göre, yine 20 yıldan fazla kıdeme sahip olan çalışanların, içsel doyum alt boyutunda 0-9 yıl ve 10-19 yıl kıdeme sahip çalışanlara göre ve iş doyumunu geneli için ise 0-9 yıl kıdeme sahip olanlara göre iş doyumunu düzeyi daha yüksektir. Amir pozisyonundakilerin astlarına göre, evli olanların, bekarlara göre, iş doyumunu düzeyleri daha yüksektir. Astların amirlerine göre, duygusal yoksunluğu ve iş yaşamında yalnızlığı daha fazladır. Bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre, iş yaşamında yalnızlık düzeyleri daha yüksektir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Çalışma Yaşamında Yalnızlık, İdari Çalışanlar

Danışman: Doç. Dr. Binali TUNÇ, Mersin Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN LONELINESS AT WORK AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON THE SITUATION OF MERSIN UNIVERSITY ADMINISTRATIVE STAFF'S

In this research, Mersin University administrative staff's level of loneliness at work and job satisfaction according to variables such as seniority, gender, educational status, marital status, age, title and staff unit is studied and the relationship between job satisfaction and loneliness at work and prediction level of the job satisfaction by the level of loneliness at work are analyzed.

The study universe is comprised of 734 employees working in the general administrative services class in the 2016-2017 academic year in the Mersin University campuses located in central districts of Mersin province (Çiftlikköy Campus, Yenişehir Campus, Tece Campus). 279 (127 women and 152 men) of these employees were reached. Personal characteristics of the participants (gender, age, seniority, education status, marital status, title and staffing unit) were obtained with the "personal information form". In order to determine the participants' level of loneliness at work, the Loneliness at WorkScale [İYYÖ] developed by Wright, Burt and Strongman (2006) and adapted to Turkish by Doğan, Çetin and Sungur was used. The Minnesota Job Satisfaction Scale (MİDÖ), developed by Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985), was used to determine participants' opinions on job satisfaction.

T-test and variance analysis techniques were used in analyzing the levels of participants' job satisfaction and their loneliness at work scores according to the independent variables. The relationship between job satisfaction of participants and their loneliness at work scores was determined by correlation analysis technique.

Regression analysis technique was used to determine the job satisfaction prediction levels of loneliness at work. SPSS package program version 17.0 was used in the analysis of the data. Analysis results were interpreted according to $p < 0.05$ significance level.

According to the results of the research, there is a negative relationship between participants' loneliness at work levels and job satisfaction. Male participants have a higher level of job satisfaction than women, and employees with more than 20 years of seniority have a higher level of job satisfaction than those with 0-9 year and 10-19 years of seniority in the internal satisfaction subscale and those with 0-9 years of seniority in job satisfaction. The participants who are in the position of supervisor have higher levels of job satisfaction than their subordinates, and married people have higher levels of job satisfaction than single workers. Subordinates' emotional poverty and loneliness at work are greater in comparison to their superiors. Single participants have higher levels of loneliness at work than married personnel.

Key Words: Job Satisfaction, Loneliness at Work, Administrative Staff

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Binali TUNÇ, Mersin University, Division of Educational Administration, Mersin

TEŞEKKÜR

Araştırmanın gerçekleşme sürecinde bilgi ve deneyimi ile yol gösterici olan sabırlı ve değerli tez danışmanım Doç. Dr. Binali TUNÇ'a, lisansüstü eğitime başlamamda vesile ve esin kaynağı olan değerli büyüğüm Doç. Dr. Yusuf İNANDI'ya, sadece yazarken değil, aynı zamanda konuşurken bile belirli bir bilimsel disiplin içerisinde hareket etme refleksinin oluşumunu sağlayan Doç. Dr. Sıddıka GİZİR'e ve üzerimde emeği olan tüm bilim insanlarına teşekkür ederim.

Araştırmanın ilhamını veren ve katılımcı olmayı kabul ederek bilimsel desteklerini de esirgemeyen Mersin Üniversitesi'nin bütün idari çalışanlarına teşekkür ederim.

Bu araştırma projesini destekleyen Mersin Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimine teşekkür ederim.

Bitmek bilmeyen eğitim hayatımın her evresinde maddi manevi yanımda olan aileme, anneme, babama ve özellikle araştırmanın her aşamasındaki tüm sıkıntılar ile benimle birlikte mücadele eden, umutsuz anlarımın en büyük destekçisi, biricik kızım İdil Doğa KOÇAK'ın annesi, sevgili eşim Gevher Gamze KOÇAK'a, sonsuz teşekkür ederim.

Emrah KOÇAK

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	
ONAY	
ETİK BEYAN	
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLOLAR DİZİNİ	vii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Alt Problemler	3
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Sayıtlar	5
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	5
1.7.1. Çalışma Yaşamında Yalnızlık	5
1.7.2. İş Doyumu	5
1.7.3. İdari Çalışanlar	6
1.7.4. Amir	6
1.7.5. Memur	6
2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI	7
2.1. Yalnızlık	7
2.2. Yalnızlığın Kuramsal Temelleri	8
2.2.1. Psikodinamik Kuram	9
2.2.2. Varoluşçu Kuram	9
2.2.3. Bilişsel Kuram	9
2.2.4. Etkileşimsel Kuram	10
2.3. Yalnızlığın Türleri	10
2.4. Yalnızlığın Nedenleri	11
2.5. Yalnızlıkla Baş Etme Stratejileri	12
2.6. Çalışma Yaşamında Yalnızlık	13
2.7. Çalışma Yaşamında Yalnızlıkla Baş Etme Stratejileri	15
2.7.1. Kişiler Arası İlişkiler	15
2.7.2. Sosyal Destek	16
2.7.3. Arkadaşlık	16
2.8. Çalışma Yaşamında Yalnızlıkla İlgili Araştırmalar	16
2.9. İş Doyumu	17
2.10. İş Doyumu Kuramları	19
2.11. İş Doyumunu Etkileyen Etkenler	21
2.11.1. İş Doyumunun Bireysel Etkenleri	21
2.11.1.1. Çalışanın Yaşı	21
2.11.1.2. Çalışanın Cinsiyeti ve Medeni Durumu	22
2.11.1.3. Çalışanın Eğitim Düzeyi	23

2.11.2. İş Doyumunun Örgütsel Etkenleri	23
2.11.2.1. İşin Niteliği	23
2.11.2.2. Yönetim Biçimi ve İletişim	24
2.11.2.3. Ücret ve Diğer Ödemeler	24
2.11.2.4. Kariyer Olanakları	25
2.12. Çalışma Yaşamında Yalnızlık ve İş Doyumu İlişkisi	25
3. YÖNTEM	27
3.1. Araştırmanın Modeli	27
3.2. Çalışma Evreni ve Çalışma Grubu	27
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	28
3.4. Verilerin Analizi	29
4. BULGULAR	31
4.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeyine İlişkin Bulgular	31
4.1.1. Katılımcıların Cinsiyetine Göre İş Doyumuna İlişkin Bulgular	32
4.1.2. Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	33
4.1.3. Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	35
4.1.4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	35
4.1.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	36
4.1.6. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	37
4.1.7. Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	38
4.2. Katılımcıların Çalışma Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Bulgular	39
4.2.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular	41
4.2.2. Katılımcıların Kıdemlerine Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular	42
4.2.3. Katılımcıların Unvanlarına Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular	43
4.2.4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular	43
4.2.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular	45
4.2.6. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular	45
4.2.7. Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular	47
4.3. Mersin Üniversitesi İdari Çalışanlarının İş Doyumları ile Çalışma Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?	47
4.4. Mersin Üniversitesi İdari Çalışanlarının İş Yaşamında Yalnızlık ile Cinsiyet, Kıdem, Unvan, Yaş, Medeni Durum ve Kadro Birimleri Değişkenlerinin İş Doyumunu Yordama Düzeyleri	48
4.4.1. İçsel Doyumun Yordanma Düzeyi	50
4.4.2. Dışsal Doyumun Yordanma Düzeyi	50
4.4.3. İş Doyumun Yordanma Düzeyi	50
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	51
5.1. MİDÖ'den Elde Edilen Puanlara İlişkin Tartışma	51
5.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	52
5.3. Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	54

5.4. Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	56
5.5. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	57
5.6. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	58
5.7. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	59
5.8. Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	60
5.9. İYYÖ'den Elde Edilen Puanların İncelenmesine Yönelik Bulguların Tartışılması	61
5.10. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	62
5.11. Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	63
5.12. Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	63
5.13. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	64
5.14. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	65
5.15. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	66
5.16. Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması	67
5.17. Katılımcıların İş Doyumu ve Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumları Arasında Anlamlı Bir İlişki Olup Olmamasına İlişkin Bulguların Tartışılması	67
5.18. Mersin Üniversitesi İdari Çalışanlarının İş Doyumu Puanlarının Çalışma Yaşamında Yalnızlık ve Diğer Demografik Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçlarının Tartışılması	68
5.19. SONUÇ VE ÖNERİLER	69
5.19.1. Sonuç	69
5.19.2. Öneriler	71
KAYNAKLAR	72
EKLER	80
EK-1 Kişisel Bilgi Formu	80
EK-2 İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	81
EK-3: Minnesota İş Doyum Ölçeği (Kısa Form)	82
EK-4: Ölçek Kullanım İzinleri	83
EK-5: Etik Kurul Kararı	84
ÖZGEÇMİŞ	85

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler	28
Tablo 2: Katılımcıların MİDÖ İçsel Doyum Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri	31
Tablo 3: Katılımcıların MİDÖ Dışsal Doyum Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri	32
Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyetine Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri	33
Tablo 5: Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri	34
Tablo 6: Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri	35
Tablo 7: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri	36
Tablo 8: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri	37
Tablo 9: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri	38
Tablo 10: Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri	39
Tablo 11: Katılımcıların İYYÖ'nün Duygusal Yoksunluk Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri	40
Tablo 12: Katılımcıların İYYÖ Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri	40
Tablo 13: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri	41
Tablo 14: Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri	42
Tablo 15: Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri	43
Tablo 16: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri	44
Tablo 17: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri	45
Tablo 18: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri	46
Tablo 19: Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri	47
Tablo 20: Katılımcıların İş Doyumları ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	48
Tablo 21: İYYÖ'nün Alt Boyutları ve Diğer Değişkenlerin İş Doyumunu Yordama Düzeyleri	49

1. GİRİŞ

Örgütlerin en önemli varoluşsal amacı, üretim sürecinin gerçekleştirilmesidir. Bu amaca ulaşmada en önemli kaynak, örgüt çalışanlarıdır. Yirminci yüzyılın ilk çeyreğine kadar, Klasik Yönetim Kuramları, insanı sadece üretim sürecindeki mekanik bir öge olarak değerlendirmişlerdir. Bu dönem kuramları maddi özendiricilere odaklanarak, çalışanları maddi özendiricilerle güdülemeye çalışmış ve dolayısıyla da çalışanlara verim odaklı yaklaşmışlardır. Bu durumun eğitim örgütlerindeki yansıması, okulların “fabrika”, çalışanların “makinelere” ve dolayısıyla öğrencilerin de “hammadde” olarak değerlendirilmesi olmuştur. Sonraki dönemlerde, örgütlerde birey ve gruplara odaklanılmış, çalışanların makine olarak kavranması yerine, duygusal ve sosyal yönlerine odaklanılmasının, örgütsel yararları fark edilmiştir. Dikkatlerin insan kaynağına yönelmesi, yönetim düşüncesinde, psiko-sosyal eğilimlerin gelişmesini sağlamıştır. İnsanların varlıklarını sağlıklı bir biçimde sürdürebilmesi için, diğer insanlar ile etkileşim halinde olması gerekmektedir. Bu etkileşimi kurmakta başarılı olamayan bireyler stres yaşayabilecekleri gibi, fiziksel sorunlarla da baş etmek zorunda kalabilirler (Doğan, Çetin, ve Sungur, 2009). Bu çalışmada, örgütlerde insan ilişkilerinin öneminden hareketle, insan ilişkilerinin önemli bir boyutu olan “yalnızlık” durumları ele alınmaktadır.

Sosyal bir canlı olan insan için yalnızlık, hem birey hem de örgütler açısından sorunlu durumların göstergesi olarak kabul edilmektedir. Sezen’e (2014) göre; insanların belirli bir amaç doğrultusunda bir araya geldikleri yapılar olan örgütler, çalışanların bireysel gereksinimlerinden doğrudan etkilenmektedir. Örgütlerde sağlıklı iletişim süreci oluşturulamadığında, çalışanlar arasında iletişimin azalması, çalışanların yalnızlık yaşamalarına yol açacaktır.

Bireylerin sosyalleşme davranışları, çalışma yaşamındaki ve çalışma yaşamı dışındaki sosyal davranışlar olarak ikili ele alınabilir. Çalışma yaşamı ve diğer yaşam her ne kadar kuramsal olarak ayrıştırılarak incelenirse de insanların günlük yaşamlarında bu iki kavramı birbirinden ayırmak çok olanaklı olmamaktadır. Bireyler kişilik, kimlik, algı ve davranışları ile bir bütün olarak günlük yaşamlarını sürdürürler. Ancak çalışma yaşamı ve diğer yaşam alanları arasında kimi zaman koşulların ve etkenlerin farklılaşması ile bireylerin algı ve davranışlarında farklılaşmalar olabilmektedir. Çalışma yaşamında yalnızlık, bireyin çalışma ortamında deneyimlediği duygu durumlarını içermektedir. Başka bir deyişle, çalışanlar, çalışma saatleri dışında kalan zamanlarında sağlıklı ve doyurucu sosyal ilişkiler kursalar bile, kendilerini amirlerinden ve çalışma arkadaşlarından uzak hissederek, yalnızlık yaşayabilirler. Bireyi fiziksel olduğu kadar duygusal olarak da yıpratabilecek olan bu durum ve koşulların süreklilik göstermesi, çalışanlar kadar örgütler açısından da çeşitli olumsuzlukları beraberinde getirebilir.

Bireylerin, çalışma yaşamı ve çalışma yaşamı dışındaki sosyal ilişkilerinin niteliği farklı yönlerden ele alınmalıdır. Çalışma yaşamında, davranışların kontrollü olması ve güç paylaşımının

kurallı olması bakımından, sosyal ilişkilerin geliştirilmesi çalışanların iradeleri dışındaki koşulların bir gereği olmaktadır. İşin gerektirdiği işlem ve eylemler çalışanların diğer çalışanlarla iletişim kurmalarını zorunlu duruma getirmektedir. Çalışılan sektör, çalışma yaşamındaki sosyalleşme davranışlarını etkileyebilmektedir. Hizmet sektöründe çalışanlar arasındaki iletişim süreçleri, üretilen hizmetin niteliğinin önemli bir belirleyicisi olabilmektedir. Yine kamu hizmeti üreten bir örgütteki kurumsal amaçlar, yapı ve süreçler, çalışma yaşamındaki sosyal davranışları etkilemektedir. Örneğin kamu örgütlerinde idari çalışanların görev yeri değişikliği, çalışanın iradesi dışında olabilmektedir. Çalışanların çalıştığı birimi ve çalışma arkadaşlarını seçmedeki sınırlıklar, çalışanlar arasında iletişim sorunlarını da beraberinde getirebilmektedir. Bu sorunların çoğalması, yıkıcı çatışmaların ortaya çıkmasını ve artarak devam etmesini de beraberinde getirmektedir. Bu yıkıcı çatışmaların sonunda ise zayıf olan tarafların zamanla örgüte ve çalışma arkadaşlarına yabancılaşmaları kaçınılmaz olmaktadır. Yani bazı çalışanlar yalnızlaşmaya başlamaktadırlar. Bu yönüyle araştırmada, yükseköğretim hizmetini üreten bir devlet üniversitesindeki idari çalışanların çalışma yaşamındaki yalnızlık duygularının iş doyumlarını nasıl etkilediği anlaşılmalı çalışılmaktadır.

İş doyumunu, çalışmaktan dolayı edinilmiş olan mutlu ya da mutsuz olma durumudur. Yani yapılan iş aracılığıyla mutlu olma durumu, iş doyumunu; mutsuz olma durumu ise iş doyumsuzluğu kavramlarına karşılık gelmektedir. İş doyumunu psikolojik, fizyolojik ve çevresel etkenlerin birlikte belirleyici olduğu, bireyin yaptığı işle ilgili memnuniyet derecesidir (Şişman ve Turan, 2004). Eğinli'ye (2009) göre çalışanın işiyle ilgili olan etmenlerden elde ettiği haz ve mutluluğu belirtir. İş doyumunun, dinamik bir süreç olması bakımından, aynı düzeyde devamlılık göstermesi beklenemez. Başka bir ifadeyle iş doyumunu –veya tersi olarak işten doyum elde edememe- bireyin güdülenmesi ile ilgili olduğu kadar, kendisi, yaptığı işin niteliği, iş arkadaşları gibi birden çok etmenin bileşiminden etkilenir. Bu etmenler genel olarak cinsiyet, yaş, unvan, eğitim durumu, medeni durum ve kıdem gibi bireysel etmenler ve işin niteliği, yönetim biçimi, çalışma ortamı ve ücret politikası gibi örgütsel etmenler olmak üzere ikili sınıflandırılabilir.

Çalışma yaşamında yalnızlık, iş verimi ve iş doyumunun azalmasına yol açabilmektedir. Kaplan'a (2011) göre yalnızlığa bağlı olarak başarı gösteremeyen çalışanların, iş doyumları da düşmektedir. Yalnızlık ile iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişkinin mevcut olduğunu iddia eden çalışmalar bulunduğu gibi (Wright, 2007), iş doyumunu ile sosyal ve duygusal yalnızlık kavramları arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir ilişkinin olmadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Şişman ve Turan, 2004). Sosyal bilimlerin doğasından kaynaklandığı düşünülebilen bu farklı sonuçlar aynı zamanda anılan araştırmaların gerçekleştirildiği çalışma gruplarının nitelikleri ve uygulandıkları zaman dilimi gibi etkenlerden de kaynaklanabilmektedir.

1.1. Problem Durumu

Bu araştırmanın problemini Mersin Üniversitesinde görev yapan idari çalışanların çalışma yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin, iş doyumlarını yordama düzeyi oluşturmaktadır. Ayrıca çalışmada, idari çalışanların yalnızlık ve iş doyum düzeylerinin, katılımcıların kişisel özellikleri ve kurumsal değişkenlere göre durumu ele alınmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının, çalışma yaşamında yalnızlık ve iş doyum düzeylerinin kıdem, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, yaş, unvan ve kadro birimi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Çalışmanın bir diğer temel amacı, çalışanların yalnızlık durumlarının, iş doyumlarını yordama düzeyini belirlemektir.

1.3. Alt Problemler

Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının;

1. İş doyum düzeyleri nasıldır?
 - i. Cinsiyete göre iş doyum düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - ii. Kıdeme göre iş doyum düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - iii. Unvana göre iş doyum düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - iv. Yaşa göre iş doyum düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - v. Medeni duruma göre iş doyum düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - vi. Eğitim durumuna göre iş doyum düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - vii. Kadro birimine göre iş doyum düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
2. Çalışma yaşamında yalnızlık durumları nasıldır?
 - i. Cinsiyete göre çalışma yaşamında yalnızlık durumları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - ii. Kıdeme göre çalışma yaşamında yalnızlık durumları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - iii. Unvana göre çalışma yaşamında yalnızlık durumları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - iv. Yaşa göre çalışma yaşamında yalnızlık durumları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - v. Medeni duruma göre çalışma yaşamında yalnızlık durumları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

- vi. Eğitim durumuna göre çalışma yaşamında yalnızlık durumları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
 - vii. Kadro birimine göre çalışma yaşamında yalnızlık durumları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
3. İş doyumları ile çalışma yaşamındaki yalnızlık durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
 4. Çalışma yaşamında yalnızlık durumları, iş doyumunu yordamakta mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Yalnızlık, bireyin sosyal ilişkilerindeki yetersizlikten kaynaklanan öznel bir yaşantı durumudur. İnsanlar yalnızlık hissetmeden tek başlarına olabilecekleri gibi kalabalıklar içinde yalnızlık da deneyimleyebilirler. Çalışma yaşamında yaşanabilen yalnızlık örgütlerdeki sosyal ilişkilerle ilgili bir olgudur. Üniversiteler ise yükseköğretim hizmeti üreten emek yoğun kurumlar olmaları bakımından, örgütsel sosyal ilişkilerin ön plana çıktığı kurumlardandır. Çalışma yaşamında yalnızlık durumu, çalışanların yaşam kalitesini azaltabileceği gibi, üniversitelerde verilen eğitimin niteliğini etkilemek gibi dolaylı sonuçlara da yol açabilir. Bu anlamda, üniversiteler gibi özel bütçeli kamu kurumlarında idari işlerin ve işleyişin yürütücüsü olan idari çalışanların, çalışma yaşamında yalnızlık yaşayıp yaşamadıklarının belirlenmesi gereklidir. Ayrıca bu çalışmada Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının, çalışma yaşamında yalnızlıkları ile birlikte iş doyumunu düzeyleri de bir takım değişkenlerin etkisi açısından incelenerek, idari çalışanlar ile ilgili yönetim süreçlerinde, mevcut durumun anlaşılması bakımından önemli veriler sağlayacaktır.

İlgili alanyazın incelendiğinde, çalışma yaşamında yalnızlık ile ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte iş doyumunu konusunda görece daha fazla sayıda akademik araştırmaya rastlanmıştır. Ancak bu araştırmanın yapıldığı tarihe kadar üniversite idari çalışanlarının çalışma yaşamında yalnızlık ve iş doyumunu birlikte ele almış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma üniversite idari çalışanlarının çalışma yaşamında yalnızlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin anlaşılması, yalnızlık ve iş doyumunu etkileyen etmenlerin belirlenerek, karar vericilere çözüm üretebilmelerinde bilgi sağlaması açısından önemli görülebilir. Öte yandan çalışma yaşamında yalnızlığın iş doyumunun düşmesine yol açıp açmadığının belirlenmesi halinde özel bütçeli kamu kurumlarında istihdam ve verimlilik politikalarının geliştirilmesine destek sağlanabilir.

1.5. Sayıtlar

Araştırmaya katılan idari çalışanların ölçme araçlarının maddelerine samimiyetle cevap verdikleri düşünülmektedir.

1.6. Sınırlılıklar

Bu çalışma 2016-2017 öğretim yılında Mersin Üniversitesi Çiftlikköy, Tece ve Yenişehir yerleşkelerinde görev yapmakta olan idari çalışanlar ile sınırlıdır. Mersin ilinin diğer ilçelerinde bulunan yerleşkelerdeki idari çalışanların araştırma kapsamında yer almaması bu çalışmanın önemli bir sınırlılığıdır.

1.7. Tanımlar

Bu bölümde araştırmada kullanılacak kimi kavramların tanımları yapılmaktadır.

1.7.1. Çalışma Yaşamında Yalnızlık

Çalışma yaşamında yalnızlık, genel anlamda yalnızlık kavramından farklı olarak, çalışanların çalışma yaşamlarında arzu edilen ilişki düzeyi ile mevcut olan ilişki düzeyi arasındaki farkı ifade eder. Bu fark sosyal arkadaşlık ve duygusal yalnızlık boyutlarında giderilmesi olanaklı olmayan, etkileşen tarafların farklılıklarından kaynaklanan, sağlıklı sosyal ilişkiler ağı kuramama ve yalıtılmış olma durumuna karşılık gelmektedir. Bu araştırmada, çalışma yaşamında yalnızlık olgusu, duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık (arkadaşlık) boyutlarında incelenmektedir. Araştırmada yalnızlık kavramı, örgütlerdeki doğal ve planlı tüm iletişim akış süreçleri biçiminde ifade edilen örgütsel iletişimden (Milli Eğitim Bakanlığı, 2012) farklı bir kavramdır. Bu yönüyle çalışma yaşamında yalnızlık olgusu, günlük yaşamında doyurucu ilişkileri olan çalışanların çalışma yaşamlarında sosyal ilişkiler kurmada ve sosyal destek almada yaşayabilecekleri sorunları belirtmektedir.

1.7.2. İş Doyumu

İş doyumu, çalışanların çalışma yaşamlarına ilişkin beklentilerinin, deneyimlediklerine göre değerlendirildiği ve bireylerin psikolojik durumları üzerinde etkileri bulunan dinamik bir olgudur. Buna göre iş doyumu, bireyin çalıştığı örgütten aldıkları ile almak istedikleri arasındaki farklılıkların yol açtığı ve zaman içinde durağan olmayan, duygusal ve bilişsel tepkiler (Hellman 1997) olarak tanımlanmaktadır.

1.7.3. İdari Çalışanlar

Bu araştırmada kullanılmakta olan idari çalışanlar kavramı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinde belirtilen koşullarda kadrolu memur olarak görev yapmakta olanları belirtmektedir. Buna göre;

"Memur: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar

dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır” (DMK, 1967).

1.7.4. Amir

Amir, Arapça “*emr*” kökünden türetilip dilimize geçmiş olup, “*emir veren*”, “*buyuran kişi*” anlamını taşımaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 1992). Bu araştırma kapsamında kullanılan anlamı, şef ve üzeri kadrolara sahip olan idari çalışanlardır.

1.7.5. Memur

Köken itibarıyla amir kelimesi ile aynı etimolojik altyapıya sahip olan memur kelimesinin karşılığı “*emir kulu*”, “*görevli kişi*” dir (TDK, 1992). Bu araştırma kapsamında, şef pozisyonunun altında yer alan tüm kadroları belirtmektedir.

2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri ile ilgili kuramsal düzeyde açıklamalarla birlikte konu ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Yalnızlık

Yalnızlık kavramı, bireyin sosyal yaşamında yolunda gitmeyen durumları belirtir. Sosyal bilimlerin sıkça konu edindiği bir olgu olmakla birlikte, açık ve sınırları belirli olmayan, karmaşık bir kavramdır. Yalnızlık konusunda ilk kapsamlı çalışma 1875 yılında Johann Georg Zimmermann'ın "Yalnızlık Üzerine" (*Über die Einsamkeit*) isimli çalışmasıdır. Ancak konunun kavramsal gelişiminde 1950'lerde Frieda Fromm Reichmann'ın "Yalnızlık" (*Loneliness*) (1959) isimli çalışması milat olarak kabul edilir. Konu ile ilgili derinlikli deneysel çalışmalara 1980'lerde Daniel Perlman ve Anne Peplau'nun çalışmaları öncülük etmiştir (Gierveld, Tilburg ve Dykstra, 2006).

Yalnızlık konusunda farklı disiplinlerde yapılan çalışmalar, konuyu farklı yönlerden ele almıştır. Örneğin, en eski çalışmalardan birinde Lopata (1969), yalnızlığın hem geçmişe, hem yaşanılan zamana, hem de geleceğe etki edebilecek yapısına yollamada bulunmaktadır. Yalnızlığı, etkileşimde bulunulan kişi sayısı, onların davranış biçimleri ve açığa vurulan duygular bağlamında hâlihazırda yaşanılardan farklı etkileşim düzeyi ya da biçimi olarak ele almaktadır. Başka bir deyişle kişi, etrafında başka insanlar olmadığı için yalnız olabilir ya da bir başkası ile etkileşim kuramadığı için kendisini yalnız hissedebilir veya etkileşimde bulunduğu kimseler tarafından arzu ettiği ölçüde davranılmadığı için de yalnızlık yaşıyor olabilir. Russel, Peplau ve Ferguson (1978) ise yalnızlığı toplumsal düzlemde, oldukça yaygın ve sıklıkla da acı verici bir süreç olarak ifade etmektedirler. Bununla birlikte Perlman ve Peplau (1981) yalnızlığı, bireyin sosyal ilişkiler ağında nitelik ya da nicelik anlamında hoş olmayan önemli bir eksiklik durumu olarak tanımlamaktadırlar.

Peplau ve Perlman (1982) yalnızlık kavramının üç önemli ögeye sahip olduğunu belirtirler: Birincisi, yalnızlığın kaynağına ilişkindir. Yalnızlık bireyin sosyal ilişkilerinin yetersizliğinin bir sonucudur. İkinci öge yalnızlığın niteliğine ilişkindir. Yalnızlık öznel ve olumsuz karakterli bir deneyimdir. Bu bakımdan nesnel anlamda sosyal yalıtılmışlıkla eşanlamli değildir. Sosyal yalıtılmışlık, bir durumun öznel niteliği ile ilgilenmekte olup diğer insanlarla ilişkilerin olmamasına yollamada bulunan bir olgudur (Gierveld ve diğerleri, 2006). Yani bireyler tek başlarına kaldıklarında yalnızlık hissetmeyebilecekleri gibi, kalabalıklar arasında yalnızlık çekiyor olabilirler. Üçüncüsü, yalnızlık deneyiminin, bireylerdeki yansımalarıyla ilgilidir. Russel ve diğerlerinin vurguladığına benzer olarak yalnızlık, hoş olmayan ve üzüntü verici bir yapıya sahip olup, zaman zaman ıstırap verici bir karaktere de bürünebilen ve bireyin hoşuna gitmeyen bir durumdur. Ernst ve Cacioppo'ya (1999) göre yalnızlık, özel ve sosyal gereksinimlerin

eksikliğine tepki olarak ortaya çıkan, bazıları için geçici olmakla birlikte bazıları için süreğen olabilen, karmaşık duygular kümesidir. Seçim Yalaz, Alpar ve Algür de (2014) yalnızlığı gerilim, öfke, üzüntü ve kaygı gibi kaçınılmak istenilen olumsuz duygularla ilişkili, niteliksel ve öznel bir olgu olarak tanımlamaktadırlar.

Yalnızlık olgusu, anlam bakımından, günlük yaşamda farklı kavramlarla karıştırılabilmektedir. Birbirleriyle yakın ilişkili olsalar dahi yalnızlık; kimi zaman olumlu ve hatta kimi zaman hoş karşılanabilen bir durum olarak da algılanabilen “kendi başına olma” durumu veya olumsuz bir duygu durumu olan depresyonla eş anlamlı değildir (Korkki, 2012). Wright’a (2005) göre ise yalnızlık, insanlarda, sıklıkla kişilerarası yalıtılmışlığa işaret eden bir kavram olarak algılanmaktadır.

Yalnızlığın örgütsel olduğu kadar bireysel yansımaları da bulunmaktadır. Yalnızlık, duygusal, sosyal ve hatta coğrafi olarak tek başına kalmış bireyin duygularını olumsuz etkileyebilmekte, kaygı düzeyini ve diğer insanlara karşı düşmanlık duymasına yol açabilmektedir. Yalnızlık, algılanan kontrol eksikliği ve azalan işbirliği davranışları sonucunda bireyin kişilerarası davranışlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Rokach (1999) da yalnızlık duygusunun başlangıcı, süreç ve yoğunlaşmasında, düşük öz benlik algısı, düşmanca eğilimler, alkolizm, depresyon ve hatta intihar eğilimi gibi psikolojik etmenlerin rol oynadığı bir olgu olduğunu belirtmektedir.

2.2. Yalnızlığın Kuramsal Temelleri

Yalnızlık konusunda çalışmalar yapan araştırmacıların önemli bir kısmı, yalnızlığın bireyin sosyal ilişkilerinde niteliksel veya niceliksel eksikliklerden kaynaklandığı konusunda hem fikirdirler (Peplau ve Perlman, 1982). Wright (2005) öznel ve genellikle acı verici bir deneyim olabilen yalnızlığın, yeterince anlaşılammış bir kavram olduğunu belirtmektedir. Yalnızlık olgusu 1950’li yıllardan itibaren araştırmacıların gündemine girmeye başlamıştır. Bu çalışmalar, konuyu ele alışları bakımından başlıca üç grupta incelenebilir (Peplau ve Perlman, 1982): İlk grupta; Harry Sullivan, Robert Weiss ve Frieda Fromm-Reichmann’ın öncülük ettiği, yalnızlık konusundaki duyarlılığı, insanın evrimsel mirasının bir parçası olarak kabul eden görüşler bulunmaktadır. Bu görüş yalnızlığı, insanların doğasında var olduğu kabul edilen yakın arkadaşlık ilişkisi ihtiyacına (*needs for intimacy*) vurgu yaparak açıklamaktadır. İkinci gruptaki çalışmalar, yalnızlığı bireylerin sosyal ilişkilerini algılama ve değerlendirmeleri ile ilişkili olarak kuramsallaştırmaya çalışan bilişsel süreçler (*cognitive processes*) kuramıdır. Üçüncü grupta yalnızlık, yalnız insanlarca deneyimlenen, başlıca yoksunluğu, sosyal destek yetersizliği olarak (*social reinforcement*) gören görüş yer almaktadır.

İzleyen kısımda yalnızlık konusundaki başlıca kuramsal çalışmalar ayrıntılı olarak ayrı başlıklar altında ele alınmaktadır.

2.2.1. Psikodinamik Kuram

Duy'a (2003) göre psikolojinin uğraşı alanında yer alan birçok konuda olduğu gibi, yalnızlık ile ilgili ilk kuramsal açıklamalar, psikodinamik yaklaşımı benimsemiş, Freudyen bilim insanlarından gelmiştir. Konu ile ilgili ilk psikodinamik açıklama, yalnızlığı patolojik bir durum olarak açıklayan Gregory Zilboorg'un (1938) çalışmasıdır (Duy, 2003; Yakut, 2016). Öyle ki, Wright'ın (2005) Zilboorg'un 1938 yılındaki çalışmasından aktardığına göre, psikanalistler ve post Freudyen araştırmacılara göre yalnızlık, çocukluk narsisizmi ve düşmanlıktan türemekte olup, gereksinimleri karşılanmamış olan çocuk ya yakınlık gereksinimi hisseder ya da erken dönem bağlanma figürü yoksunluğu ile yüz yüze kalır.

Psikodinamik kuramlar, kişilik gelişiminin olduğu çocukluğun ilk yıllarındaki psikoseksüel dönemde, özellikle oral dönemdeki bebeğin, bütün fizyolojik gereksinimlerini karşılayan annesine karşı geliştirdiği bağlılığın niteliğinin, ilerleyen yaşamında önemli kişilere karşı geliştireceği duygu ve tutumlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu kabul eder (Freud, 1938; aktaran Demir, 1990). Başka bir ifadeyle psikodinamik kurama göre, yetişkinlikte yaşanan yalnızlığın kökleri, erken çocukluk dönemine dayanmakta olup bu kökler erken çocuklukta yaşanmış olan psikotik kaygılardan doğan paranoid ve depresif endişelerde yatmaktadır. Bundan dolayı birey yaşamının her aşamasında yalnızlık yaşayabilir (Duy, 2003; Sarıhan, 2007; Yakut, 2016).

2.2.2. Varoluşçu Kuram

Varoluşçu kuramcılar, yalnızlığı kendini reddetmeye yol açan bir kaygı biçimi olarak tanımlanmaktadır (Wright, 2005). Varoluşçulara göre yalnızlık, paradoksal bir biçimde hem diğer insanların anlayacağı, sadece öz benlik tarafından kabul gören patolojik bir etkiye de neden olabilen, hem de kişisel farkındalığı geliştiren normal bir deneyimdir. Varoluşçu kuramcılara göre yalnızlık, kökeni önemli olmayan ve kaygı oluşumuna engel olunabildiği, onunla baş edebildiği ölçüde bireyin gelişimine katkıda bulunma ve yaşamına anlam katma potansiyeli olan bir duygudur (Peplau ve Perlman, 1982). Başka bir deyişle varoluşçu kuramcılar yalnızlığın bireyler adına acı verici bir deneyim olduğunu kabul etmekle birlikte, kişinin olgunluk ve gelişimi için de gerekli olduğunu düşündükleri, bir anlamda olumlu bir yaşantı olarak değerlendirmişlerdir (Duy, 2003; Yakut, 2016).

2.2.3. Bilişsel Kuram

Bilişselciler, insanların algıları ve sosyal ilişkilerinin değerlendirilmesi ile bilişsel süreçlere (*cognitive process*) vurgu yapmaktadırlar (Peplau ve Perlman, 1982). Bilişselciler yalnızlığın bireyin sosyal ilişkileri ile algılanan memnuniyetsizliğinden kaynaklandığını savunurlar ve yalnızlığı, bireyin ilişkiler hakkındaki bilişsel beklentileri bağlamında

tanımlamaktadırlar (Wright, 2005). Başka bir deyişle bireyin sosyal ilişkiden ne anladığı ve sosyal ilişkinin önemi hakkında ne düşündüğü ile ilgilenmektedirler. Ayrıca bireyin sahip olduğu ilişkiler ile sahip olmayı istediği ilişkiler arasında uyumsuzluk olduğunda yalnızlık yaşandığını ileri sürerler (Duy, 2003; Peplau ve Perlman, 1982; Sarıhan, 2007). Örneğin Lopata'ya (1969) göre yalnızlık, bireyin hâlihazırda deneyimlediği etkileşimden farklı biçim ve düzeydeki etkileşimi istemesidir. Buradaki temel husus, Wright'a göre, yalnızlığın, arzu edilen bir kişiyle geçirilen mutlak zaman sonucunda oluşmadığı, söz konusu ilişkinin, arzulanan ilişki beklentisini sağlayıp sağlamadığına göre ortaya çıktığıdır. Başka bir deyişle bilişsel yaklaşıma göre yalnızlık, arzulanan ve erişilen sosyal ilişki örüntüleri arasında, bireyin aleyhinde bir farklılık yaşandığı durumlarda deneyimlenen olumsuz bir duygudur.

2.2.4. Etkileşimsel Kuram

Etkileşimsel kuramın öncülerinden Weiss'e (Yakut, 2016) göre, yalnızlık bireyin bağlanma ve ait olma duygusuyla ilgili bir kavramdır. Bu doğrultuda yalnızlık bireyin duygusal yakınlık hissettiği bireylerle yaşamını paylaşması olarak belirtilen "bağlanma" ile bireyin kendini, yakınlık duyduğu bir grubun parçalarından biri olarak görmesi olan "ait olma" gereksinimlerinin karşılanmadığı durumlarda yaşanan bir duygudur.

2.3. Yalnızlığın Türleri

Yalnızlık konulu alanyazında, kavramın çeşitli yönleriyle farklı sınıflandırıldığı görülmektedir. Zimmermann, yalnızlık olgusunu, "pozitif yalnızlık" ve "negatif yalnızlık" olarak ikili sınıflandırmaktadır. Buna göre yalnızlığın pozitif türü, derin düşüncelere dalmak ve meditasyon gibi amaçlar doğrultusunda kendini günlük yaşamın karmaşasından gönüllü olarak çekmek ile ilgili olup, negatif yalnızlık ise kişisel ilişkilerde arzu edilmeyen bir eksiklik halidir (aktaran Gierveld ve diğerleri, 2006). Perlman ve Peplau (1981) ise farklı yalnızlık şekillerini ayırt edebilmek için çeşitli tipolojiler kullanıldığını ifade etmektedirler. Zimmermann gibi Moustakas da yalnızlığın olumlu ve olumsuz boyutlarına ilişkin çıkarımlarda bulunmuştur. Buna göre yalnızlık türlerini sınıflandırmada, Moustakas'ın (1961) da belirttiği gibi yalnızlık kaygısı ile varoluşsal yalnızlık arasında bir ayırma gidilmelidir. Bu bağlamda yalnızlık kaygısı, yabancılaşma eksenli olup, Rook'un (1984) da altını çizdiği gibi, hoş olmayan bir deneyimdir. Öte yandan varoluşsal yalnızlık kişisel gelişim sağlayan, bireyin kendisiyle yüzleşme dönemlerini de içeren, insan yaşamının kaçınılmaz bir parçası olarak ifade edilmektedir. Perlman ve Peplau'nun ifade ettiği üzere, yalnızlığı sınıflandırmada kullanılan ikinci temel öge, "zaman"dır. Yani, yeni bir işe başlanıldığı ya da yeni bir sosyal çevrede yaşanmaya başlandığında yaşanan yalnızlık, geçici olarak değerlendirilebileceği gibi, içinde bulunulan yalnızlığın daha süreğen bir özellik taşıdığı

durumlara da rastlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle birey, yalnızlığı geçici olarak yaşayabileceği gibi, yalnız bir insan olarak da tanımlanabilmektedir.

Yalnızlık konusunda sıklıkla dikkate alınan başka bir sınıflandırmayı Weiss (1973) yapmıştır. Buna göre yalnızlık, bağlanma figürünün eksikliği ile nitelendirilen duygusal yalnızlık ve sosyal ilişkilerin bulunmaması ile tanımlanan sosyal yalnızlık olarak iki boyutludur (Weiss, 1973; aktaran İmamoğlu, 2008). Rook'a (1984) göre yalnızlık, özellikle bireyin sosyal ilişki düzeyinde, arzuladığı ya da umduğu seviyeye göre farklılıklar bulunduğu zaman deneyimlenmektedir. Peplau (1985) da yalnızlığın türlerine ilişkin yaptığı açıklamalarda Weiss'a göndermelerde bulunurken, duygusal yalnızlığı ciddi sonuçlar doğurabilen bir kavram olduğunu belirtmektedir.

İlgili alanyazında, yalnızlığın türlerine ilişkin öznel tipolojilere yer veren çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin Mikulincer ve Segal (1991) yalnızlığın genel çerçevede heterojen deneyimler olduğunu ifade etmektedirler. Buna göre yalnızlığın, kendi başına olmaktan memnun olma hali (*solitude*), bireyin hiçbir arkadaşına sahip olmaması hali, bir başınalık (*aloneness*), yalnız olduğu ya da hiç arkadaşına sahip olunmadığı için mutsuzluk yaşanması hali (*lonesomeness*), şizofrenik yalnızlık, gönüllü yalnızlık, zoraki yalnızlık, fiziksel yalnızlık, sosyal yalnızlık, duygusal yalnızlık halleri gibi çeşitleri bulunmaktadır.

Yalnızlığın teorik sınıflandırılması konusu kadar, yalnızlığın nedenlerine ilişkin çıkarımlarda da çeşitlilik söz konusudur.

2.4. Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlık kavramına ilişkin farklı görüşler, yalnızlığın nelerden kaynaklandığı konusundaki görüşlerin de farklılaşmasına yol açmaktadır. Bu nedenle yalnızlık, belirli etmenlerle ilişkilendirilemeyecek ölçüde farklı boyutlara sahiptir. Yalnızlığın nedenleri konusundaki farklı kuramsal ve görgül çalışmalarda geniş bir çerçeve oluşturulmaktadır.

Duru (2004) yalnızlığın “duygusal, bilişsel, ailesel ve psikososyal” etmenlerden etkilendiğini belirtir. Mikulincer ve Segal (1991) yalnızlığın nedenleri konusunda yaptıkları deneysel bir çalışmada, yalnızlığın yakın bir arkadaş ihtiyacı ve eksikliğinden kaynaklandığını belirlemişlerdir. Bir diğer çalışmada Rokach (1989), katılımcıların öznel yaşantılarından yola çıkarak yalnızlığın nedenlerini, “ilişki kurma yetersizliği, travmatik yaşantılar ve kişilik ve gelişimsel değişkenler” olmak üzere üçlü sınıflandırmıştır. Yakut (2016) ise yalnızlığın nedenleri konusunda, “bireylerin sosyalleşme güçlüklerine, potansiyellerini açığa çıkartacak koşulların yoksunluğu, bebeklik ve çocukluk dönemlerindeki sevgi problemleri, iletişim problemleri, psikolojik ve fiziksel şiddete maruz kalma” gibi etmenlere dikkat çekmektedir.

Michela, Peplau ve Weeks (1982, s. 931) yalnızlığın nedenlerini şöyle sıralamaktadırlar:

1. Kötümserlik: Birey, etkileşebileceği birini bulabilme ihtimalinin çok az olduğuna inanır.
2. Reddedilme korkusu: Birey, bir arkadaşlık ya da ilişkiye başlamayı denediğinde reddedilme korkusu yaşar.
3. Deneme eksikliği: Birey, başkalarıyla tanışmak için yeterince çaba göstermez.
4. Şanssızlık: Birey, başkalarıyla tanışmak için hiçbir şans elde etmemiştir.
5. Bilgi eksikliği: Birey, bir arkadaşlık ya da ilişki başlatmak için neler yapılması gerektiğini bilmez.
6. Utangaçlık: Birey çok utangaç davranır.
7. Fiziksel olarak çekici olmama: Birey fiziksel anlamda çekici olmadığını düşünür.
8. Diğer gruplar/ilişkiler: Diğer insanların kendi grupları (ilişkileri) vardır, başkalarını kendi sosyal ağlarına dâhil etmekle ilgilenmezler.
9. Diğerlerinin korkuları: Diğer insanlar arkadaş sahibi olmaktan ya da ilişki kurmaktan korkar.
10. Soğuk ve insana değer verilmemesi durumu: Birey insanlarla duygudaşlık ya da arkadaşlık kurma çabasında bulunmaz.
11. Fırsat eksikliği: Bireyin insanlarla tanışabilmek için yeterli fırsatı yoktur.
12. Diğerlerinin deneme eksiklikleri: Diğer insanlar arkadaş sahibi olmayı denememektedir.
13. Hoş olmayan kişilik: Kişinin kişiliği kabul edilebilir değildir.

Genel olarak yalnızlığa yol açan etmenler değerlendirildiğinde, yalnızlığın bireyin kendi tutum, davranışları ve içinde bulunduğu koşullar kadar, çevresindeki diğer bireylerden kaynaklanan nedenleri bulunabilmektedir. Bu etmenler kimi zaman tek başlarına etkide bulunurken, kimi zaman ise birden fazla etmenin bileşiminden kaynaklanabilmektedir.

2.5. Yalnızlıkla Baş Etme Stratejileri

Yalnızlık kavramsal olarak, bireyin sosyal yapı içindeki durumunu belirtir. Birey yalnızlığı olumsuz (negatif) anlamlandırdığında, bununla yaşama, üstesinden gelme ve yönetme stratejileri geliştirebilir. Ancak yalnızlık yaşam süresince çeşitli zamanlarda insanların kaçınamayacakları bir duygu durumudur. Önemli nokta, yaşamın doğal bir yönüyle ilgili olan yalnızlık duygusunun, bireyin kendi iradesi dışında gelişmesidir. Bir başka ifadeyle bireyin iletişim kurma, etkileşme istemi ve çabasına karşılık bulamamasıdır. Karakurt (2012) yalnızlığın olumsuz, rahatsızlık verebilen ve dolayısıyla da istenmeyen duygulara neden olabileceğini belirtmektedir. Bu bakımdan yalnızlığı önlemeye çalışmaktan çok yalnızlığı azaltmaya dönük çabalamak önemlidir. Rokach ve Brock (1998) yalnızlığın önlenmesini değil, yönetilmesini, kontrol altında tutulmasını önermektedirler. Yalnızlık her ne kadar yaygın bir olgu durumuna gelmişse de mutluluk, açlık,

üzüntü gibi temel insani duygulardan biri olarak kabul edilmesi durumunda yönetilmesi önerilmektedir.

Bazı bireyler yalnızlıkla baş etmede kendi çözümlerini üretirken, bazıları uzman psikolojik destek alabilmektedirler. Bazı bireyler ise sorunun çözümü konusunda girişimde bulunmak yerine zamana bırakma eğilimindedirler. Yalnızlıkla baş etmede sunulacak destekte, bireylerin doyurucu kişisel ilişkiler kurmasında onlara yardımcı olunması önceliklidir (Rook, 1984). Bu yardım, bireylerin diğerleriyle olan etkileşimlerini geliştirmeye yönelik sosyal beceri eğitimleri aracılığıyla olabileceği gibi, reddedilme korkusu gibi kişiler arası işlevsiz eğilimleri değiştirmeye yönelik psikoterapiler ile sosyal etkileşim engellerini ortadan kaldırmaya dönük programlarla da olabilir (Gierveld ve diğerleri, 2006). Rook (1984) yalnızlığa müdahale etmede, etkin eylemleri de önermektedir. Yalnızlığı bastırmaya çalışmaktansa, depresyon ya da intihar gibi daha ciddi sorunlara yol açmadan önce önleme çabasında olmak bunlardan biridir.

İlgili alanyazında yalnızlıkla baş etme stratejileri, üç boyutlu bir süreci temel almaktadır: Birincisi, bireyin doyurucu kişiler arası ilişkiler kurmasına yardım etmekle ilgilidir. İkincisi yalnızlığın ortaya çıkarabileceği olası sorunları engellemek ve üçüncüsü ise yalnızlığın tekrar yaşanmasını önlemektir (Oruç, 2013). Benzer biçimde Peplau ve Perlman da (1982) yalnızlıkla başa çıkma noktasında; bireyin mevcut sosyal ilişkilerini gözden geçirmesini, sosyal ihtiyaç ve beklentilerini değiştirmesi veya bireyin sosyal ilişkilerinin algılanan önemini azaltarak kurduğu sosyal ilişkilerden edindiği doyumunu artırma yoluna gitmesini önermektedirler.

Yalnızlıkla başa çıkma stratejileri, bireyin sosyal bir çevre oluşturması ve bu sosyal çevrede yakın ilişkiler kurabilmesine odaklanmaktadır. Bireyin sosyal ve duygusal destek sağlayan yakın bir çevre ve sosyal ilişkiler ağına sahip olması, fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde olumlu etkilere sahiptir (Duru, 2004). Söz konusu sosyal çevre ve yakın ilişkilerin kurulamaması durumu ile önleyici çabaların etkili olamaması durumu, çalışma yaşamında da sıklıkla gündeme gelmektedir.

Buraya kadar olan kısımda yalnızlık kavramı ve olgusu değerlendirilmiştir. Bundan sonra, çalışma yaşamında yalnızlık olgusu ele alınacaktır.

2.6. Çalışma Yaşamında Yalnızlık

Bireyin çevresine olan güvensizliğini arttırarak sosyal uyumunu bozan, yaşamını zorlaştıran yalnızlık kavramı, çalışma yaşamında da gündeme gelmektedir. Sosyal ilişkiler geliştirmek, yaşamın farklı alanlarına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Kimi zaman günlük yaşamında sağlıklı ilişkiler kurabilen bireyler, çalışma yaşamlarında aynı düzeyde başarılı ilişkiler kurmada zorlanabilmektedirler. Çalışma yaşamında yalnızlık olgusu, yalnızlık konusuyla ilgili olmakla birlikte, çalışma yaşamının dinamikleriyle ilgili olduğundan ayrı bir bağlamda ele alınmalıdır.

Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine etkide bulunabilecek etmenlerden biri de örgütlerdeki sosyal ilişkilerin niteliğidir. Çalışanların bireysel olduğu kadar diğer çalışanlara ilişkin algı ve tutumları, örgütsel ilişkileri etkilemektedir. Örgütsel davranışların incelenmesi konusunda güncel kavramlardan biri de çalışma yaşamında yalnızlıktır. Örgütlerdeki insan ilişkileri konusu genel olarak çalışanların bireysel durumları ve diğer çalışanlarla oluşturdukları gruplara yoğunlaşmıştır. Ancak giderek artan sayıda araştırmacı, çalışma yaşamında yalnızlık konusuyla ilgilenmektedir (Korkki, 2012). Yalnızlığın, genelde, bireyin kişiliğindeki sosyal yetersizlik olarak düşünülmesi ve bireylerin kişiliğine aşırı vurgu yapılarak, kişinin karakterindeki eksiklikler ile ilişkilendirilmesi (Wright, 2005), çevresel etmenlerin ve özellikle de örgütsel çevrenin ihmal edilmesine neden olmuştur.

Çalışma yaşamında yalnızlık, genel anlamda yalnızlıktan farklı olarak, çalışma ortamında gerçekleşmektedir (Doğan ve diğerleri, 2009; Mercan ve diğerleri, 2012). Yılmaz ve Aslan'a (2013) göre yalnızlık bireysel özelliklerden ortaya çıkmaktayken, çalışma yaşamında yalnızlık, daha çok sosyal çevreden kaynaklanan yalıtılmışlık durumu ve kendi başına olma durumudur. Korkki'ye (2012) göre insani bir durum olmasından dolayı bireysel bir sorun olarak algılanan çalışma yaşamında yalnızlık, yöneticiler tarafından örgütün bütününe ilgilendiren bir durum olarak görülmelidir.

Çalışanlar ve örgütler için olumsuz etkiler barındıran çalışma yaşamında yalnızlığın nedenleri üzerinde durulması, kavramın daha iyi anlaşılması, bu olguyla mücadele edilebilmesi ve çalışma yaşamında yalnızlığın önlenmesi bakımından önemlidir.

Yalnızlığın birçok nedeni olabilir. Bu etmenler farklı zamanlarda farklı etkenler bileşimi şeklinde ortaya çıkabilmektedirler. Toplumsal yaşamda olduğu gibi çalışma yaşamının dinamiklerinde de gözlemlenen, kültürel, siyasal, ekonomik ve sosyal değişimler, çalışma yaşamında yalnızlık olgusunu daha karmaşık hale getirmektedir. Birçok araştırmacı çalışma yaşamında yalnızlık konusunu, dünyadaki "bireyselleşme" süreciyle ilişkilendirerek ele almaktadır. Bireyselleşmenin giderek artmasıyla bağlantılı olarak, çalışma yaşamında rekabete dayalı kültürün ortaya çıkmasının, çalışanlar arasında dayanışmayı ve etkileşimi olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Slater da yalnızlığı anormal olarak sınıflandırmak yerine normatif ve sosyal güçlerin ortak bir yan ürünü olarak tanımlamakta ve rekabetçi çalışma yaşamının insanlar arasındaki bağları zayıflatarak onları yalnızlaştırdığını ileri sürmektedir (aktaran Wright, 2005). Gerek kamu ve gerekse özel sektörde, bireyselliğin ve kişisel başarının tamamen rekabet ve bireysel anlamda bağımsız olmayla erişilebilecek bir olgu olduğuna vurgu yapılmaktadır. Bu durum temel insan ihtiyaçlarından ait olma, topluluk halinde yaşama ve dayanışmada bulunmayı engellemektedir. Benzer biçimde Peplau ve Perlman (1982) da rekabetçi koşulların yol açtığı bireysellik ve bu sayede elde edilen başarının yalnızlığa neden olabileceğini vurgulamaktadırlar.

Yalnızlık üzerinde etkili olduğu düşünülen yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve cinsiyet gibi etmenler, çalışma yaşamında yalnızlığı da etkilemektedir (Karaduman, 2013). Bununla birlikte kişilik özellikleri (Çetin ve Alacalar, 2016) ve yapılan işin kendisi de çalışma yaşamında yalnızlığı etkilemektedir (Kaplan, 2011). Ayrıca yalnızlık sosyal destek, işin yalnız yapılması, olumsuz örgütsel iklim, çalışanlar arasındaki ilişkiler ve sorunlar gibi çok çeşitli etmenlerden etkilenebilmektedir (Tabançalı ve Korumaz, 2014; Yılmaz ve Aslan, 2013). Psikolojik yönden ise, duygusal zekâ ve psikolojik sermayenin de iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi tartışılmaktadır (Mercan ve diğerleri, 2015). Yani yalnızlık, akla gelebilecek pek çok örgütsel ve bireysel öge ile ilişki içerisinde değerlendirilebilen bir olgu olarak belirtilmektedir.

2.7. Çalışma Yaşamında Yalnızlıkla Baş Etme Stratejileri

Çalışanların psikolojik iyi oluşları, doyum sağlayıcı düzeyde çalışma ilişkileri kurabildikleri sürece daha iyi olacaktır (Lam ve Lau, 2012). Çalışma yaşamında yalnızlık, her bir çalışanda farklı boyutlarda ortaya çıkabildiği gibi yalnızlığın neden olduğu duygu ve davranışların dışı vurulma biçimleri de yine kişiden kişiye farklılıklar göstermektedir. Bazı çalışanlar, buldukları yalnızlık durumunun sonucu olarak daha da içe kapanmayı tercih ederken, kimi çalışanlar ise yaşadıkları yalnızlık sonucu ortaya çıkan gerilim, kaygı ve öfke gibi duygularını açığa vurmayı tercih edebilmektedirler (Karaduman, 2013). Başka bir deyişle, olumsuz çalışma yaşamı ilişkileri, kaygı düzeyinin artmasından depresyona, zihinsel bozukluklardan kalp hastalıkları ve hatta intihara kadar gidebilen bazı ciddi sonuçlar doğurabilmektedir (Heinrich ve Gullone, 2006). Bunun yanı sıra çalışma yaşamı yalnızlığı ile başa çıkma yöntemleri olarak çalışanların günlük sohbetler için birbirlerine –ve hatta belki kendilerine- zaman ayırmaları, işleri ile ilgili olarak yardım istemeleri ve/veya önermeleri, yöneticilerin ise uzayan gürültülü çay-kahve aralarından rahatsız olmamaları, bu gibi durumların insanların daha sıkı çalışmalarına neden olan bağları destekleyebileceği belirtilmektedir (Korkki, 2012). Çalışma yaşamında yalnızlıkla baş etmede dikkate alınması gereken noktaların başında, kişiler arası ilişkilerin, sosyal desteğin ve arkadaşlık ilişkilerinin geliştirilmesi gelmektedir.

2.7.1. Kişiler Arası İlişkiler

Çalışma yaşamında yalnızlıkla mücadele yöntemlerinin başında, sağlıklı ve düzgün iletişim kanalları kullanılarak kişiler arası ilişkilerin devreye sokulması gelmektedir (Karaduman, 2013). Yine Karaduman'a göre çalışma ortamında, çalışanların sürekli etkileşim halinde bulunmasını sağlayan iletişim ağı, yalnızlık duygusunun yaşanmasının önüne geçebilecektir. Sağlıklı bir iletişim ağına sahip, işbirlikçi çalışmayı özendirici çalışma ortamları, örgütsel amaç ve hedeflerde ortaklaşmalar, çalışanların edimlerini (performanslarını) arttıracaktır. Bu sayede arkadaşlık duygularının yaşanabileceği çalışma ortamlarında, çalışanların sosyal yalıtılmışlıkları

azalacaktır (Kaplan, 2011). Daha önce de açıklandığı üzere, rekabet ve bireysellik temelinde kişisel başarıya odaklı çalışma yaşamı paradigmasına göre dizayn edilmiş bir örgüt yapısı ile çalışanlar arası dayanışmanın hâkim olduğu bir örgütte, çalışanlar arası ilişkilerin niteliği ve doyum düzeyi farklılaşmaktadır.

2.7.2. Sosyal Destek

Bireylerin kriz ve duygusal gerginlik durumlarında, ait olma, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel gereksinimlerini, aile, arkadaş, çalışma arkadaşları ve yöneticiler gibi diğer bireylerle kurduğu etkileşimle karşılaması, sosyal destek olarak tanımlanmaktadır (Ünsar, Kurt Sadırlı, Demir, Zafer ve Erol, 2009; Yılmaz, Yılmaz ve Karaca, 2008). İnfomal nitelik taşıyan bu değişkenlerin sağladığı destek ağı, çalışma yaşamında yalnızlığın önlenmesi anlamında etkili olabilmektedir (Karaduman, 2013). Kaplan (2011), yeterli düzeyde sosyal desteğe sahip olan çalışanların, iş doyumunu, başarı hissi ve örgütsel aidiyet gibi olumlu değerlerinin yükselmesinin, bu duyguları yaşamasını sağlayan çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerini de olumlu etkileyeceğini belirtmektedir.

2.7.3. Arkadaşlık

Çalışma arkadaşlığı, sosyal destek gibi çalışma yaşamı yalnızlığı ile baş etmede önemli bir etmen olmaktadır. Berman, West ve Richter, çalışma yaşamında insanlar arasında romantik ilişkiler dışında kalan karşılıklı bağlılık ve güven gibi duyguları, iki taraflı sempati ve paylaşılan ortak değerleri kapsayan ilişkiler olarak tanımlanmaktadır (aktaran Wright, 2005, s.58). Yen, Chen ve Yen'e (2009) göre de çalışma arkadaşlığı çalışanlara duygusal destek sağlamakta ve onların işe ilişkin tutumlarını ve verimliliklerini de arttırmaktadır.

Birbirlerine çok yakın gibi görünen iş yerinde arkadaşlık ve sosyal destek kavramları birbirlerinden farklı kavramlardır. Matematiksel ifadeyle, sosyal destek arkadaşlığın bir alt kümesi olarak yorumlanabilir. Dolayısıyla sosyal destek kavramı, arkadaşlığın gerektirdiği değerleri kapsamasa da gözlemlenebilecek bir olgudur.

2.8. Çalışma Yaşamında Yalnızlıkla İlgili Araştırmalar

Çalışma yaşamında yalnızlık kavramı, yalnızlık kavramı ile karşılaştırıldığında ilgili alanyazında görece üzerinde çok fazla durulmamış bir kavramdır. Başka bir deyişle, yalnızlıkla karşılaştırıldığında hem uygulamada hem de kuramsal olarak gerektiği kadar incelenmemiş olan ve belirsizlikler taşıyan bir yapıya sahiptir (Wright, 2005). Bireylerin yoğun bir biçimde birbirleriyle etkileşim içinde buldukları ve çoğu zaman eşlerinden ve diğer arkadaşlarından daha fazla zamanı çalışma arkadaşlarıyla geçirdikleri çalışma ortamında yalnızlık konusunun

ihmal edildiği söylenebilir. Bu ihmal Türkçe alanyazında daha belirgindir. Çalışma yaşamında yalnızlık konusu büyük ölçüde yabancı dildeki araştırmalarda ele alınmıştır.

Çalışma yaşamında yalnızlığı ele alan çalışmalar içinde Gumpert ve Boyd'un (1984) çalışması önemlidir. Çalışma yaşamında yalnızlık kavramı Gumpert ve Boyd'un 1982 yılında 450 küçük ölçekli firmanın sahipleri ve üst yöneticileriyle yapmış oldukları çalışmada, çalışmaya katılan bireylerin "başlı başına zor bir durum" ve "büyük bir gerilim altında olmalarına neden" olarak yalnızlıktan bahsetmesiyle alanyazında önemli bir konu haline gelmiştir. Araştırmaya katılan 450 katılımcı arasından seçkisiz olarak seçilen 300 katılımcıya posta yoluyla anket gönderilmiş, 249 katılımcı yeni çalışmaya da veri sağlamışlar ve bu çalışma sonucunda gerilim ve çalışma yaşamında yalnızlık arasında güçlü bir korelasyon olduğu, katılımcıların %52'sinin kendilerini yalnız olarak gördükleri ve daha sık gerilim belirtileri gösterdikleri belirlenmiştir (Gumpert ve Boyd, 1984). Bunun dışında Wright'ın (2007) araştırmasında çalışma yaşamı yalnızlığının çalışanlarda stres yaratan, çalışan tutumları üzerinde olumsuz etkide bulunan, örgütsel bağlılığın düşük olmasına ve örgütten ayrılma isteğinin artmasına yol açan bir etmen olduğu sonucuna varılmıştır.

Kaplan'ın (2011) çalışmasında ise öğretmenlerin örgütsel güven davranışı ile çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Lam ve Lau (2012), zayıf sosyal ilişkilere sahip çalışanların örgüte bağlılığının azalabileceği, çalışma yaşamı yalnızlığı ile iş performansı arasında istatistiki olarak anlamlı düzeyde negatif yönlü ilişkiler bulunduğunu belirtmektedirler. Karakurt'un (2012) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında ise iş yaşamında yalnızlık ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

Bununla birlikte çalışma yaşamında yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi anlamaya dönük çalışmalar bulunmaktadır (Keser ve Karaduman, 2014). Demirbaş ve Haşit'in (2016) araştırmasında, çalışma yaşamında yalnızlık yaşayan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin arttığı belirlenmiştir. Son olarak Peng, Chen, Xia ve Ran (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, çalışma yaşamında yalnızlık yaşayan bireylerin, yaratıcılık düzeylerinin düşük olduğuna ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır.

2.9. İş Doyumu

Genel anlamda doyum kavramı, bireyin elinde bulunanlardan, var olan durumdan, yaşamının gidişatından ve çalışma yaşamından beklentilerini karşılama düzeyiyle ilgili bir kavramdır. Bireyin beklentilerini karşılama düzeyi, duygusal ve davranışsal sağlık durumu için önemli bir etkidir.

Alanyazında sıklıkla ele alınan bir kavram olan iş doyumunu, ilk kez 1920'lerde gündeme gelmiştir. Ancak asıl ilgiyi 1940'lardan sonra görmeye başlamıştır (Ak, 2011). McCann, (2001) iş

doyumunu konusunda yapılan çalışmaların beş binin üzerinde olduğunu belirtmektedir. Çok sayıda çalışmanın yapılması, konunun kapsam genişliğinin ve öneminin göstergesi olarak kabul edilebilir.

İş doyumunu konusunda çok sayıda çalışmanın bulunması, konunun tanımlanması ve anlaşılması konusunda görüş farklılıklarının ve çeşitliliğinin çokluğunu göstermektedir. Örneğin iş doyumunu, bireyin çalışmakta olduğu örgütten aldıkları ile almak istedikleri arasındaki farklılıkların neden olduğu, duygusal ve bilişsel tepkiler olarak tanımlayan Hellman (1997), iş doyumuna, çalışanın sahip olduğu işi bırakma kararı alma noktasındaki maliyet-fayda analizi değerlendirmesi açısından yaklaşmaktadır. Başka bir görüşe göre ise iş doyumunu, bireyin iş yaşamı ile ilgili değerlendirmeleri sonucu elde ettiği olumlu duyguların derecesi olarak tanımlanırken, işe gelmeme ve işi bırakma oranlarıyla arasındaki tutarlı korelasyon ile önemi anlaşılabilir bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Martin ve Schinke, 1998).

Groot ve Van den Brink (1999) iş doyumunu kavramına, iş yaşamı ile ilgili bazı temel değişkenlerin bileşkesi bağlamında yaklaşmışlardır. Bu doğrultuda, yapılan işin içeriği, iş yükü, çalışma koşulları, ödeme miktarı, çalışma saatleri, çalışanın çalışmak zorunda olduğu zaman dilimi, işe gitmek için harcanan süre, amir, iş arkadaşları ve emeklilik düzenlemeleri öğelerinin, iş doyumuna etkilerinin bulunduğunu savunmaktadırlar. Şişman ve Turan (2004) ise iş doyumunu, psikolojik ve fizyolojik öğeler ile çevresel etkenlerin bir araya gelerek, çalışanı mutlu kılma hali olarak tanımlamaktadırlar. İş doyumunu bazı çalışmalarda, çalışanların yaptıkları işi değerlendirdikten sonra hoşlarına giden duygusal durum ya da işleriyle ilgili olumlu ve olumsuz duyguları biçiminde tanımlanmaktadır (Özutku, 2007). Eğinli (2009) ise iş doyumunu, bireyin mesleki yaşantısından edindiği duygusal tepkiler toplamı olarak tanımlamaktadır.

Bora'nın (2016) bir vakıf üniversitesinin hastanesinin idari çalışanları ile yaptığı çalışmasında katılımcılar, hastalara yardımcı olabilmelerini işlerinin en çok memnuniyet verici yönlerinden biri sayarken, ücret düşüklüğünü ise işin en memnun etmeyen etmeni olarak belirtmişlerdir. Bununla birlikte Ünverdi (2016) tarafından okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı, katılımcılar tarafından en yüksek düzeyde memnuniyet belirtilen madde olmuş ve bunu sürekli bir işe sahip olma olanağı izlemiştir. Yine anılan araştırmada öğretmenler, işlerindeki ilerleme olanaklarından ve aldıkları ücretten duydukları memnuniyetsizliği belirtmişlerdir. Başka bir ifadeyle iş doyumunu, işin doğasını oluşturan öğeler kapsamında ele alınmış olup, iş garantisi ve ücret düzeyinin iş doyumunu üzerindeki etkileri anlamında saptamalar yapılmıştır.

Bireyin çalışma yaşamındaki üretkenliği ve yaşam doyumunu ile de ilişkili olduğu vurgulanan iş doyumunu, kişinin fiziki ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir (Çelebi, 2012; Sevimli ve İşcan, 2005). Çalışma yaşamı, bireyin günlük yaşantısının önemli bir bölümünün

geçtiği alandır. Bu bakımdan bireyin yaşam niteliği açısından, çalışma yaşamının niteliği belirleyici etmenlerden biri olmaktadır. Bireyin çalışma yaşamından beklentilerinin karşılanamaması, fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etkiler doğuracaktır. Riordan ve Griffeth'in (1995) araştırmasında çalışanların iş yerinde algıladıkları dostluk kurma olanaklarının, işe bağlılık ve iş doyumunu ile doğrudan bağlantılı olduğu belirlenmiştir.

İş doyumunu, ilgili alanyazın incelendiğinde, demografik ve örgütsel değişkenler ile ilişkisinin incelenmiş olduğu görülmektedir. Yakın zamanda Vekeman, Devos, Valcke ve Rosseel (2017) tarafından yapılan çalışmada, çalışan ile örgüt arasındaki uyum ile işten ayrılma niyeti ve iş yeri değişikliği niyetinin, iş doyumunu ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Waaijer, Belder, Sonneveld, Bochove ve Weijden (2017) akademik yaşamda çok da yaygın olmadığını belirttikleri sürekli olmayan istihdam olgusunun, yeni mezun doktora öğrencilerinin kişisel yaşam ve iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Buna göre iş gücü içinde en yüksek düzeyde eğitim almış grubu oluşturan doktora mezunlarının arasında, geçici nitelikte istihdam edilmiş olanların, sürekli bir işe sahip olan eş değerdeki kişilere oranla daha az iş doyumunu yaşamaktadırlar. Başka bir çalışmada ise Chung, Jung ve Sohn (2017), iş doyumunu ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemişler ve iş stresinin arttıkça iş doyumunun azalacağı yönünde bulgulara ulaşmışlardır. İş doyumunu kavramına başka bir açıdan yaklaşmış olan Aslan Yılmaz ve Dönmez'e (2013) göre ise, eğitim durumuna uygun işlerde çalışanların iş doyumları daha yüksektir. Konuya örgütsel değişkenler bağlamında yaklaşmış olan Aydemir ve Erdoğan (2013) ise, iş doyumunun işletmeler üzerindeki etkilerinden yola çıkarak, başarılı olmak isteyen işletmelerin çalışanlarının iş doyumunu düzeylerini arttıracak önlemler almaları gerektiğini belirtmektedirler. Ghafoor (2012) iş doyumunun demografik niteliklerine yoğunlaştığı çalışmasında, cinsiyet, yaş, istihdam şekli, eğitim düzeyi, aylık kazanç ve kıdem gibi değişkenler ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu doğrultuda, erkeklerin kadınlara göre, doktoralı çalışanların yüksek lisans mezunlarına göre, aylık kazancı daha çok olanların daha az olanlara göre, gençlerin yaşlılara göre ve kıdemli olanların kıdemi daha az olanlara göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu ileri sürmektedir.

İlerleyen bölümde iş doyumunu kuramsal düzeyde açıklama adına girilen çabalara değinilecektir.

2.10. İş Doyumu Kuramları

Üretim, mal ve/veya hizmet üretimi amacı etrafında toplanmış çalışanlar ve örgütlerin birim zamanda ortaya çıkarttıkları ürün toplamıdır. Söz konusu bu yaratıcı üretkenlik sürecinde örgütler varlıklarını çalışanların emeğine borçlu iken, çalışanlar emekleri karşılığında bir ücret elde ederler. Çalışma yaşamı, örgüt ve çalışan boyutlarında karşılıklı bir var olma ilişkisi içinde

gerçekleşir. Bu bakımdan iş doyumu örgütsel devamlılık açısından olduğu kadar, çalışanların bedensel ve duygusal sağlığı açısından önemlidir.

İş doyumu kavramının tarihsel köklerinin Elton Mayo'nun Hawthorne çalışmalarında olduğu söylenebilir. Çalışanı örgütsel verimlilik artışının bir aracı olarak gören Klasik Yönetim anlayışından, çalışanın sadece *homo economicus* olarak görülmemiş, birey olarak algılandığı ve değer gördüğü insan ilişkileri yaklaşımının doğuşu, iş doyumu kavramının tam olarak kuramsallaştırılamamış olsa bile başlangıç noktası sayılır (Çelik, 1987). Bu paradigmatik dönüşüm, çalışanları neyin güdülediğini anlamaya dönük kuramsal çalışmaların yapılmasına öncülük etmiştir. Bu yönüyle iş doyumunu anlamaya yönelik kuramsal çalışmalarda, örgütsel güdülenmeyi ele alan çalışmaların önemli bir katkısı olmuştur.

İş doyumuna destek olan güdülenme konusundaki çalışmalar temel olarak ikili sınıflandırılmaktadır: Kapsam (İçerik) Kuramları ve Süreç Kuramları. Kapsam kuramları çalışanın neden güdülendiğini ve bu güdülere kaynaklık eden gereksinimlerinin neler olduğunu anlamaya çalışırken; süreç kuramları, çalışanların gereksinimlerini karşılayacak davranışları nasıl seçtiklerini ve başarılı olup olmadıklarını nasıl fark ettiklerini anlamaya çalışır (Dedebali, 2010; Ölçüm 2015). Başka bir deyişle kapsam kuramları çalışanın içinde bulunduğu ve onu belirli bir davranışı yapmaya sevk eden öğeleri anlamlandırmaya önem verirken; süreç kuramları belirli bir davranış sergileyen çalışanın bu davranışı tekrar etmesini sağlayan koşullara odaklanır (Şangar, 2016). Subulan'a (2015) göre, kapsam kuramları bireylerin gereksinimlerine odaklanırken, süreç kuramları ise davranışa neden olan değişkenleri belirlemeye odaklanır.

Kapsam kuramlarının en önemlileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Alderfer'in ERG Kuramı, Herzberg'in Çift Etmen Kuramı ve McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramıdır (Ölçüm, 2016; Subulan, 2015). Ölçüm'e göre Maslow'un gereksinimler sıradizini kuramında, çalışanları güdüleyen temel öğe, onların karşılanmayan gereksinimleridir ve bu gereksinimleri saptayıp karşılamaya olanak sağlayacak olanakları sağlamak yöneticilerin birincil görevidir. Dedebali'nin (2010) belirttiği gibi Alderfer'de de benzer biçimde doyurulmuş gereksinimler güdülenmeyi sağlar ve temel gereksinimler giderildikçe daha önemsiz bir hale gelerek, bir üst düzey gereksinimin doyumu yoluna gidilir. Ancak üst düzey gereksinimler doyuma ulaştırıldıkça daha da önemli duruma gelirler. Şangar'a (2016) göre ERG kuramı, gereksinimler sıradizini kuramına karşıt olarak, çalışanların gereksinimlerinin yalnızca aşağıdan yukarıya doğru değil, her iki tarafa yönelik olabileceğini belirtmektedir. Ancak özü itibarıyla Maslow da onu izleyen Alderfer de, iş doyumunu, çalışanın gereksinimlerinin bir fonksiyonu olarak görmektedirler. Herzberg, çalışanların güdülenmesi için güdüleyici (motive edici) ve koruyucu (hijyen) etmenlerin önemine vurgu yapmaktadır (Sarıboğa, 2017). Herzberg'in (1968) iş doyumunu yaratan güdüleyici etmenler ile iş doyumusuzluğuna neden olan hijyen etmenlerinin birbirlerinden belirgin bir biçimde ayrı olduklarını belirtir. Herzberg, Maslow gibi güdülenmenin temelinde

gereksinimlerin var olduğunu öne sürmekle birlikte, Maslow'un aksine bu gereksinimleri sıralamak yerine, ne zaman güdüleyici olduklarını tespit etmeye çalışmıştır (Bulduklu, 2005). McClelland'ın başarı gereksinimi kuramında ise insan ihtiyaçlarını "başarma gereksinimi, güçlü olma gereksinimi ve bağlanma gereksinimi" biçiminde üçlü sınıflandırılmıştır (Emre, 2016). Başarı gereksinimi olan çalışanlar, böyle bir gereksinimi olmayan çalışma arkadaşlarına göre daha fazla çaba göstereceklerdir. Dolayısıyla çalışanların güdülenmelerine zemin hazırlayan etmen, çalışanların, bir işi, yerine getirmek istediğinde elde edeceği başarı olacaktır (Çoban 2017).

Birçok farklı kuram tarafından açıklanmaya çalışılan iş doyumu kavramının bu yapısının temelinde, etkisinde kaldığı gerek bireysel gerek örgütsel bir takım etkenler bulunmaktadır.

2.11. İş Doyumunu Etkileyen Etkenler

İş doyumu konusunda çok sayıda etmenin etkisi olduğu bilinmektedir. Bu etkenler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikili sınıflandırılabilir. İş doyumunu etkileyen kişisel etkenler, bireyin demografik, bedensel, duygusal ve sosyal-çevresel etkenlerle bağlantılıdır. Çalışanın dışında, meslek alanı ve örgütsel çalışma koşulları gibi etkenler ise örgütsel etkenler olabilir. Bunlar başarı, saygınlık, tanınma gibi sektörel veya meslek alanı ile ilişkili etkenler olabileceği gibi, işin niteliği, çalışma koşulları, yönetim yapısı, ücret ve yan ödemeler gibi maddi özlük hakları, takdir edilme ve kariyer olanakları, çalışma arkadaşları arası ilişkiler gibi çalışılan örgüte ilişkin etkenler de olabilir (Ağaoğlu, 2011; Parsak, 2010; Yıldız, 2010). İş doyumunun birey ve çevreden kaynaklanan dinamik bir niteliğe sahip olması, etkenlerin tek tek veya etkenler bileşimi halinde gerçekleşmesi zamana ve duruma göre farklılaşabilmektedir. Bu bakımdan iş doyumunu etkileyen etkenleri belirlemenin ötesinde bu etkenlerin anlaşılması, iş doyumunu nasıl etkilediği konusundaki ilişkiyel çalışmaların çoğalması önemlidir. Bu başlık altında bu değişkenlerin bazılarından söz edilmektedir.

2.11.1. İş Doyumunun Bireysel Etkenleri

İş doyumuna etki eden bireysel etkenler, genel olarak çalışanın yaşı, cinsiyeti, kişiliği, medeni durumu, sosyo-ekonomik özellikleri, aile ve sosyal çevreye ilişkin özellikler, bilgi, beceri, yetenek ve eğitim düzeyleri olarak sıralanabilir. Ayrıca çalışanların sahip oldukları kolay uyum sağlama, duygusal istikrara sahip olma, yarışmacı karaktere sahip olma, sinirlilik, acelecilik, dış kontrol odaklılık, karamsarlık gibi kişilik özelliklerinin de iş doyumu üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur (Arasan, 2010; Sun, 2002). İzleyen kesimde, çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu gibi anılan bu bireysel etmenlere değinilmektedir.

2.11.1.1. Çalışanın Yaşı

İş doyumunu konusunda yapılmış çalışmalar, çalışanların yaşları ile iş doyumunu düzeyleri arasında ilişki konusunda net bir tablo ortaya koyamamaktadır. Genel olarak çalışmalar, yaş ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğunu ortaya koyarken, yaş ile iş doyumunu arasında genellenebilecek bir ilişki olmadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Yaş ile iş doyumunu arasında ilişki bulunduğunu ortaya koyan çalışmalarda da bu ilişkinin farklı yaşlarda değişkenlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu konuda ağırlıklı olarak, çalışanın yaşı ilerledikçe, iş doyumunu düzeyinin arttığı yönünde bulgular ortaya konulmaktadır (Khalid, Salim, Loke ve Khalid, 2011; Kılıç ve Gümüşeli, 2010; Nur, 2011). Sarıboğa (2017), genç çalışanların beklentilerinin yüksek olmasının yanında, ilerleyen yaşlarda deneyimle birlikte becerilerinin gelişmesinin, çalışanın işinin niteliğini yükselterek mutluluğunu attırdığını belirtmektedir. Dolayısıyla ilerleyen yaşlarla birlikte çalışanın iş doyumunda olumlu yönde farklılaşmalar gözlenmektedir. İş doyumunun yaşla birlikte olumlu yönde gelişmesi, belirli bir yaş döngüsünden sonra, negatif yönlü de gelişebilmektedir. İş doyumunun çalışma yaşamının başlarında artarak gelişmesi, belirli bir gelişme seyrinden sonra gerileme eğilimine girmesinin “U” şeklinde bir döngüsü söz konusudur (Çoban 2017). Sınırlı olsa da iş doyumunun genç yetişkinlik döneminde olan çalışanlarda yüksek olduğu, zamanla iş doyumunun düşme eğilimine girdiği yönünde araştırma bulguları da bulunmaktadır. Örneğin Mertoğlu'nun (2013) araştırmasında, 20-30 yaşlarındaki katılımcıların iş doyumunu düzeylerinin, diğer yaşlardaki katılımcılardan yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte iş doyumunun artması veya azalmasının çalışanın yaşıyla ilişkilendirilemeyeceğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Aksu (2012) ve Ghafoor'a (2012) göre yaş ile iş doyumunu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Çalışanın yaşından çok deneyiminin artmasının iş doyumunda etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Çalışanın yaşının ilerlemesine bağlı olarak iş doyumunun yükselmesi, çalışanın yaşıyla değil, çalışma yaşamında geçirdiği süreye bağlı olarak deneyim artışından kaynaklanmaktadır (Arasan, 2010). Benzer biçimde, Yerlisu ve Çelenk (2008), aynı işte uzun süre geçirmiş çalışanların iş doyumlarının görece daha yüksek olduğunu ileri sürmektedirler. Bu durum da, daha kıdemli olan çalışanların daha fazla deneyime sahip oldukları için gerekli becerileri edinmiş olmaları nedeniyle işlerini daha iyi yapmalarından sağladıkları doyumdur.

2.11.1.2. Çalışanın Cinsiyeti ve Medeni Durumu

Çalışanların cinsiyeti ile iş doyumları arasındaki ilişki tartışmalıdır. Hangi cinsiyetin iş doyumunun yüksek olduğu ve bu farklılığın kaynağı konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. İlgili alan yazında cinsiyetin iş doyumuna etkisi konusunda yapılan çalışmaların sonuçlarında belirli bir tutarlık görülmemektedir (Arasan, 2010; Demir, 2012). Ünverdi'ye (2016) göre,

çalışma yaşamında ayrımcılığa uğrayan ve kariyer engelleri ile karşılaşan kadınların iş doyumu, erkeklere oranla daha düşük olmaktadır.

Benzer şekilde çalışanların medeni durumlarıyla ilgili birbirleriyle çelişen sonuçlar bulunmaktadır (Demir, 2012). Evli çalışanların, bekâr çalışanlara oranla iş doyumlarının daha yüksek olduğunu bildiren çalışmalar bulunmaktadır (Çoban, 2017; Emre, 2016). Bu durumun evlilik olgusunun çiftlerin yaşamlarına getirdiği yeni boyutlar olduğu kabul edilmektedir. Bireylerin evlendikten sonra yüklenmeleri beklenen sorumlulukların, bireyleri temel gereksinimlere odaklanmaya yönlendirdiği gibi açıklamalar bulunmaktadır. Evlilikle birlikte çalışma yaşamının maddi nitelikli yönlerine odaklanmanın bu durumda etkili olduğunu öne süren çalışmalar bulunmaktadır (Curran ve Stanwort'ten aktaran Çakmak, 2016; Telman ve Ünsal'dan aktaran Çoban, 2017).

2.11.1.3. Çalışanın Eğitim Düzeyi

Çalışanın çalışma yaşamına bakışını ve çalışma yaşamından beklentilerini etkileyen önemli değişkenlerden biri eğitim durumudur (Demir, 2012). Arasan'a (2010) göre, eğitim düzeyinin yükselmesi daha iyi iş olanakları ve yüksek ücret olanaklarını beraberinde getireceğinden, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumu da artacaktır. Ancak eğitim ile iş doyumu arasındaki doğrusal pozitif ilişkinin aksini öne süren çalışmalar da bulunmaktadır. Eğitim düzeyinin artışına bağlı olarak bireyin yetenek, bilgi ve kültür düzeyi gelişerek, çalışanın örgütten beklentilerinin artmasına yol açabilmektedir. Ancak sorun, bu beklentilerin aynı oranda örgütten karşılanmaması veya kabul görmemesiyle ilişkilidir. Bu beklentilerin yeterince karşılanmaması çalışanların iş doyumu düzeyini düşürmektedir (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010). Benzer biçimde Öztürk'e (2012) göre de çalışanların eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda bulunmadıklarını düşünceleri, onların mutsuz olmalarına ve iş doyumlarının azalmasına yol açmaktadır. Demir de birçok çalışmada eğitim düzeyinin iş doyumu üzerinde etkisinin olduğunu ve eğitim düzeyinin artması ile iş doyumunun düştüğünü belirtmektedir. Başka bir deyişle çalışanın eğitim düzeyi arttıkça yaptığı iş ile ilgili beklentilerini karşılama düzeyi azalmaktadır.

2.11.2. İş Doyumunun Örgütsel Etkenleri

İş doyumu düzeyini etkileyen örgütsel etkenler çok olmakla birlikte, burada "işin niteliği, yönetim biçimi, çalışma ortamı ve çalışma arkadaşları, ücret ve diğer ödemeler ve kariyer olanakları" (Agaoğlu, 2011) gibi temel etkenler ele alınmaktadır.

2.11.2.1. İşin Niteliği

İşin niteliği, işin çalışan için çekici olması, çalışana öğrenme fırsatları yaratması ve işin toplumsal saygınlığı boyutlarından oluşmaktadır (Arasan, 2010). Parsak'a (2010) göre, çalışma

yaşamı boyunca çalışanın hiçbir şekilde işe dâhil olamaması ve işin fazla beceri gerektirmemesi de bireyin işinden soğumasına ve işe yabancılaşmasına, dolayısıyla da iş doyumunun azalmasına neden olur. Bununla birlikte bir işin sürekli aynı tempoda tekrarlanması sonucunda monotonluğun artması, çalışanların iş doyumunu düşürmektedir (Çelebi, 2012). Öte yandan, çalışanların işlerini yaptıkları ortamın fiziksel özellikleri de verimlilik, performans ve iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma ortamının, bireyin sağlığına uygun olması, işin yoğun dikkat gerektirmesi, risk ve belirsizlikler gibi çalışma koşulları da iş doyumunu etkilemektedir (Sarıboğa, 2017). Yine aşırı gürültü, sıcak ya da soğuk olma, işin yoğun kol emeği gerektirmesi gibi etkenler çalışanların iş doyumunu düzeylerini düşürmektedir. Bununla birlikte çalışma ortamının bir parçası olan çalışma arkadaşlarının birbirlerine karşı davranışları da iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır (Arasan, 2010). Yani çalışma ortamının paylaşıldığı kişiler de işin niteliği ulamında değerlendirilmekte olup, iş doyumunu düzeyi üzerinde etkisi bulunmaktadır.

2.11.2.2. Yönetim Biçimi ve İletişim

Yöneticiler, çalışanları, her tür olumsuzluğa karşı korumalı ve onların ücret, kariyer olanakları ve çalışma koşullarına ilişkin özlük haklarını gözetmelidirler (Yıldız, 2010). Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu ve çalışma kurallarının uygulanma biçimi, çalışanların iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir. Karara katılma uygulamalarının bulunduğu, demokrasinin geliştiği çalışan merkezli örgütlerde çalışanların, iş doyumları da yüksek olmaktadır (Arasan, 2010). Çalışan merkezli örgütlerde, çalışanların edimleri değerlendirilerek gereksinim duyulan konularda geliştirme yapılmaktadır (Sarıboğa, 2017). Benzer şekilde astlarıyla samimi ilişkiler kurarak onların kişisel ilgilerinin farkında olan yöneticilerin, sadece işle ilgili iletişim kuran yöneticilere göre, iş doyumunu düzeyinin daha fazla olmasında etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Saklan, 2010). Diğer bir deyişle alt derecede bulunan çalışanlarına karşı yalnızca yapılan iş bağlamında yaklaşmayıp onlarla sosyal etkileşimde de bulunan yöneticilerin bu yaklaşımının, çalışanların iş doyumunu düzeyi üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır.

2.11.2.3. Ücret ve Diğer Ödemeler

Ücret, sadece insanların temel gereksinimlerini karşılamayı sağlayan bir araç değil, aynı zamanda üst düzey ihtiyaçların temininde de oldukça etkilidir (Yıldız, 2010). Çalışanın elde ettiği ücretin, iş doyumuna etkisi çokça tartışılan karmaşık ve çok boyutlu bir konudur (Saklan, 2010). Çalışanlar işten elde ettikleri ücretleri ve yan ödemeleri yeterli gördüklerinde iş doyumları artmaktadır. Örgütte uygulanan ücret ve yan ödeme politikaları adil olduğu ve çalışanın beklentilerine yanıt verebildiği ölçüde, iş doyumunu da arttıracaktır (Arasan, 2010). Çalışanlar arasında ücretin farklılaşmasının iş doyumunu üzerinde etkisi olumlu olmayacaktır (Sarıboğa, 2017). Ancak ücret politikasında farklılaşmalar yapılabilir. İşin niteliği ve çalışma koşullarının

dezavantajlı olması, çalışanların bu dezavantajlarının tazmin edilmesine yönelik ödemeler iş doyumunu da olumlu yönde etkileyecektir. Özellikle fiziksel risk ve tehlikelere açık, bedensel ve psikolojik yönden yıpratıcı işlerde ek ödemelerin olmasının, çalışanların dezavantajlarını azaltmada katkısı olacaktır. Yanma ve patlama gibi riskler barındıran, solunum sorunlarına yol açması olası zorlayıcı ve istenilmeyen işlerde çalışanlara daha yüksek ücret, prim ya da tazminat gibi giderici olarak yapılacak ödemeler, iş doyumunu yükseltmektedir (Aydemir ve Erdoğan, 2013). Başka bir ifadeyle çalışanın katlanmak zorunda olduğu riske karşı yapılacak olan maddi güdüleyici etmeni, iş doyumunu arttıracaktır.

2.11.2.4. Kariyer Olanakları

Çalışanlar, normal koşullarda, maddi gelirini arttırmak, yetki alanını genişletmek, çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla örgütsel sıradizinde üst basamaklara yönelir. Örgütsel sıradizinde üst basamaklara çıkmak aynı zamanda toplumsal statü açısından da önemlidir. Terfi olarak da adlandırılabilir, sıradizinde üstlere çıkmak, çalışanların edimini arttırmaya yönelik önemli bir araçtır (Saklan, 2010). Başka bir ifadeyle çalışan için gelişme fırsatı sunan ve sosyal statüsünü yükseltmesi için uygun durum sağlayan kariyer olanakları, iş doyumunu üzerinde etkili örgütsel etmenlerden biridir (Arasan, 2010). Bununla birlikte çalışanın bulunduğu konumdan ilerlemesinin adil bir şekilde gerçekleştirilmesi de iş doyumunu arttıran bir etkidir (Ak, 2011). Bu anlamda kariyer olanakları, salt bulunulan konumdan daha yukarıya çıkmak olarak değil aynı zamanda bunun çalışanın sahip olduğu becerilere göre nesnel biçimde değerlendirilerek gerçekleşmesi şeklinde düşünülmesi gerekmektedir.

2.12. Çalışma Yaşamında Yalnızlık ve İş Doyumu İlişkisi

Çalışma yaşamında yalnızlık konusunun çalışanların tutum ve davranışlarını etkileme düzeyi ile ilgili görece sınırlı bir alanyazın bulunmaktadır. Çalışma yaşamında yalnızlığın çalışan birey ve örgüt düzeyindeki etkilerini anlamak önemlidir. Öncelikle, arzu edilen düzeyde sosyal destek alamayan çalışanın edimi ve örgütsel bağlılığı düşecektir. Nitekim daha önce yapılmış araştırmalarda çalışma yaşamında yalnızlığın en belirgin iki sonucu, çalışanın veriminin düşmesi ile yalnızlık kaynaklı, ediminin düşmesi olarak vurgulanmaktadır. Çalışanın ediminin düşmesi başarısızlık duygusuna yol açarak, iş doyumunu düzeyini de düşürmektedir (Mercan ve diğerleri 2012; Wright, 2005). Çalışma yaşamında yalnızlık, çalışanların üretkenliklerini azaltarak, yetersizlik ve zayıflık duygusuna yol açmakta ve zamanla iş doyumunun düşmesine neden olmaktadır. Benzer şekilde Keser ve Karaduman (2014), çalışma yaşamında yalnızlığın çalışanlar üzerindeki etkilerinin başında, iş doyumunun düşmesinin geldiğini belirtmektedirler. Yalnızlık hisseden çalışanlar özgüven sorunu yaşamakta, yetersizlik duygusu geliştirerek ve başarılı olma inançlarını yitirerek iş doyumuzluğu yaşamaktadırlar. Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar'a (2014) göre

ise çalışma yaşamında yalnızlık ve iş doyumsuzluğu bir zincirleme reaksiyon sonunda, işi bırakmaya kadar varabilmektedir.

İlgili alanyazında sınırlı sayıda da olsa çalışma yaşamında yalnızlık ve iş doyumu kavramlarının birbirleri ile ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Bu bağlamda çalışma yaşamında yalnızlığın iş doyumu üzerinde olumsuz etkisi vurgulanmaktadır. Örneğin Tabancalı'ya (2016) göre çalışma yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanların özgüven sorunu yaşamaları, kendilerini yetersiz görmeleri ve başarıya olan inançlarını kaybetmeleri, iş doyumu düzeyini aşağı çekecek ve bu durum da üretkenlik kaybına neden olacaktır. Çalışanlar ekonomik gereksinimleri dışındaki kişisel ve sosyal gereksinimlerini de karşılama amacıyla çalışmaktadırlar (Aksu, 2012) dolayısıyla da onların iş doyumu düzeyleri ile yalnızlık düzeylerinin karşılıklı neden sonuç ilişkisi içinde bulunduğu anlaşılmaktadır. İş doyumu azaldıça çalışma yaşamında yalnızlık düzeyinin arttığı ve yalnızlık düzeyi arttıkça da işdoyumu düzeyinin düştüğü belirtilmektedir (Kılıç ve Gümüşeli, 2010).

Alanyazında ortaya çıkan bulgulardan da anlaşılacağı gibi çalışma yaşamında yalnızlık olgusunun iş doyumu üzerindeki etkileri, hem çalışan hem de örgütler için istendik olmayan sonuçlara yol açabilmektedir. Çalışma yaşamında yalnızlığın karşılıklı bir biçimde olumsuz etkilerini gösterebilecek şekilde olan bu yapısı, sahip olduğu önemi biraz daha arttırmaktadır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araç ve teknikleri ile verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma Mersin Üniversitesi'nde görev yapan idari çalışanların çalışma yaşamında yalnızlık ve iş doyumu düzeyleri arasında ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle araştırma ilişkisel tarama modeline uygun desenlenmiştir. Araştırmada idari çalışanların çalışma yaşamında yaşadıkları yalnızlık düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişki niceliksel betimlemelere dayalı olarak belirlenecektir.

3.2. Çalışma Evreni ve Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma evreni Mersin Üniversitesi'nin Mersin ili merkez ilçelerinde bulunan yerleşkelerinde (Çiftlikköy Yerleşkesi, Yenişehir Yerleşkesi, Tece Yerleşkesi) 2016-2017 öğretim yılında görev yapan genel idare hizmetleri sınıfından 734 idari çalışandan oluşmaktadır. Genel idare hizmetleri sınıfı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda "Bu Kanunun kapsamına dâhil kurumlarda yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetleri gören ve bu Kanunla tespit edilen diğer sınıflara girmeyen memurlar Genel İdare Hizmetleri sınıfını teşkil eder" şeklinde tanımlanmaktadır.

Çalışma kapsamında genel idare hizmetleri sınıfından 279 idari çalışanın görüşü alınmıştır. Araştırmaya katılan idari çalışanlara ait sosyo-demografik değişkenlere ilişkin bilgiler, Tablo 1'de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 45,5'i kadınlardan (127 çalışan), % 54,5'i erkeklerden (152 çalışan) oluşmaktadır. Katılımcıların % 11,8'i 20-30 yaş (33 çalışan), %40,9'u 31-40 yaş (114 çalışan), % 34,1'i 41-50 yaş (95 çalışan), % 13,3'ü 51 ve üzeri yaşlardadır (37 çalışan).

Kıdem durumuna bakıldığında ise katılımcıların görece dengeli bir dağılım sergilediği gözlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan idari çalışanların % 29'u 0-9 yıl arası kıdeme (81 çalışan); % 33,3'ü 10-19 yıl arası kıdeme (93 çalışan) ve % 37,6'sı ise 20 yıldan fazla kıdeme (105 çalışan) sahiptir. Eğitim durumuna göre katılımcıların % 50,2'sinin lisans düzeyinde (140 çalışan) bir eğitim derecesine sahip olduğu göze çarpmaktadır. Öte yandan % 15,4'ü ortaöğretim (43 çalışan), % 24,4'ü önlisans (68 çalışan) ve % 9,7 (27 çalışan) lisansüstü eğitim derecesine sahip olduklarını beyan etmişlerdir. Bununla birlikte katılımcıların % 74,2'si evli (207 çalışan); % 25,4'ü bekârdır (71 çalışan). % 19,7'si yönetici (55 çalışan); % 80,3'ü ise daha ast pozisyonlarda (224 çalışan) yer almaktadır. Bir diğer dikkat çekici nokta, idari çalışanların % 55,6'sının (155 çalışan) kadroları çalıştıkları birimlerden farklı birimlerde bulunurken, % 44,4'ünün (124 çalışan) ise kadrosu, çalıştığı birimdedir.

Tablo 1
Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler

Kişisel Bilgiler	Sayı (N)	Yüzde (%)	
A. Cinsiyet	Kadın	127	45,5
	Erkek	152	54,5
B. Yaş	20-30	33	11,8
	31-40	114	40,9
	41-50	95	34,0
	51 ve üzeri	37	13,3
C. Kıdem	0-9 Yıl	81	29,1
	10-19 Yıl	93	33,3
	20 Yıl ve üzeri	105	37,6
D. Eğitim Durumu *	Ortaöğretim	43	15,4
	Önlisans	68	24,4
	Lisans	140	50,2
	Lisansüstü	27	9,7
E. Medeni Durum *	Evli	207	74,2
	Bekâr	71	25,4
F. Unvan	Yönetim Hizmetleri	55	19,7
	İdari Hizmetler	224	80,3
G. Kadro Yeri	Çalışılan Birim	124	44,4
	Diğer Birim	155	55,6

* Katılımcıların tümü, ölçeğin bu maddesine yanıt vermemişlerdir.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının ilki, cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, medeni durum, unvan ve kadro birimi gibi demografik ve sosyal nitelikli verilere ulaşarak katılımcılar hakkında kişisel bilgiler edinmeyi hedefleyen soruların yer aldığı ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formudur (EK-1). Kişisel bilgi formunda yer alan bağımsız değişkenlerin ayrı ayrı bağımlı değişkenler üzerinde etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, alanyazında rastlanılmamış olsa da, araştırmacı tarafından, idari çalışanların görev yaptığı birim ile kadrosunun yer aldığı birimin farklı olması ya da olmaması durumunun bağımlı değişkenler üzerinde etkisinin olabileceği değerlendirildiğinden, araştırmaya dâhil edilmiştir.

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerini belirlemek amacıyla, Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” [İYYÖ] (EK-2) kullanılmıştır. Yine katılımcıların iş doyumunu konusundaki görüşlerini belirlemek üzere Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” [MİDÖ] (EK-3) kullanılmıştır.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği [İYYÖ]: İYYÖ'nün, özgün formu 7 basamaklı Likert tipi ölçek modeline göre düzenlenmiştir. Ancak Türk dili açısından en çok 5 seçeneğe kadar açık ve anlaşılır ifadeler yazılabileceği düşüncesiyle (Şeker ve Gençdoğan, 2006; aktaran Doğan ve diğerleri, 2009) Türkçe formu 5'li Likert tipine göre tasarlanmıştır. İYYÖ Duygusal Yoksunluk (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9'uncu maddeler) ve Sosyal Arkadaşlık (10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16'ncı maddeler) iki boyutlu ve toplamda 16 maddeli bir yapıya sahiptir. Bununla birlikte ölçeğin 5 – 6 – 10 – 11 – 12 – 14 – 15 ve 16'ncı maddeleri ters puanlanmaktadır. Dolayısıyla ölçeğin hem alt boyutları hem de geneli için yüksek puanlara sahip olunması olumsuz bir durum göstergesidir.

Söz konusu ölçme aracının Türkçe formu için iç tutarlık katsayısı .90 olarak bulunurken, Duygusal Yoksunluk alt boyutu için bu oran .87 ve Sosyal Arkadaşlık alt boyutu için de .83 olarak hesaplanmıştır (Doğan ve diğerleri, 2009).

Minnesota İş Doymu Ölçeği [MİDÖ]: MİDÖ 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten içsel doymu (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19 ve 20'nci maddeler), dışsal doymu (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17 ve 18'inci maddeler) ve genel doymu (tüm maddeler) ölçen puanlar elde edilmektedir. İçsel doyum puanı, başarı, işin niteliği, tanınırlık, manevi haz, iyi yapılan iş karşılığı alınan övgü gibi değişkenlerden edinilen memnuniyeti ölçmeye yönelik maddelerden oluşurken dışsal doyum puanları üstlerin astlarına karşı yaklaşımının objektifliği, üstlerin karar verme noktasında inisiyatif alabilme durumları, elde edilen kazanç, kariyer olanakları ve çalışma koşulları gibi çalışanın kontrolü dışında ilerleyen öğeler ölçülerek elde edilmeye çalışılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yakın olması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir (Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013; Saygılı ve Çelik, 2011).

İYYÖ ve MİDÖ'de yer alan her bir maddeye verilen cevap kodları 1,00 ile 5,00 arasında değişmektedir. Katılımcılar görüşlerini MİDÖ'de yer alan maddelere "Hiç Memnun Değilim", "Biraz Memnunum", Orta Düzeyde Memnunum", "Memnunum" ve "Çok Memnunum" ulamlarından birini; İYYÖ'de yer alan maddeler için ise "Hiç Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Tamamen Katılıyorum" ulamlarından birini işaretleyerek belirtmişlerdir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcıların iş doymu ve iş yaşamında yalnızlık konusundaki görüşlerinin neler olduğunu belirlemek üzere betimsel analiz tekniklerinden frekans, yüzde ve ortalama istatistikleri kullanılmıştır.

Araştırmanın Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının iş doymu düzeyleri ile çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan "Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının iş doymu düzeyleri nasıldır?" ve "Mersin

Üniversitesi idari çalışanlarının çalışma yaşamında yalnızlık durumları nasıldır?" biçiminde olan ilk iki alt probleminde yer alan cinsiyet, unvan, medeni durum ve kadro birimi değişkenlerinin etkilerini test etmek için t- testi, kıdem, yaş grupları ve eğitim durumu değişkenlerinin etkilerini test etmek için ise varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın üçüncü alt amacı olan "Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının iş doyumları ile çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusunu test etmek için korelasyon analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın "Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri, diğer demografik değişkenlerle birlikte iş doyumunu yordamakta mıdır?" biçiminde kurulmuş olan dördüncü alt problemini test etmek için ise regresyon analizi tekniği kullanılmıştır.

Bulguların yorumlanmasında $p < .05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt amaçları doğrultusunda yapılmış olan istatistiksel analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeyine İlişkin Bulgular

Araştırmanın, “Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının iş doyumu düzeyleri nasıldır?” alt amacına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2
Katılımcıların MİDÖ İçsel Doyum Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ort. Sır.	SD
1. Sürekli bir şeylerle meşgul olma olanağı	279	3,64	4	1,063
2. Tek başına çalışma olanağı	279	3,42	9	1,184
3. Zaman zaman farklı şeyler yapabilme olanağı	279	3,49	7	1,120
4. Toplumda bir yer edinme olanağı	279	3,50	6	1,059
5. Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme olanağı	279	3,77	3	1,066
6. Sürekli bir işe sahip olma olanağı	279	4,09	1	,974
7. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı	279	3,87	2	1,021
8. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme olanağı	279	3,43	8	1,123
9. Yeteneklerimi kullanabilme olanağı	279	3,39	10	1,218
10. Kendi kararımı verme özgürlüğü	279	3,07	11	1,224
11. İşimden elde ettiğim başarı duygusu	279	3,62	5	1,099
Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama	279	3,58		,728

Tablo 2’ye göre katılımcılar en yüksek düzeyde “Sürekli bir işe sahip olma olanağı” ($\bar{X}=4,09$) maddesine katılmaktadırlar. Bunu “Bşkaları için bir şeyler yapabilme olanağı” ($\bar{X}=3,87$) ve “Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme olanağı” ($\bar{X}=3,77$) maddeleri izlemektedir. Buna göre katılımcıların iş doyumlarını en fazla etkileyen etken, kadro güvencesidir. Ayrıca katılımcılar başkaları için bir şeyler yapma ve vicdanına ters düşmeyen şeyler yapmayı iş doyumu açısından diğer maddelerden daha önemli görmektedirler. Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının kendi var olma koşullarını güvenceye aldıktan sonra, başkaları için anlamlı bir şeyler yapmayı önemsemesi dikkati çekmektedir.

Öte yandan katılımcılar görece en düşük düzeyde “Kendi kararımı verme özgürlüğü” ($\bar{X}=3,07$) ve “Yeteneklerimi kullanabilme olanağı” ($\bar{X}=3,39$) maddesine katılmaktadırlar. Buna göre katılımcıların kendilerini karar vermede özgür hissetmede sorunlar yaşadıkları ve çalışma yaşamları süresince karar verme yetkisi kullanabilme noktasında istedikleri seviyeye gelemedikleri söylenebilir. Özellikle katılımcıların kendi kararlarını verme konusundaki düşünceleri, tek başına içsel doyum alt boyutunda elde edilmiş olan puan ortalamasını aşağı çekmekte, başka bir deyişle içsel doyum düzeyini düşürmektedir.

Tüm ortalamalar dikkate alındığında ise katılımcıların ifadelerine orta ve üzeri düzeyde katıldıkları görülmektedir. Bu da, katılımcıların iş doyumlarının ortanın üzerinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların MİDÖ'nün dışsal doyum boyutuna ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3
Katılımcıların MİDÖ Dışsal Doyum Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ort. Sır.	SD
12. Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	279	3,76	1	1,032
13. Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	279	3,70	2	1,086
14. Kurum politikasını uygulama olanağı	279	3,11	7	1,131
15. Aldığım ücret	279	2,70	8	1,256
16. Bu işte ilerleme olanağım	279	2,44	9	1,365
17. İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme olanağı	279	3,31	5	1,202
18. Çalışma koşulları	279	3,22	6	1,144
19. Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	279	3,51	3	1,150
20. Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	279	3,31	4	1,216
Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama		3,23		,823

Tablo 3'e göre katılımcıların en yüksek düzeyde katıldıkları ifade "*Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı*" maddesidir ($\bar{X}= 3,76$). Benzer şekilde yöneticilerin karar verme konusundaki yeterliklerinin değerlendirildiği maddeye verilen yanıtlarda da katılımcıların memnuniyeti göze çarpmaktadır ($\bar{X}= 3,70$).

Katılımcıların, bu boyuta verdikleri yanıtların iki grupta toplandığı görülmektedir. Bu doğrultuda dışsal doyum boyutunun "*Aldığım ücret*" ve "*Bu işte ilerleme olanağım*" dışında kalan maddelere verilen yanıtların ortalamaları ($\bar{X}= 3,11$) ile ($\bar{X}= 3,76$) arasında yer almaktadır. Ancak anılan bu iki maddeye verilen yanıtların puan ortalamaları, "*Bu işte ilerleme olanağım*" maddesi için ($\bar{X}= 2,44$) ve "*Aldığım ücret*" maddesi için ise ($\bar{X}= 2,70$) olup, diğer madde ortalamalarının altında kalmaktadır. Başka bir deyişle Mersin Üniversitesi idari çalışanları, üstlerinin astlarına karşı tutumları ve yöneticilerin karar verme yeterlilikleri konularında iş doyumlarını olumlu etkileyecek düşünceye sahip olsalar da emeklerinin karşılığı olarak ekonomik gelir ve hiyerarşik düzende sahip oldukları konumları daha yukarılara taşıma noktasında sahip oldukları olanaklardan memnuniyetsizliklerini ifade etmektedirler. Dolayısıyla da bu durum katılımcıların genel iş doyumunu düzeylerini düşürmektedir.

4.1.1. Katılımcıların Cinsiyetine Göre İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş doyumunu düzeylerine ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı, Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4
Katılımcıların Cinsiyetine Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
İçsel Doyum	Kadın	127	3,57	,693	-,254	,800
	Erkek	152	3,59	,758		
Dışsal Doyum	Kadın	127	3,18	,827	-,954	,341
	Erkek	152	3,27	,821		
İş Doyumu Genel	Kadın	127	3,39	,716	-,623	,534
	Erkek	152	3,45	,743		

Tablo 4'e göre MİDÖ'nün içsel doyum alt boyutuna ilişkin puanlar, katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)} = -0,254$; $p > .05$). Kadın katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 3,57$), erkek katılımcıların ortalamalarına ($\bar{X} = 3,59$) çok yakın olması dikkati çekmektedir. Ortalamaların birbirine yakın olması içsel doyum konusunda kadın ve erkek katılımcıların benzer görüşlere sahip olduklarını göstermektedir.

İş doyumunun dışsal doyum alt boyutunda kadın ve erkek katılımcıların puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t_{(279)} = -0,954$; $p > .05$). Kadın katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 3,18$), erkek katılımcıların ortalamalarına ($\bar{X} = 3,27$) çok yakın olması dikkati çekmektedir. İş doyumunun içsel doyum alt boyutunda olduğu gibi, dışsal alt boyutunda da kadın ve erkek katılımcıların ortalama puanlarının birbirlerine yakın olması, dışsal doyum konusunda kadın ve erkek katılımcıların benzer görüşlere sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 4'te dikkati çeken nokta, içsel ve dışsal doyum alt boyutlarına ilişkin katılımcıların ortalamalarının birbirinden farklılığıdır. İçsel doyum alt boyutundaki kadın ve erkek katılımcıların puanları, dışsal iş doyum boyutu puanlarından yüksektir. Bu da katılımcıların içsel iş doyumlarının, dışsal iş doyumlarından yüksek olduğunu göstermektedir.

İçsel doyum ve dışsal doyum boyutunda olduğu gibi ölçeğin geneli için de cinsiyet değişkenine göre iş doyumuna ilişkin görüşlerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t_{(279)} = -0,623$; $p > .05$).

4.1.2. Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş doyumunu düzeylerine ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre dağılımı Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5
Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P	Anlamlı Fark
İçsel Doyum	0-9 Yıl	81	3,42	,630	Gruplar Arası	6,248	2	3,124	6,111	,003	0-9, 10-19 / 20+Yıl
	10-19 Yıl	93	3,51	,823	Grup İçi	141,096	276	,511			
	20 Yıl +	105	3,77	,673	Toplam	147,344	278				
	Toplam	279	3,58	,728							
Dışsal Doyum	0-9 Yıl	81	3,11	,779	Gruplar Arası	3,190	2	1,595	2,373	,095	
	10-19 Yıl	93	3,18	,872	Grup İçi	185,521	276	,672			
	20 Yıl +	105	3,36	,802	Toplam	188,711	278				
	Toplam	279	3,23	,824							
İş Doyumu	0-9 Yıl	81	3,28	,649	Gruplar Arası	4,745	2	2,372	4,564	,011	0-9/ 20+Yıl
	10-19 Yıl	93	3,36	,807	Grup İçi	143,473	276	,520			
	20 Yıl +	105	3,59	,693	Toplam	148,217	278				
	Toplam	279	3,42	,730							

Tablo 5'e göre MİDÖ'nün içsel doyum alt boyutuna ilişkin puanları, katılımcıların kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($F_{(2-276)}= 6,111$; $p<.05$). Farkın kaynağına ilişkin yapılan Dunnett C testi sonuçlarına göre 0-9 yıl ($\bar{X}= 3,42$) ve 10-19 yıl ($\bar{X}= 3,51$) kıdeme sahip katılımcıların görüşleri ile 20 yıl ve üzeri kıdemli ($\bar{X}= 3,77$) katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre yirmi yıl ve üzeri kıdemli katılımcıların puanları daha az kıdemli katılımcıların puanlarına göre daha yüksektir. Bu durum, kıdem süresi arttıkça katılımcıların içsel iş doyumlarının yükseldiğini ortaya koymaktadır.

MİDÖ'nün dışsal iş doyumuna ilişkin puanlar, katılımcıların kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(2-276)}= 2,373$; $p>.05$). Buna göre katılımcıların kıdemleri farklılaşsa dahi dışsal iş doyum puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Her kıdem basamağında yer alan idari çalışanların dışsal doyum puanı ortalamalarının birbirine yakın değerlerde olması göze çarpmaktadır.

MİDÖ'nün tümü dikkate alındığında, katılımcıların puanları kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($F_{(2-276)}= 4,564$; $p<.05$). Farkın kaynağına ilişkin yapılan Dunnett C testi sonuçlarına göre 0-9 yıl ($\bar{X}= 3,28$) ile 20 yıl ve üzeri kıdemli ($\bar{X}= 3,59$) katılımcıların puanları arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmaktadır. Buna göre 20 yıldan daha fazla kıdeme sahip katılımcıların, meslek hayatlarının başlarında sayılabilecek olan 0-9 yıl kıdeme sahip katılımcılara göre iş doyumları daha yüksektir. Bu sonuç ise içsel doyum boyutunda olduğu gibi, idari çalışanların iş doyumunun, çalışma süresi ile doğru orantılı olarak arttığı biçiminde yorumlanabilir.

4.1.3. Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş doyumunu düzeylerine ilişkin görüşlerinin unvanlarına göre dağılımını içeren aritmetik ortalama, standart sapma ve t-testi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6
Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri

	Unvan	N	\bar{X}	ss	t	p
İçsel Doyum	Amir	55	3,84	,664	3,022	,003
	Memur	224	3,52	,730		
Dışsal Doyum	Amir	55	3,49	,806	2,631	,009
	Memur	224	3,17	,818		
İş Doyumu	Amir	55	3,68	,695	2,997	,003
	Memur	224	3,36	,726		

Tablo 6'ya göre katılımcıların MİDÖ'nün içsel doyum alt boyutuna ilişkin puanları, çalışılan pozisyona göre anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır ($t_{(279)}= 3,022$; $p < .05$). Amir düzeyindeki katılımcıların puanları ($\bar{X}= 3,84$), memur düzeyindeki katılımcıların puanlarından ($\bar{X}= 3,52$) daha yüksektir. Başka bir deyişle memur ve altı görevlerde çalışanların içsel doyumları, şef ve üzeri kadrolarda görev yapan mesai arkadaşlarına göre daha düşük düzeydedir.

Ölçeğin dışsal doyum boyutunda da benzer biçimde amir pozisyonundaki çalışanların görüşleri, memur pozisyonundaki çalışanların görüşlerinden anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(279)}= 2,631$; $p < .05$). Amir düzeyindeki katılımcıların görüşleri ($\bar{X}= 3,49$), memur düzeyindeki katılımcıların görüşlerinden ($\bar{X}= 3,17$) yüksektir. Yani ölçeğin bu boyutunda da amir pozisyonunda çalışan idari çalışanların doyum düzeyi, astlarına göre, istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklıdır.

Ölçeğin bütününde de amir pozisyonundaki katılımcıların puanları, memur pozisyonundaki katılımcılardan anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($t_{(279)}= 2,997$; $p < .05$). Ortalamalar dikkate alındığında amir pozisyonundaki katılımcıların görüşleri ($\bar{X}= 3,68$), memur pozisyonundaki katılımcıların görüşlerinden ($\bar{X}= 3,36$) yüksek düzeydedir. Diğer bir ifadeyle ölçeğin genelinde amirlerin doyum düzeyi memurlardan daha yüksektir. Burada dikkat çekici nokta, ölçeğin hem alt boyutları hem de geneli için elde edilen puanlara bakıldığında, amir düzeyindeki çalışanların, astlarına göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olmasıdır. Yani iş doyumunu olgusu ile mesleki kariyer basamakları arasında sıkı bir ilişki bulunmakta olup söz konusu bu ilişkide ibre yönetici sınıf lehinedir.

4.1.4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 7'de katılımcıların iş doyumunu düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 7
Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
İçsel Doyum	20-30	33	3,44	,675	Gruplar Arası	3,881	3	1,294	2,480	,061
	31-40	114	3,49	,732						
	41-50	95	3,66	,762	Gruplar İçi	143,463	275	0,522		
	51+	37	3,79	,617						
	Toplam	279	3,58	,728	Toplam	147,344	278			
Dışsal Doyum	20-30	33	3,18	,836	Gruplar Arası	2,095	3	,698	1,029	,380
	31-40	114	3,14	,811						
	41-50	95	3,31	,866	Gruplar İçi	186,616	275	,679		
	51+	37	3,35	,732						
	Toplam	279	3,23	,824	Toplam	188,711	278			
İş Doyumu	20-30	33	3,32	,693	Gruplar Arası	2,934	3	,978	1,851	,138
	31-40	114	3,33	,721						
	41-50	95	3,50	,779	Gruplar İçi	145,284	275	,528		
	51+	37	3,59	,628						
	Toplam	279	3,42	,730	Toplam	148,217	278			

Tablo 7'ye göre katılımcıların, yaş değişkeni açısından MİDÖ'nün içsel doyum boyutu puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(3-275)} = 2,480$; $p > ,05$). Öte yandan 20-30 ($\bar{X} = 3,44$) ve 31-40 yaş ($\bar{X} = 3,49$) gurubundaki katılımcıların içsel doyum düzeylerinin birbirine çok yakın olması dikkat çekerken yaşı 51 ve üzerinde ($\bar{X} = 3,79$) olan idari çalışanlar, içsel doyumunu en yüksek gruptur.

Dışsal doyum boyutunda da yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($F_{(3-275)} = 1,029$; $p > ,05$). Dışsal doyum boyutu için de 20-30 ($\bar{X} = 3,18$) ve 31-40 yaş grupları ($\bar{X} = 3,14$) birbirlerine yakındır. En yüksek dışsal doyum düzeyine, 51 yaş ve üzerindeki yaşlardaki ($\bar{X} = 3,35$) idari çalışanlar dikkat çekmektedir. Buna göre idari çalışanların yaşı ilerledikçe, iş doyumunda anlamlı bir değişme olmasa dahi sınırlı bir yükselme gözlenmektedir.

MİDÖ'nün geneli için katılımcıların görüşleri yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(3-275)} = 1,851$; $p > ,05$). Bununla birlikte, puan ortalamaları bazında iş doyumunu düzeyi en yüksek grup yine 51 yaş ve üzeri ($\bar{X} = 3,59$) katılımcılardır.

4.1.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş doyumunu düzeylerine ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8
Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri

	Medeni Durum	N	\bar{X}	ss	t	p
İçsel Doyum	Evli	207	3,66	,661	3,141	,009
	Bekâr	71	3,35	,863		
Dışsal Doyum	Evli	207	3,30	,764	2,477	,040
	Bekâr	71	3,02	,956		
İş Doyumu Genel	Evli	207	3,50	,668	2,984	,018
	Bekâr	71	3,20	,859		

Tablo 8'e göre MİDÖ'nün içsel doyum boyutunda evli ve bekâr idari çalışanların görüşleri anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(278)} = 3,141$; $p < .05$). Evli çalışanların içsel doyum puanları ($\bar{X} = 3,66$), bekâr çalışanların puanlarına ($\bar{X} = 3,35$) göre daha yüksektir.

Dışsal doyum boyutunda da evli katılımcıların doyum düzeyi, bekâr katılımcılara göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t = 2,477$; $p < .05$). Evli çalışanların iş doyumları ($\bar{X} = 3,30$), bekâr çalışanların iş doyumlarından ($\bar{X} = 3,02$) daha yüksek düzeydedir.

MİDÖ'nün geneline ilişkin puanlar dikkate alındığında da evli ve bekâr katılımcıların iş doyum düzeyine ilişkin puanları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(278)} = 2,984$; $p < .05$). Evli çalışanların puanları ($\bar{X} = 3,50$), bekâr çalışanların puanlarından ($\bar{X} = 3,20$) yüksek bulunmuştur. Medeni duruma göre katılımcıların iş doyumları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Gerek alt boyutlarda gerekse ölçeğin tümünde, evli katılımcıların iş doyum puanları bekâr katılımcıların iş doyum düzeylerinden yüksektir.

4.1.6. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinin eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9'a göre katılımcıların eğitim durumuna göre, MİDÖ'nün içsel doyum boyutu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(3-274)} = ,036$; $p > .05$). Bununla birlikte, hem ortaöğretim ($\bar{X} = 3,61$), hem ön lisans ($\bar{X} = 3,57$), hem lisans ($\bar{X} = 3,57$) hem de lisansüstü ($\bar{X} = 3,58$) düzeyinde eğitimli katılımcıların içsel doyum düzeylerinin birbirine çok yakın olması dikkat çekmektedir.

MİDÖ'nün dışsal doyum alt boyutuna ilişkin ortalama puanlar, katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(3-274)} = ,301$; $p > .05$). Dışsal doyum boyutu için de ön lisans ($\bar{X} = 3,22$), lisans ($\bar{X} = 3,20$) ve lisansüstü ($\bar{X} = 3,21$) eğitim düzeylerindeki katılımcıların ortalamalarının birbirlerine çok yakın olması göze çarpmaktadır. Ortaöğretim mezunu olan idari çalışanların dışsal doyum puanlarının ($\bar{X} = 3,34$) görece en yüksek grup olduğu görülmektedir. Bu durum, istatistiki olarak anlamlı olmasa dahi, eğitim seviyesi arttıkça dışsal doyum düzeyinin düştüğüne işaret etmektedir.

Tablo 9
Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
İçsel Doyum	Ortaöğretim	43	3,61	,626	Gruplar Arası	,059	3	,020	,036	,991
	Önlisans	68	3,57	,741						
	Lisans	140	3,57	,743	Gruplar İçi	147,108	274	,537		
	Lisansüstü	27	3,58	,810						
	Toplam	278	3,58	,729						
Dışsal Doyum	Ortaöğretim	43	3,34	,813	Gruplar Arası	,619	3	,206	,301	,824
	Önlisans	68	3,22	,842						
	Lisans	140	3,20	,810	Gruplar İçi	187,790	274	,685		
	Lisansüstü	27	3,21	,905						
	Toplam	278	3,23	,825						
İş Doyumu	Ortaöğretim	43	3,49	,650	Gruplar Arası	,236	3	,079	,146	,932
	Önlisans	68	3,42	,744						
	Lisans	140	3,40	,733	Gruplar İçi	147,752	274	,539		
	Lisansüstü	27	3,41	,837						
	Toplam	278	3,42	,731						

MİDÖ'nün geneli göz önüne alındığında, katılımcıların görüşlerinin eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı anlaşılmaktadır ($F_{(3-274)} = ,146$; $p > .05$). Ölçeğin geneli söz konusu olduğunda da ön lisans ($\bar{X} = 3,42$), lisans ($\bar{X} = 3,40$) ve lisansüstü ($\bar{X} = 3,41$) eğitim düzeylerindeki katılımcıların, iş doyum düzeylerinin birbirlerine çok yakın değerlere sahipken, ortaöğretim mezunu katılımcıların dışsal doyum düzeyinin ($\bar{X} = 3,49$) görece en yüksek grup olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise dışsal doyum boyutunda olduğu gibi, istatistiki olarak anlamlı olmasa da eğitim düzeyi arttıkça doyum düzeyinin düştüğü biçiminde yorumlanabilir.

4.1.7. Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 10'da katılımcıların iş doyumları düzeylerine ilişkin görüşlerinin, kadrolarının çalıştıkları birimde olup olmamasına göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 10'a göre MİDÖ'nün içsel doyum alt boyutuna ilişkin puanlar, katılımcıların çalıştıkları birim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)} = 0,755$; $p > .05$). Katılımcıların kadrolarının çalıştıkları birimde olması ($\bar{X} = 3,62$) ile farklı bir birimde olması ($\bar{X} = 3,55$) durumunda içsel doyum düzeyinin birbirine yakın olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 10
Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre İş Doyumuna İlişkin Görüşleri

	Kadro Birimi	N	\bar{X}	ss	t	p
İçsel Doyum	Çalıştığı Birim	124	3,62	,692	,755	,451
	Başka Birim	155	3,55	,757		
Dışsal Doyum	Çalıştığı Birim	124	3,25	,786	,351	,726
	Başka Birim	155	3,21	,855		
İş Doyumu	Çalıştığı Birim	124	3,45	,698	,592	,554
	Başka Birim	155	3,40	,756		

Katılımcıların MİDÖ'nün dışsal doyum alt boyutu puanları kadro durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)} = 0,351$; $p > .05$). Bununla beraber, dışsal doyum düzeylerinin katılımcıların kadrolarının çalıştıkları birimde olması ($\bar{X} = 3,25$) ile farklı bir birimde olması ($\bar{X} = 3,21$) durumları için birbirlerine çok yakın seviyelerde olduğu göze çarpmaktadır.

MİDÖ'nün içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında olduğu gibi, geneli için de katılımcıların kadro birimi değişkenine göre iş doyum görüşlerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t_{(279)} = 0,592$; $p > .05$).

4.2. Katılımcıların Çalışma Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11'e göre katılımcıların, İYYÖ'nün duygusal yoksunluk boyutuna verdiği yanıtlar, katılmamak ve kararsız kalmak arasında yer almaktadır ($\bar{X} = 2,31$). En yüksek puanı alan madde "Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hâkimdir" olurken ($\bar{X} = 2,62$), onu "İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim" maddesi takip etmektedir ($\bar{X} = 2,58$). Ayrıca "İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum" maddesine idari çalışanların katılmadığı gözlemlenmektedir ($\bar{X} = 1,99$). Öte yandan katılımcılar "İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim" maddesine de katılmamak yönünde görüş bildirmişlerdir. Başka bir deyişle Mersin Üniversitesi idari çalışanları, çalıştığı işyerinde dostluk anlayışının hâkim olduğu ve iş ortamında baskı altındayken iş arkadaşları tarafından yalnız bırakıldığı maddelerine net bir biçimde onay vermemekle birlikte iş arkadaşlarıyla birlikteyken kendilerini dışlanmış hissettikleri ve çalışma yaşamındayken boşluk duygusu yaşadıkları maddelerine katılmadıklarını da ifade etmişlerdir. Bu durum ile katılımcıların ölçeğin bu alt boyutuna verdikleri tepkilerin ortalamasının katılmamak ve kararsız kalmak arasında yer almış olması aynı zamanda, Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının duygusal yoksunluk yaşamadıklarına işaret etmektedir.

Tablo 11
Katılımcıların İYYÖ'nün Duygusal Yoksunluk Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ort. Sır.	SD
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	279	2,58	2	1,234
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hiss ediyorum.	279	2,31	5	1,083
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hiss ediyorum.	279	2,43	3	1,090
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hiss ediyorum.	279	2,37	4	1,091
5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.	279	2,18	7	0,618
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.	279	2,62	1	0,685
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hiss ediyorum.	279	1,99	9	0,991
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hiss ederim.	279	2,21	6	0,979
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hiss ederim.	279	2,17	8	1,024
Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama	279	2,31		,770

Katılımcıların işyerinde yalnızlık ölçeğinin sosyal arkadaşlık boyutunda sergiledikleri davranışların betimsel istatistikleri Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12'ye göre Mersin Üniversitesi idari çalışanları "*İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılım*" maddesine katılmamak ile kararsız kalmak arasında görüş belirtmişlerdir ($\bar{X}= 2,50$). Bunu takiben "*İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır*" maddesine verilen tepkiler de katılmamaya yakın bir noktadadır ($\bar{X}= 2,31$). Ayrıca "*İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır*" ($\bar{X}= 2,14$) ve "*İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır*" ($\bar{X}= 2,16$) maddelerine yüksek düzeyde katılmadıklarını bildirmişlerdir. İYYÖ'nün sosyal arkadaşlık alt boyutu ortalamaları, katılımcıların sosyal arkadaşlık yaşama, çalışma ortamında bir arada vakit geçirebilecekleri, birbirlerinin gerek iş yeri ile gerek iş yeri dışındaki yaşamlarıyla alakalı sorunlarını dinleyebilecekleri düzeyde diyalog kurabilecekleri ilişkilerinin görece sınırlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 12
Katılımcıların İYYÖ Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Maddeler	N	\bar{X}	Ort. Sır.	SD
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	279	2,31	2	0,610
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılım.	279	2,50	1	0,619
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.	279	2,20	5	0,607
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	279	2,28	3	1,115

Tablo 12 (Devamı)

Maddeler	N	\bar{X}	Ort. Sır.	SD
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	279	2,16	6	0,589
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.	279	2,26	4	0,651
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	279	2,14	7	0,632
Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama	279	2,26		,762

4.2.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Duygusal Yoksunluk	Kadın	127	2,24	,772	-1,364	,174
	Erkek	152	2,37	,765		
Sosyal Arkadaşlık	Kadın	127	2,21	,789	-1,020	,308
	Erkek	152	2,31	,738		
İş yaşamında Yalnızlık	Kadın	127	2,23	,729	-1,333	,184
	Erkek	152	2,34	,669		

Tablo 13'e göre kadın ve erkek çalışanlar arasında çalışma yaşamında yalnızlık ölçeğinin duygusal yoksunluk boyutuna ilişkin olarak elde edilen puan ortalamaları, anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)} = -1,364$; $p > .05$). Ayrıca kadın katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 2,24$) erkek katılımcıların ortalamalarına ($\bar{X} = 2,37$) göre daha düşük çıktığı gözlemlenmektedir. Bu durum, kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha az duygusal yalnızlık deneyimledikleri anlamına gelmektedir.

Çalışma yaşamında yalnızlık ölçeğinin sosyal arkadaşlık boyutuna katılımcılar tarafından verilen yanıtlardan elde edilen puan ortalamaları cinsiyet bağlamında anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)} = -1,020$; $p > .05$). Ölçeğin sosyal arkadaşlık alt boyutu için de kadın katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X} = 2,21$) erkek katılımcıların ortalamalarına ($\bar{X} = 2,31$) göre daha düşük seviyede olduğu ortaya çıkmaktadır.

Ölçeğin duygusal yalnızlık ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında olduğu gibi, geneli için de istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t_{(279)} = -1,333$; $p > .05$). Ayrıca burada da kadın

katılımcıların ortalamalarının ($\bar{X}= 2,23$) erkek katılımcıların ortalamalarına ($\bar{X}= 2,34$) göre daha düşük çıktığı gözlemlenmektedir.

4.2.2. Katılımcıların Kıdemlerine Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşlerinin kıdemlerine göre dağılımı Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14
Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
Duygusal Yoksunluk	0-9 Yıl	81	2,30	,792	Gruplar Arası	,753	2	,377	,634	,531
	10-14 Yıl	93	2,38	,785						
	20 Yıl +	105	2,26	,740	Grup İçi	163,893	276	,594		
	Toplam	279	2,31	,770	Toplam	164,646	278			
Sosyal Arkadaşlık	0-9 Yıl	81	2,23	,766	Gruplar Arası	,599	2	,300	,515	,598
	10-14 Yıl	93	2,33	,820						
	20 Yıl +	105	2,23	,707	Grup İçi	160,724	276	,582		
	Toplam	279	2,26	,762	Toplam	161,323	278			
İş Yaşamında Yalnızlık	0-9 Yıl	81	2,27	,737	Gruplar Arası	,672	2	,336	,688	,503
	10-14 Yıl	93	2,36	,728						
	20 Yıl +	105	2,25	,640	Grup İçi	134,808	276	,488		
	Toplam	279	2,29	,698	Toplam	135,481	278			

Tablo 14'e göre idari çalışanların çalışma yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin puanları, kıdem yıllarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(2,276)}= ,634$; $p> .05$).

Çalışma yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutu için elde edilen puan ortalamaları, katılımcıların kıdem yıllarına göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($F_{(2,276)}= ,515$; $p> .05$).

İYYÖ'nün tümü dikkate alındığında katılımcıların puanları, kıdem yıllarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(2,276)}= ,688$; $p> .05$). Tablo 14'te dikkat çeken nokta, kıdem arttıkça çalışma yaşamı yalnızlığı ve alt boyutlarına ilişkin puanların düşme eğiliminde olmasıdır. Başka bir deyişle idari çalışanlar, mesleğin ilk yıllarında, sonraki yıllara göre daha fazla yalnızlık yaşamakla birlikte, kıdem yılı arttıkça bu durumun etkisi azaldığı söylenebilir.

4.2.3. Katılımcıların Unvanlarına Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşlerinin unvanlarına göre dağılımı Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo15
Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri

	Unvan	N	\bar{X}	ss	t	p
Duygusal Yoksunluk	Amir	55	2,12	,607	-2,094	,037
	Memur	224	2,36	,799		
Sosyal Arkadaşlık	Amir	55	2,08	,633	-1,953	,052
	Memur	224	2,31	,785		
İş Yaşamında Yalnızlık	Amir	55	2,10	,573	-2,234	,026
	Memur	224	2,34	,719		

Tablo 15'e göre katılımcıların duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin puanları, çalışılan unvana göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($t_{(279)} = -2,094$; $p < .05$). Buna göre şef ve üzeri kadrolarda, amir düzeyinde çalışmakta olan katılımcılar ($\bar{X} = 2,12$), alt düzeydeki katılımcılara göre ($\bar{X} = 2,36$) daha az duygusal yalnızlık yaşamaktadırlar. Başka bir deyişle memur olarak çalışanlar, yöneticilerine kıyasla sayıca daha fazla olmalarına karşın daha çok duygusal yalnızlığa maruz kalmaktadırlar.

İYYÖ'nün sosyal arkadaşlık boyutunda katılımcıların görüşleri, çalışılan pozisyona göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)} = -1,953$; $p > .05$). Bu boyutta da amir düzeyindeki katılımcılar ($\bar{X} = 2,08$), memur düzeyindeki çalışma arkadaşlarına göre ($\bar{X} = 2,31$) sosyal arkadaşlık konusunda görece daha az yalnızlık yaşamaktadırlar.

Bununla birlikte, İYYÖ'nün geneli için amir pozisyonundaki katılımcıların puanları ($\bar{X} = 2,10$), memur pozisyonundaki çalışanlara göre ($\bar{X} = 2,34$) anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(279)} = -2,234$; $p < .05$). Bu durum da amir düzeyindeki katılımcıların, memur çalışma arkadaşlarına göre, yalnızlık düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

4.2.4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16'ya göre katılımcıların duygusal yalnızlık boyutu puanları, yaş gruplarına bakımından anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(3,275)} = ,073$; $p > .05$). Bu durum 20-30 ($\bar{X} = 2,30$) ve 41-50 ($\bar{X} = 2,29$) yaş grupları ile 31-40 ($\bar{X} = 2,33$) ve 51 yaş ve üzeri ($\bar{X} = 2,32$) yaş

gruplarının duygusal yalnızlık alt boyutundaki puan ortalamalarının birbirlerine çok yakın değerler almasından da anlaşılmaktadır.

Tablo 16
Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
Duygusal Yoksunluk	20-30	33	2,30	,828	Gruplar Arası	,131	3	,044	,073	,974
	31-40	114	2,33	,761						
	41-50	95	2,29	,804	Gruplar İçi	164,515	275	,598		
	51+	37	2,32	,673						
	Toplam	279	2,31	,770	Toplam	164,646	278			
Sosyal Arkadaşlık	20-30	33	2,21	,894	Gruplar Arası	,723	3	,241	,413	,744
	31-40	114	2,23	,728						
	41-50	95	2,33	,785	Gruplar İçi	160,600	275	,584		
	51+	37	2,23	,694						
	Toplam	279	2,26	,762	Toplam	161,323	278			
İş Yaşamında Yalnızlık	20-30	33	2,26	,827	Gruplar Arası	,057	3	,019	,038	,990
	31-40	114	2,29	,700						
	41-50	95	2,31	,695	Gruplar İçi	135,424	275	,492		
	51+	37	2,28	,596						
	Toplam	279	2,29	,698	Toplam	135,481	278			

İYYÖ'nün sosyal arkadaşlık alt boyutunda da katılımcıların görüşleri yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(3,275)} = ,413$; $p > .05$). Bunun yanında, sosyal arkadaşlık boyutu için 20-30 ($\bar{X} = 2,21$), 31-40 ($\bar{X} = 2,23$) ve 51 yaş ve üzeri ($\bar{X} = 2,23$) yaş gruplarının ortalama puanları da birbirlerine çok yakın düzeydedir. Öte yandan 41-50 yaş grubundaki katılımcıların puan ortalamaları ($\bar{X} = 2,33$) diğer yaş gruplarındaki çalışma arkadaşlarına göre daha yüksek düzeydedir.

İYYÖ'nün bütünü için katılımcıların görüşleri yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(3,275)} = ,038$; $p > .05$). Burada da sosyal arkadaşlık alt boyutunda olduğu gibi, puan ortalamaları bağlamında en yüksek düzeyde, 41-50 yaş grubu ($\bar{X} = 2,31$) yer almaktadır. Bunun yanında, 20-30 ($\bar{X} = 2,26$), 31-40 ($\bar{X} = 2,29$) ve 51 yaş ve üzeri ($\bar{X} = 2,28$) yaş gruplarının puanlarının birbirine yakınlığı bu boyutta da göze çarpmaktadır.

4.2.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17
Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	p
Duygusal	Evli	207	2,23	,719	-3,057	,054
Yoksunluk	Bekâr	71	2,55	,869		
Sosyal	Evli	207	2,19	,692	-2,882	,012
Arkadaşlık	Bekâr	71	2,49	,910		
İş Yaşamında	Evli	207	2,21	,628	-3,282	,009
Yalnızlık	Bekâr	71	2,52	,837		

Tablo 17’ye göre, katılımcıların İYYÖ’nün duygusal yoksunluk boyutundaki puanları medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(278)}=-3,057$; $p> .05$). Evli çalışanların puan ortalamalarının ($\bar{X}= 2,23$), bekâr çalışanlara göre daha düşük olduğu ($\bar{X}= 2,55$) göze çarpmaktadır. Buna göre evli çalışanlar, bekârlara göre daha az duygusal yoksunluk yaşamaktadırlar.

İYYÖ’nün sosyal arkadaşlık alt boyutunda da katılımcı puanları, medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(278)}= -2,882$; $p< .05$). Buna göre evli katılımcılar ($\bar{X}= 2,19$), bekâr katılımcılara ($\bar{X}= 2,49$) göre sosyal arkadaşlık konusunda daha az yalnızlık yaşamaktadırlar.

İYYÖ’nün bütünü için de katılımcıların puanları medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(278)}=-3,282$; $p< .05$). Ortalamalar dikkate alındığında evli katılımcıların görüşlerinin ($\bar{X}= 2,21$), bekâr katılımcıların görüşlerine göre ($\bar{X}= 2,52$) daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle evli katılımcılar, bekârlara göre çalışma yaşamında daha az yalnızlık yaşamaktadırlar.

4.2.6. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre dağılımı Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18
Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Duygusal Yoksunluk	Ortaöğretim	43	2,41	,875	Gruplar Arası	,733	3	,244	,409	,747
	Önlisans	68	2,28	,752						
	Lisans	140	2,28	,753	Gruplar İçi	163,904	274	,598		
	Lisansüstü	27	2,39	,761						
	Toplam	278	2,31	,771	Toplam	164,638	277			
Sosyal Arkadaşlık	Ortaöğretim	43	2,40	,909	Gruplar Arası	2,531	3	,844	1,456	,227
	Önlisans	68	2,29	,757						
	Lisans	140	2,18	,667	Gruplar İçi	158,722	274	,579		
	Lisansüstü	27	2,42	,955						
	Toplam	278	2,26	,763	Toplam	161,253	277			
İş Yaşamında Yalnızlık	Ortaöğretim	43	2,41	,844	Gruplar Arası	1,292	3	,431	,880	,452
	Önlisans	68	2,28	,684						
	Lisans	140	2,24	,658	Gruplar İçi	134,161	274	,490		
	Lisansüstü	27	2,40	,698						
	Toplam	278	2,29	,699	Toplam	135,453	277			

Tablo 18'e göre, eğitim düzeyi değişkenine göre katılımcıların duygusal yalnızlık alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F_{(3,274)} = ,409$; $p > .05$). Bununla birlikte ortaöğretim mezunu katılımcıların ($\bar{X} = 2,41$), önlisans ($\bar{X} = 2,28$), lisans ($\bar{X} = 2,28$) ve lisansüstü ($\bar{X} = 2,39$) mezunu meslektaşlarına görece daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşadığı dikkat çekmektedir.

İYYÖ'nün sosyal arkadaşlık alt boyutu için katılımcıların görüşleri ile eğitim durumları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır ($F_{(3,274)} = 1,456$; $p > .05$). Sosyal arkadaşlık alt boyutu için de ortaöğretim mezunu katılımcıların ($\bar{X} = 2,40$), ön lisans ($\bar{X} = 2,29$) ve lisans ($\bar{X} = 2,18$) mezunu katılımcılara göre daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşadıklarına ilişkin görüş bildirdikleri göze çarparken, en fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşayan grup olarak lisansüstü mezunu katılımcılar ($\bar{X} = 2,42$) dikkat çekmektedir.

İYYÖ'nün bütünü için katılımcıların puanları, eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(3,274)} = ,880$; $p > .05$). Katılımcıların ortalama puanları dikkate alındığında ortaöğretim mezunu katılımcıların ($\bar{X} = 2,41$), ön lisans ($\bar{X} = 2,28$), lisans ($\bar{X} = 2,24$) ve lisansüstü ($\bar{X} = 2,40$) mezunu katılımcılara göre daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşadığı görülmektedir. Bununla birlikte Tablo 18'de dikkati çeken bir diğer nokta, hem İYYÖ'nün alt boyutları hem de bütünü için, en az lisans mezunu katılımcılar yalnızlık yaşamaktadırlar.

4.2.7. Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşlerinin kadrolarının bulunduğu birimde çalışıp çalışmadıklarına göre dağılımı Tablo 19'da yer almaktadır.

Tablo 19
Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri

	Kadro Birimi	N	\bar{X}	ss	t	p
Duygusal Yoksunluk	Çalıştığı Birim	124	2,32	,765	,150	,881
	Başka Birim	155	2,31	,776		
Sosyal Arkadaşlık	Çalıştığı Birim	124	2,26	,752	-,151	,880
	Başka Birim	155	2,27	,772		
İş Yaşamında Yalnızlık	Çalıştığı Birim	124	2,29	,697	,021	,984
	Başka Birim	155	2,29	,701		

Tablo 19'a göre katılımcıların İYYÖ'nün duygusal yoksunluk alt boyutuna verdikleri puanların, çalıştıkları birim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)} = ,150$; $p > .05$). Öte yandan duygusal yoksunluk alt boyutunda, kadrosunun olduğu birimde çalışan katılımcılar ile ($\bar{X} = 2,32$), kadrosunun olduğu birimden başka bir birimde çalışan katılımcıların ($\bar{X} = 2,31$) puanları çok yakın düzeydedir.

İYYÖ'nün sosyal arkadaşlık alt boyutunda da çalışılan birim değişkeni ile ortalama puanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t_{(279)} = -,151$; $p > .05$). Kadrosunun olduğu birimde çalışan katılımcıların görüşlerinin ($\bar{X} = 2,26$), kadrosunun olduğu birimden başka bir birimde çalışan katılımcılar ile ($\bar{X} = 2,27$) çok yakın olduğu anlaşılmaktadır.

İYYÖ'nün geneli için katılımcıların verdikleri yanıtların puan ortalamaları, çalıştıkları birim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)} = ,021$; $p > .05$). Bu noktada katılımcı görüşlerinin, etkisi ölçülmek istenen değişkene göre hiç değişmemiş olması dikkat çekmektedir. Başka bir deyişle katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri, kadrosunun olduğu birimde çalışmaları ($\bar{X} = 2,29$) ya da kadrosunun olduğu birimden farklı bir birimde çalışmalarına ($\bar{X} = 2,29$) göre değişmemektedir.

4.3. Mersin Üniversitesi İdari Çalışanlarının İş Doyumları ile Çalışma Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?

Araştırmanın üçüncü alt amacı "Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının iş doyumları ile çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının çalışma yaşamında yalnızlık ve boyutlarına ilişkin görüşleri ile iş doyumları ve boyutlarına ilişkin görüşleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları, Tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20
Katılımcıların İş Doyumları ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş Doyumu	Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık	Çalışma Yaşamında Yalnızlık	\bar{X}	SS
İçsel Doyum	1						3,57	,728
Dışsal Doyum	,793**	1					3,23	,824
İş Doyumu	,951**	,942**	1				3,42	,730
Duygusal Yoksunluk	-,486**	-,488**	-,514**	1			2,31	,770
Sosyal Arkadaşlık	-,472**	-,442**	-,483**	,655**	1		2,26	,762
Ç.Yaşamında Yalnızlık	-,527**	-,513**	-,550**	,933**	,883**	1	2,29	,698

Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının iş doyumunu ile çalışma yaşamında yalnızlık puanları arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r = -0,550$). Bu durum çalışanların çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri arttıkça, iş doyumlarının azalacağı anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, MİDÖ'nün içsel doyum boyutu ile İYYÖ'nün duygusal yoksunluk ($r = -0,486$), sosyal arkadaşlık boyutu ($r = -0,472$) ve ölçeğin geneli ($r = -0,527$) puanları arasında da orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde MİDÖ'nün dışsal doyum boyutu ile İYYÖ'nün duygusal yoksunluk ($r = -0,488$), sosyal arkadaşlık boyutu ($r = -0,442$) ve ölçeğin geneli ($r = -0,513$) puanları arasında da orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca MİDÖ'nün geneli ile İYYÖ'nün duygusal yoksunluk ($r = -0,514$) ve sosyal arkadaşlık boyutu ($r = -0,483$) puanları arasında da orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır.

4.4. Mersin Üniversitesi İdari Çalışanlarının İş Yaşamında Yalnızlık ile Cinsiyet, Kıdem, Unvan, Yaş, Medeni Durum ve Kadro Birimleri Değişkenlerinin İş Doyumunu Yordama Düzeyleri

Tablo 21'de, Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının çalışma yaşamında yalnızlık ile cinsiyet, kıdem, unvan, yaş, medeni durum ve kadro birimleri değişkenlerinin iş doyumunu yordama düzeylerine ilişkin basit doğrusal regresyon analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 21

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Alt Boyutları ve Diğer Değişkenlerin İş Doyumunu Yordama Düzeyleri

Bağımsız Değişkenler	İçsel Doyum					Dışsal Doyum					İş Doyumu				
	B	SH	β	t	p	B	SH	β	t	p	B	SH	β	t	p
Sabit	4,833	,380	-	12,726	,000	4,785	,438	-	10,928	,000	4,811	,375	-	12,826	,000
Duygusal Yoksunluk [DY]	-,283	,063	-,299	-4,466	,000	-,370	,073	-,346	-5,060	,000	-,322	,063	-,340	-5,144	,000
Sosyal Arkadaşlık [SA]	-,257	,064	-,269	-4,015	,000	-,233	,074	-,215	-3,153	,002	-,246	,063	-,257	-3,891	,000
Cinsiyet [C]	,081	,076	,056	1,063	,289	,181	,088	,109	2,055	,041	,126	,075	,086	1,671	,096
Yaş [Y]	,031	,061	,037	,512	,609	-,012	,070	-,013	-,173	,863	,012	,060	,014	,194	,846
Kıdem [K]	,115	,066	,129	1,738	,083	,091	,077	,089	1,182	,238	,104	,066	,116	1,589	,113
Eğitim Durumu [ED]	-,037	,044	-,045	-,853	,394	-,085	,051	-,089	-1,673	,095	-,059	,043	-,070	-1,354	,177
Medeni Durum [MD]	-,056	,089	-,033	-,626	,532	-,003	,103	-,001	-,026	,979	-,032	,088	-,019	-,362	,718
Unvan [U]	-,110	,105	-,060	-1,048	,296	-,169	,121	-,082	-1,393	,165	-,136	,104	-,074	-1,315	,190
Kadro Birimi [KB]	-,063	,075	-,043	-,835	,404	-,059	,087	-,035	-,677	,499	-,061	,074	-,041	-,820	,413
	R= ,569		R ² = ,324			R= ,546		R ² = ,298			R= ,587		R ² = ,344		
	F _(9,268) =14,291		p= ,000			F _(9,268) =12,647		p= ,000			F _(9,268) =15,630		p= ,000		

4.4.1. İçsel Doyumun Yordanma Düzeyi

Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının, İYYÖ'nün alt boyutları ile diğer değişkenlerle birlikte MİDÖ'nün alt boyutlarından içsel doyum ölçeğinin puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir, $R=0,569$ $R^2=0,324$, $F_{(9, 268)}=14,291$, $p<.01$. Bu sonuç, iş doyumunun içsel doyum boyutuna ilişkin varyansın % 32,4'ünün çalışma yaşamında yalnızlık ölçeği ve alt boyutları ile katılımcıların cinsiyet, kıdem, unvan, yaş, medeni durum ve kadro birimleri değişkenleriyle açıklandığı anlamına gelmektedir.

Regresyon analizi sonucuna göre içsel doyum yordayan regresyon denklemi, şu şekilde kurulabilir:

$$\text{İçsel Doyum} = 4,833 + (-0,28)DY + (-0,26)SA + 0,08C + 0,03Y + 0,12K + (-0,04)ED + (-0,06)MD + (-0,11)U + (-0,06)KB$$

4.4.2. Dışsal Doyumun Yordanma Düzeyi

Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının, İYYÖ'nün alt boyutları ile belirlenen diğer değişkenlerle birlikte, MİDÖ'nün alt boyutlarından dışsal doyum puanlarının anlamlı bir yordayıcısıdır, $R= 0,546$ $R^2= 0,298$, $F_{(9, 268)}= 12,647$, $p<.01$. Bu sonuç, iş doyumunun dışsal doyum alt boyutuna ilişkin varyansın % 29,8'inin çalışma yaşamında yalnızlık ölçeği ve alt boyutları ile katılımcıların cinsiyet, kıdem, unvan, yaş, medeni durum ve kadro birimleri değişkenleriyle açıklandığı anlamına gelmektedir.

Regresyon analizi sonucuna göre dışsal doyum yordayan regresyon denklemi, şu şekilde kurulabilir:

$$\text{Dışsal Doyum} = 4,375 + (-0,37)DY + (-0,36)SA + 0,18C + 0,01Y + 0,09K + (-0,09)ED + (-0,003)MD + (-0,17)U + (-0,06)KB$$

4.4.3. İş Doyumun Yordanma Düzeyi

Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının, İYYÖ'nün alt boyutları ile belirlenen diğer değişkenlerle birlikte MİDÖ'nün geneli puanlarının anlamlı bir yordayıcısıdır, $R= 0,587$ $R^2= 0,344$, $F_{(9, 268)}= 15,630$, $p<.01$. Bu sonuç, iş doyumuna ilişkin varyansın % 34,4'ünün İYYÖ'nün ve alt boyutları ile katılımcıların cinsiyet, kıdem, unvan, yaş, medeni durum ve kadro birimleri değişkenleri tarafından açıklandığı anlamına gelmektedir.

Regresyon analizi sonucuna göre iş doyumunu yordayan regresyon denklemi, şu şekilde kurulabilir.

$$\text{İş Doyumu} = 4,811 + (-0,32)DY + (-0,25)SA + 0,13C + 0,01Y + 0,10K + (-0,06)ED + (-0,03)MH + (-0,14)U + (-0,06)KB$$

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının iş doyumunu ile çalışma yaşamında yalnızlık durumlarına ilişkin bulguların, araştırmanın amaçları doğrultusunda değerlendirilmesi yapılmıştır.

5.1. MİDÖ'den Elde Edilen Puanlara İlişkin Tartışma

Araştırmaya katılan idari çalışanların MİDÖ puanları "orta" ve üzeri memnuniyet düzeyine karşılık gelmektedir. İdari çalışanların bu düzeyde memnuniyet sergiledikleri maddeler, çalışma yaşamının genel niteliğiyle ilgili görünmektedir. İdari çalışanların sürekli bir işe sahip olmayı önemsedikleri anlaşılmaktadır. Bu bakımdan kadro güvencesinin çalışanların doyum düzeylerini etkileyen özelliklerin başında geldiği söylenebilir. Başkaları için bir şeyler yapmaktan memnun olmaları, eğitim gibi hizmet sektöründeki işlerin en önemli niteliklerinden birisi olması bakımından önemli görülebilir. Eğitim hizmetinin yerine getirilmesinde önemli bir sorumluluk üstlenen idari çalışanların, üniversitenin diğer bileşenleri ile yardımlaşma, etkileşme ve onları önemseyerek bir şeyler yapmaktan doyum elde etmeleri önemli bir bulgu olarak görülebilir.

Öte yandan idari çalışanların daha düşük düzeyde memnuniyet belirttikleri maddeler irdelendiğinde, yaptıkları işin ilerleme olanakları, ücret düzeyi ve karar verme sürecine ilişkin puanlarının, diğer maddelere göre düşük düzeyde olmasının, doyum düzeylerini düşüren öncelikli konular olduğunu göstermektedir. İlerleme olanakları hem toplumsal statü hem de özlük hakları açısından önemlidir. Ayrıca alınan ücret de çalışma yaşamının öncelikli noktalarından biridir.

Gündüz'ün (2016) banka çalışanları üzerine yaptığı çalışması bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Araştırmada, katılımcılar başkalarına yardım etme olanaklarını, iş doyumunu arttırıcı bir öge olarak görürlerken, yapılan iş karşılığı alınan ücret, iş doyumunu azaltan en önemli öge olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde Emre'nin (2016) çalışmasında da iş doyumunu ile yapılan iş karşılığı olarak alınan ücret arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki saptanmış ve katılımcıların aylık gelirleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı belirlenmiştir. Bora'ya (2016) göre de çalışanların iş doyumunu düşüren öge, ücret düşüklüğü iken, iş doyumunu arttıran öğeler arasında paydaşlara yardımcı olabilme durumu öne çıkmaktadır. Ölçüm (2015) de okul yöneticileri ve öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmasında, bu araştırmanın sonuçlarına benzer biçimde, çalışanların aldıkları ücretten memnuniyetsiz oldukları, karar alma noktasında yeterince hareket alanına sahip olmadıkları gibi görevlerinde yükselme konusunda tereddütlere sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları alanyazında daha önce yapılmış araştırma sonuçlarıyla birlikte ele alındığında, idari çalışanların, daha nesnel kariyer ilerlemesi koşulları ve yaşamını

sürdüreceği ücret düzeyinin yükselmesi ile birlikte daha fazla inisiyatif alarak çalışabilme imkanına kavuşması durumunda, iş doyumunu düzeylerinin yükseleceği ileri sürülebilir. Bu durum, üniversitelerin idari yapılanmalarının düzenlendiği mevzuat kapsamında yer alan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda ve ilk defa 25991 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nde yer alan bazı hükümler dikkate alındığında, en azından kısa vadede çözüme kavuşturulması olanaklı görünmemektedir. Zira anılan kanunda gerek idari gerekse akademik çalışanların çalıştıkları birimin değiştirilmesi iradesi "gerekli görüldüğü hallerde" denilerek ve tek yönlü olarak üst yöneticiye bırakılmıştır (YÖK, 1981). Yine anılan yönetmelikte Mart 2017'de yapılan değişiklikle görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında yazılı sınav başarı sınırı yetmiş puandan altmış puana düşürülmüş ve yapılan son değişiklikten önce sadece şube müdürü adaylarına uygulanan yazılı sınavın ardından sözlü sınav koşulu, her görev ve unvan için getirilmiştir (Yükseköğretim Kurulu, 2005). Görevde yükselme ve unvan değişikliğinin, sözlü sınavı başarı ile tamamlama koşuluna bağlanması, idari çalışanların, sözlü sınavların objektifliği konusundaki soru işaretlerini arttırmaktadır. Dolayısıyla da iş doyumunu düzeyinin düşmesine neden olan kariyer ilerlemesi olanaklarının, idari çalışanların yeterliği konusundaki soru işaretlerini gündeme getirmesi, iş doyumunu düzeyini düşürecek bir etken olacaktır. Bunların yanında, her bireyin, Maslow'un, temel ekonomik ve fizyolojik ihtiyaçlarının yanında saygınlık, toplumsal doyum ve kendini gerçekleştirme olarak sıraladığı gereksinimleri bulunmaktadır (Fişek, 2011). Söz konusu gereksinimlerin karşılanması, çalışma yaşamında karar verme yetkisine sahip olma, yeterliğe dayalı terfi sistemleri ve belirli bir parasal gelir gibi önkoşullara bağlıdır.

5.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklaşıp Farklaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmaya katılan idari çalışanların iş doyumunu puanlarının cinsiyetlerine bağlı olarak istatistiksel anlamda farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların iş doyumunu puanlarının kadın veya erkek olmalarına göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Alanyazında iş doyumunu ile katılımcıların cinsiyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmeye çalışıldığı araştırmaların bir kısmında bu çalışmanın sonucuna benzer şekilde cinsiyete göre farklılık belirlenmemiştir (Chung, Jung ve Sohn, 2017; Çakmak, 2016; Gündüz, 2016; Sarıboğa, 2017; Şangar, 2016; Ünverdi, 2016). Klassen ve Chiu'nun (2010) cinsiyet ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında yordayıcı bir bağlantı saptanamayan çalışması da bu ulamda değerlendirilebilir.

İş doyumunu ile cinsiyetin birlikte ele alındığı çok sayıda çalışmada (Aslan Yılmaz ve Dönmez, 2013; Baykoca, 2012; Clark, 1997; Çoban, 2017; Ghafoor, 2012; Karagöz, 2016; Khalid ve diğerleri, 2011; Mertoğlu, 2013; Nur, 2011; Ölçüm, 2015; Öz, 2006; Subulan, 2015), iş doyumunun cinsiyete göre farklılaştığı belirlenmiştir. Ancak bu farkın kadın veya erkeklerin lehine olması değişkenlik göstermektedir. İş doyumunun cinsiyete göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı belirtilen çalışmalarda, farkın kimin lehine olduğuna bakıldığında, kimi çalışmalarda kadınların iş doyumunu düzeylerinin erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Clark, 1997; Karagöz, 2016; Khalid ve diğerleri, 2011). Buna karşın aradaki farkın genel itibarıyla kadınların aleyhinde olduğu da dikkat çekmektedir. Subulan'ın (2015) çalışmasında, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre iş doyumlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer biçimde Aslan Yılmaz ve Dönmez (2013), Mertoğlu (2013), Baykoca (2012), Ghafoor (2012), Nur (2011) ve Öz'ün (2006) çalışmalarında da erkek çalışanların iş doyumları, kadın çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte iş doyumunu puanlarının ölçme araçlarının yalnızca belirli boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaştığı çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin Ölçüm'e (2015) göre erkek çalışanların iş doyumları, kadın çalışanlara göre, yalnızca dışsal doyum boyutunda yüksektir.

Az olmakla birlikte yalnızca bir cinsiyetin iş doyumunu ve çalışma koşullarının konu edildiği araştırmalar da bulunmaktadır. Rubin, Subasic, Giacomini ve Paolini'nin (2017) araştırması kadın madencilerin cinsiyet temelli işyeri sorunları, akıl sağlıkları ve iş doyumları konusu üzerinde yoğunlaşmıştır. Anılan araştırma kapsamında yapılmış olan açılımlı faktör analizi sonuçları, örgütsel cinsel ayrımcılık, kişiler arası cinsel ayrımcılık ve ait olma hissi olarak üç üst düzey (*higher order*) etmen tanımlamaktadır. Bu bağlamda, hem örgütsel hem de kişiler arası cinsel ayrımcılık, zihin sağlığı ve iş doyumunun pozitif bağımsız tahmin edicileri olarak belirtilirken; ait olma hissini, örgütsel cinsel ayrımcılık ile zihin sağlığı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ifade edilmektedir.

Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda birbirlerinden farklı bulgulara rastlanıyor olmasının nedeni, temel olarak üzerinde çalışılan grubun özellikleri olmak üzere, sosyal ve kültürel etmenler ve hatta çalışmanın gerçekleştirildiği tarih gibi çeşitli değişkenlerden etkilenmiş olabilme ihtimalidir. Başka bir deyişle gerek yurtiçi gerek yurtdışında yapılmış olan çalışmalarda kadın çalışanların erkeklere göre iş doyumlarının daha düşük çıkmasının altında yatan etmen; araştırma grubunun niteliği, sosyo-kültürel özellikler ve/veya araştırmanın yapıldığı zaman dilimi olabilir. Buna ek olarak kadınların iş dışındaki sorumluluklarının, çocuk bakmak, ev işleri yapmak gibi diğer toplumsal rollerinin, erkeklerden fazla olması önemli bir değişkendir. Kadın ve erkek çalışanlar için iş doyumunun belirleyicileri konusunda Clark'ın (1997) ekonometrik analizler içeren araştırması önemli bir kaynaktır. Clark, bazı standartlar bağlamında kadınların çalıştıkları işlerin, erkeklerin işlerine göre daha kötü

olmasına karşına, neden kadınların iş doyumlarının daha yüksek çıktığını anlamak amacıyla söz konusu araştırmayı gerçekleştirmiştir. Buna göre, birbirleriyle benzer durumda olan ve aynı işte çalışan kadın ve erkek çalışanların aslında benzer iş doyumunu düzeylerinde olmaları gerektiği, ancak kadınların beklentilerinin erkeklerden daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca bu bulgunun, cinsiyetler arasındaki iş doyumunu farklılıkların, genç, yüksek eğitilmiş, profesyonel ve erkek egemen çalışma ortamlarında çalışanlardan elde ettiği bulgularla da desteklendiğini belirtmektedir.

İlgili alanyazında iş doyumunu ve cinsiyetin ele alındığı birçok çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmaların büyük bölümü kadın ve erkek çalışanları birlikte incelerken, sınırlı sayıdaki çalışmada belirli bir cinsiyetin seçildiği araştırmalara da rastlanmaktadır. Ataerki sosyal yapı, toplumsal cinsiyet ve çalışma yaşamı etkenleri birlikte ele alındığında, kadın çalışanların iş doyumunu düzeylerinin, erkek çalışanlara göre daha düşük olması, beklenebilir bir sonuçtur. Kadının çalışma yaşamındaki rolü ile ev kadını ve anne rolleri arasındaki olası çatışma durumunun, iş doyumunu üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceği düşünülebilir.

5.3. Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamli Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmaya katılan idari çalışanların iş doyumunu puanları, meslekte geçirmiş oldukları süre değişkenine göre, MİDÖ'nün içsel doyum alt boyutu ve geneli için anlamli düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılığın kaynağını belirlemek üzere yapılan Dunnett C testi sonucuna göre, kıdemleri yirmi yıldan daha uzun olan katılımcıların, içsel doyumları ve genel olarak iş doyumları, görece kendilerinden daha az kıdeme sahip çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bir başka ifadeyle araştırmaya katılan çalışanların, kıdemleri arttıkça, iş doyumunu düzeyleri yükselme eğiliminde olmaktadır.

İlgili alanyazında, birçok araştırmada (Baykoca, 2012; Çakmak, 2016; Dedebali, 2010; Mertoğlu, 2013; Orhaner Gündüz, 2016; Öz, 2006; Subulan, 2015) çalışanların hizmet sürelerinin iş doyumunu üzerinde anlamli bir farklılık yarattığı ortaya çıkmıştır. Orhaner Gündüz'ün (2016), banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, meslek hayatının henüz başlangıcında olan beş yıldan az kıdeme sahip çalışanlar ile en yüksek seviyede 16-20 yıl kıdeme sahip olan çalışanların iş doyumunu düzeylerinin, diğer çalışma arkadaşlarına göre daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu sonuç, iş doyumunu düzeyinin mesleğin başlangıcında görece yüksek olduğunu, sonraki yıllarda düşme eğilimine girdiğini ve sonrasında tekrar yükselme eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Çakmak'a (2016) göre de kıdem ile iş doyumunu arasında anlamli bir ilişki bulunmaktadır. Subulan'ın (2015) çalışmasında da kıdem değişkenine göre iş doyumunu düzeyinin anlamli bir biçimde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu fark 11 yıldan fazla kıdeme sahip olanların iş doyumlarının, 1 yıldan daha az süre çalışanlara göre yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Benzer şekilde Baykoca (2012) da, iş doyumunu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin varlığına işaret etmekte ve iş doyumunu düzeyinde dengenin, çalışma süresi daha uzun olan gruplar lehine bozulduğunu belirtmektedir. Dedebali'nin (2010) emniyet teşkilatı çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmanın sonucuna göre, kıdemi 21 yıl ve daha fazla olan polislerin iş doyumunu düzeyleri diğerlerine göre yüksektir. Öz (2006) tarafından turizm sektörü yöneticileri arasında yapılan başka çalışmada ise bir yıldan az süre çalışanların, 1-3 yıl arası kıdeme sahip olanlara göre; 5-7 yıl arası kıdemi olanların 1-3 yıl kıdemi olanlara göre ve 7-9 yıl kıdemi olanların da 3-5 yıl kıdemi olan yönetici meslektaşlarına göre iş doyumları istatistiki olarak daha yüksek bulunmuştur. Başka bir çalışmada ise çalışma süresi daha az olanların, çalışma süresi fazla olan meslektaşlarına göre iş doyumunu düzeyleri yüksek bulunduğu ve 10 yıla kadar kıdemi olan çalışanların, 11 yıl ve daha fazla kıdeme sahip çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek çıktığı ifade edilmektedir (Mertoğlu, 2013). Burada sayılan çalışmalar büyük ölçüde kıdem artışına bağlı olarak iş doyumunu düzeyinin yükseldiği yönündedir.

Diğer yandan kıdem ile iş doyumunu arasında ters orantının olduğunu gösteren başka çalışmalar da bulunmaktadır. Çakmak'ın (2016) araştırmasında, bir kargo firması çalışanının iş doyumunu en yüksek grubunun, kıdemi 6-24 ay arasında olan, çalışma hayatına yeni başlamış bireyler olduğu belirlenmiştir. İş doyumunun kıdeme göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılmış çalışmaların bir kısmında ise (Acar, 2016; Al, 2016; Bora, 2016; Chung ve diğerleri, 2017; Emre, 2016; Elyas, 2016; Kılıç, Tanrıku ve Uğur, 2013; Subulan, 2015; Şangar, 2016; Ünverdi, 2016) kıdem grupları arasında iş doyumunu düzeyleri anlamlı düzeyde farklılık göstermemiştir.

Bir kısım çalışmada ise, cinsiyet değişkeniyle ilgili elde edilen sonuçları andırır biçimde, iş doyumunu puan ortalamalarının elde edildiği ölçme araçlarının alt boyutlarına ilişkin olarak istatistiki anlamlılık düzeyinde değişkenlikler gözlemlenmektedir. Karagöz (2016), içsel doyum alt boyutu ile iş doyumunu geneli için istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edemezken, dışsal doyum alt boyutunda 0-4 yıl aralığında kıdeme sahip olanların en yüksek iş doyumunu düzeyine sahip olduğunu savunmaktadır. Ölçüm (2015) ise içsel doyum alt boyutunda puan ortalamalarının istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ancak hem dışsal doyum alt boyutunda hem de ölçeğin geneli için anlamlı bir fark olduğunu, bu farkın 16-20 yıl arası kıdeme sahip olanların 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olmaları ile sonuçlandığını belirtmektedir.

Bu çalışmada içsel doyum ve genel iş doyumunu için meslek yaşamının sonlarına yaklaşmakta olan katılımcıların doyum düzeylerinin genç çalışma arkadaşlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, çalışma süreleri arttıkça katılımcıların yaptıkları işi daha fazla içselleştirdikleri, sürekli bir işe sahip olmaktan duydukları memnuniyetin yanında, başkaları için bir şeyler yapabilme ve sürekli bir şeylerle meşgul olma olanaklarından duydukları

memnuniyetin, zaman içerisinde kümeli bir etki yaratarak iş doyumunu düzeylerini de arttırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Genel olarak ilgili alanyazında iş doyumunu ile kıdem arasındaki ilişkinin yönü ve boyutu konusunda bir tutarlılık bulunmadığı söylenebilir. Bu durumun altında yatan etmenler de çalışma grubunun sosyal ve kültürel nitelikleri ile bağlantılı olabileceği gibi inceleme konusu yapılan meslek grubunun kendine has nitelikleri ve hatta yine araştırmanın yapıldığı zaman ile de ilgili olabilir.

5.4. Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarına verdikleri yanıtların sahip olunan unvan değişkenine bağlı olarak, içsel doyum boyutu ve dışsal doyum boyutu ile iş doyumunu geneli için yönetici pozisyonundaki katılımcılar ile astların iş doyumları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Amir düzeyindeki çalışanların iş doyumları, memur düzeyindeki çalışanların iş doyumunu düzeylerinden daha yüksektir. Başka bir deyişle yönetici konumunda çalışan katılımcıların içsel doyumları, alt kadrolarda görev yapan katılımcılara göre daha yüksektir.

İlgili alanyazında, çalışanların unvanları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların (Baykoca, 2012; Çakmak, 2016; Çoban, 2017; Elyas, 2016; Emre, 2016; Ghafoor, 2012; Karagöz, 2016; Kılıç ve diğerleri, 2013; Ölçüm, 2015) sonuçları çeşitlilik göstermektedir. Çalışanların unvanları ile iş doyumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilemeyen çalışmalar olduğu gibi (Baykoca, 2012; Kılıç ve diğerleri) çalışılan pozisyonun iş doyumunu üzerinde etkisi olduğunu savunan araştırmalara da rastlanmaktadır. Çoban'ın (2017) kamu ve özel sektör çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmasında, özel sektörde işveren statüsünde olan bireylerin iş doyumlarının, yönetici ve işçi statüsünde olan bireylere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmişken, kamu sektöründe ise istatistiki olarak anlamlı düzeyde bir farklılığa ulaşılamamıştır. Ghafoor'un (2012) üniversitelerde gerçekleştirdiği araştırmasında da profesörlerin iş doyumunu, diğer tüm çalışanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Karagöz'e (2016) göre Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde bakım elemanı olarak çalışan bireylerin hem içsel doyum, hem dışsal doyum, hem de genel iş doyumunu düzeyleri, memur, temizlik elemanı, güvenlik görevlisi ve işçi olarak çalışan diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Çakmak'a (2016) göre de iş doyumunu ile sahip olunan unvan arasında, hiyerarşik düzeyde yorumlanamayan istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Hem Karagöz'ün hem de Çakmak'ın çalışmalarında, idari yapılanmada alt konumlardaki çalışanların iş doyumunu, daha iyi koşullardaki çalışanlara göre daha yüksek çıkmaktadır. Emre'nin (2016) çalışmasında da iş doyumunu unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmıştır. Lojistik sektörü çalışanları ile

yapılan araştırmada; ithalat ihracat sorumlusu çalışanların iş doyum düzeyleri, operasyon sorumlusu, uzman, antrepo sorumlusu ve diğer unvanlardaki çalışanların iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Elyas'ın (2016) özel sağlık kuruluşu çalışanları ile yaptığı araştırmada; hemşirelerin iş doyum düzeyi, diğer çalışanlara göre en yüksek gruptur. Öte yandan Ölçüm'ün (2015) okul yöneticileri ve öğretmenler ile yaptığı çalışmasına göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, müdür ve müdür yardımcılara göre daha düşük düzeydedir.

Unvan ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkide beklenti, yetki ve sorumluluklar arttıkça iş doyumunun da artacağı yönünde olsa dahi, uygulamada durumun farklılaşabileceği anlaşılmaktadır. Ancak bu araştırmada Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının, yönetsel hiyerarşide üst seviyelere çıkmalarının, iş doyum düzeylerini arttırdığı belirlenmiştir.

5.5. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklaşıp Farklaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş doyum düzeylerinin, yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre; katılımcıların iş doyum düzeyleri çalışanların yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

İş doyum ile yaş arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda yaş değişkenine göre iş doyum düzeyi farklılaşırken (Karagöz, 2016; Sarıboğa, 2017; Ünverdi, 2016), bazı araştırmalarda farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Baykoca (2012) ve Öz'e (2006) göre ise daha yüksek yaş grubundaki çalışanların iş doyum düzeyleri, alt yaş grubunda yer alan çalışma arkadaşlarına nazaran daha yüksektir. Khalid ve diğerleri (2011) bu sonuca benzer bir sonuca ulaşmış ve iş doyumunun yaş ilerledikçe arttığının altını çizmiştir. Öte yandan Emre (2016), Elyas (2016), Bora (2016), Acar (2016), Subulan (2015), Ölçüm (2015), Ghafoor (2012) gibi araştırmacılara göre yaş grupları arasında iş doyum puanları ortalamaları istatistiki olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır. Ayrıca Aslan Yılmaz ve Dönmez'e (2013) göre de yaş değişkeni iş doyum düzeyini yordamamaktadır.

Sarıboğa'ya (2017) göre iş doyumunun içsel doyum alt boyutunda meslek hayatının başında yer alan 18-25 yaş aralığındaki çalışanların iş doyumları, diğer çalışanlara göre anlamlı bir biçimde düşük çıkmıştır. Öte yandan Ünverdi'nin (2016) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında 21-25 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, 31-35 ve 36-40 yaş grubundaki öğretmenlerden; 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de 31-35 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden anlamlı bir biçimde yüksek olduğu belirlenmiştir. Karagöz'ün (2016) çalışmasında ise iş doyum ölçeğinin içsel doyum boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmazken, dışsal doyum ve iş doyumunun geneli için 18-25 yaş grubu, en yüksek iş doyum düzeyindeki ulam olduğu belirlenmiştir.

Bazı araştırmalarda ise iş doyumunu ile yaş arasındaki ilişki, doğru veya ters yönlü olmayan farklılaşmalar belirlenmiştir. Gündüz'ün (2016) araştırmasında 20-29 yaş grubunda yer alan çalışanların iş doyumları, 30-39 yaş grubundaki çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksekken; 40-49 yaş grubundaki çalışanların iş doyumları da hem 20-29 yaş grubundaki hem de 30-39 yaş grubundaki çalışanların iş doyum düzeyinden daha yüksek çıkmıştır. Mertoğlu'na (2013) göre de alt yaş grubundaki çalışanların iş doyumları daha yüksekken Kılıç, Tanrikulu ve Uğur (2013) benzer durumun sadece dışsal doyum alt boyutu ve ölçeğin geneli için ortaya çıktığını belirtmektedirler.

Bunun yanında, bu araştırmanın sonuçlarına benzer biçimde yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında istatistiki olarak anlamlı bir sonucun gözlemlenemediği çalışmalar da bulunmaktadır (Acar, 2016; Bora, 2016; Emre, 2016; Subulan, 2015). Aslan Yılmaz ve Dönmez (2013) çalışanların yaşının, iş doyumunu yordamada rolü olmadığını belirtmektedirler. Çalışanların yaşı ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiye dair araştırma sonuçlarının birbirlerinden farklı olması, yaş değişkeninin, çalışanların iş doyumunu düzeylerini yordama güçlü bir değişken olmadığı biçiminde yorumlanabilir.

5.6. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarına verdikleri yanıtların medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları, iş doyumunu ölçeğinin geneli ve alt boyutları için anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre ölçeğin geneli ile içsel doyum ve dışsal doyum boyutları konusundaki katılımcıların görüşleri medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Evli katılımcıların iş doyumunu düzeyleri, bekâr katılımcıların iş doyumunu düzeylerinden yüksektir.

Çalışanların medeni durumları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin konu edinildiği çalışma sonuçları arasında tutarlılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte alanyazında evli çalışanların bekâr çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu buna sebep olarak ise bireylerin evlendikten sonra artan sorumluluklarının yaptıkları işten daha fazla doyum elde etmelerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Çoban, 2017). Benzer şekilde Şangar'a (2016) göre bekâr çalışanların iş doyumunu düzeyleri evlendiklerinde olumlu biçimde farklılık göstermektedir. Emre'ye (2016) göre de evli çalışanların, hem içsel doyum, hem dışsal doyum boyutlarında ve hem de ölçeğin geneli için, bekâr ve boşanmış durumda olan meslektaşlarına nazaran iş doyumları daha yüksek düzeydedir.

Bununla birlikte iş doyumunun alt boyutlarına göre medeni durumun etkisi farklılaşabilmektedir. Sarıboğa (2017) iş doyumunun içsel doyum alt boyutunda evli çalışanların bekâr çalışanlara göre doyumlarının daha yüksek olduğunu ifade ederken, Kılıç ve diğerlerine

(2016) göre ise iş doyumunun dışsal doyum alt boyutunda bekâr çalışanların doyum düzeyleri, evli çalışanlara göre daha yüksektir. Emre'nin (2016) boşanmış bireylere yer verdiği araştırmasına göre ise evli çalışanların bekâr ve boşanmış çalışanlara göre, bekâr çalışanların ise boşanmış çalışanlara göre iş doyumunu anlamlı düzeyde yüksektir. Aynı araştırmada evli ve ocuk sahibi kadın çalışanlara ilişkin olarak, evlendikten sonra bireyin hayatına giren yeni ve daha ağır yükümlülükleri kapsayan etmenlerden dolayı artan sorumluluk düzeyine ek olarak eşlerinden gerekli desteği göremeyen kadın çalışanlarda ruhsal sorunların baş gösterdiği ifade edilmiştir. Diğer yandan alanyazındaki bazı çalışmalarda anlamlı bir ilişki saptanamamıştır (Bora, 2016; oban, 2016; Gündüz, 2016; Mertoğlu, 2013; Sarıboğa, 2017; lm, 2015)

Genel olarak alanyazındaki iş doyumunu ve medeni durumun ilişkilendirildiği araştırma sonuçları ile bu araştırmanın sonuçları büyük ölçüde örtüşmektedir. Buna göre evli çalışanların iş doyumunu düzeyleri, evli olmayan çalışanlara göre daha yüksektir. Bu durum, Mersin niversitesi idari çalışanlarının mesai saatleri sonrasındaki hayatının, iş doyumunu üzerinde bir etkiye sahip olduğu biçiminde yorumlanabilir. Ayrıca evli çalışanların artan sorumluluk yüklerini, çalışma yaşamı sorumlulukları ile bir potada eriterek birlikte değerlendirdikleri ve avantaj haline getirebildikleri, evlilikle birlikte düzenli bir hayata geçilmiş olmasının çalışma yaşamı üzerinde de olumlu etkilere sahip olduğu söylenebilir.

5.7. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmanın alışma grubunu oluşturan katılımcıların iş doyumunu puanlarının eğitim durumu değerkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçlarına göre katılımcıların iş doyumunu, eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır.

Eğitim durumu değerkeni ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin konu edinildiği araştırmalarda, iş doyumunu düzeyi ve eğitim durumu değerkenleri arasındaki ilişkinin farklılaştığı gözlenmektedir. Bazı araştırmalarda katılımcıların iş doyumunu düzeyleri, eğitim durumlarına göre değersebilirken bazı araştırma sonuçları değerkenlik göstermediği yönündedir.

Eğitim durumu ile iş doyumunu düzeyi arasında ilişki olduğunu belirten araştırma sonuçları, ilişkinin yönü konusunda farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalarda eğitim düzeyi arttıķa iş doyumunu düzeyinin arttığı belirlenirken, bazı araştırmalarda tersi yönde eğitim düzeyi arttıķa iş doyumunda azalma gözlenmiştir. Bu doğrusal ilişkilerin yanında farklı eğitim düzeylerinde farklı iş doyumunu düzeyleri bulunan araştırmalar da bulunmaktadır. Ghafoor'un (2012) araştırmasında eğitim düzeyi arttıķa iş doyumunun arttığı belirlenmiştir. Smadov'a (2006) göre eğitim düzeyi arttıķa iş doyumunu da anlamlı bir biçimde artmaktadır. Sarıboğa'nın (2017) alışmasında hem içsel doyum hem de dışsal doyum boyutunda eğitim durumu değerkenine göre, katılımcıların iş doyumunu düzeyleri farklılaşmaktadır. İçsel doyum boyutunda en yüksek doyumuna sahip olanlar lise

düzeyinin altında eğitim almış çalışanlar iken en düşük doyum düzeyi lise mezunlarında gözlenmiştir. Dışsal doyum boyutunda ise lise mezunları dışında eğitim düzeyi arttıkça doyum düzeyi artmakta iken en yüksek doyuma sahip grup, lise mezunları olarak belirlenmiştir. Çoban'ın (2017) araştırmasına göre üniversite mezunlarının iş doyumları, lisansüstü eğitim alan çalışanlara göre daha yüksektir.

İlgili alanyazında, bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşen sonuçlara ulaşılmış çalışmalar da bulunmaktadır. Reeves, Pun ve Chung'un (2017) hem Japonya hem de Amerika Birleşik Devletleri'nde eşzamanlı olarak yürütülen, öğretmenlerin işbirliği içinde çalışmalarının iş doyumunu ve öğrenci başarısı üzerine etkisi konulu araştırmasında, her iki ülke için de öğretmenlerin eğitim seviyelerinin iş doyumunu yordayıcı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine benzer biçimde Groot ve Van den Brink'e (1999) ve Martin ve Schinke'ye (1998) göre de eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Çalışanın eğitim düzeyinin artmasının, çalışanların yeterliklerinin ve kapasitelerinin artmasına katkı sağlayacağı kabul edilmektedir. Bu belirleme, eğitim düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında bir ilişkinin bulunabileceğine işaret etmektedir. Her ne kadar bu araştırma kapsamında elde edilen verilerden ulaşılan sonuçlar istatistiki olarak anlamlı olmasa da ilgili alanyazın incelendiğinde çalışanların iş doyumlarının eğitim düzeylerine göre farklılaştığını belirten çalışmalar, sayı olarak daha fazladır. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkinin olup olmaması kadar, var olan ilişkinin yönü konusunda da araştırma sonuçlarının farklılık göstermesi, eğitim durumuyla bağlantılı diğer sosyal, ekonomik, kültürel vb. değişkenlerin etkisine işaret etmektedir. Smadov (2006) yükseköğretim düzeyindeki çalışanların iş doyumlarının da daha fazla olacağı bulgusunu, zor koşullarda iş bulmuş olan yükseköğretim mezunlarının başarılı olma zorunlulukları ile ilintilendirmektedir. Sonuç olarak eğitim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin bilimsel boyutu, değişik araştırmacılar tarafından farklı bulgularla önümüze konulmuş durumda olmakla birlikte eğitim düzeyinin artmasının iş doyumunu üzerinde olumlu etkisinden söz edebilmemiz için eğitimsel uyumsuzluk (*educational mismatch*) olmaması gerektiği ortadadır. Başka bir ifadeyle aşırı eğitilmiş (*overeducated*) ya da eksik eğitilmiş (*undereducated*) bireylerin çalışma koşulları, iş doyumlarını etkileyen önemli bir etken olarak değerlendirilebilir.

5.8. Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre İş Doyumu Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş doyumunu düzeylerinin, kadro birimi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçları, katılımcıların iş doyumunu düzeylerinin kadro birimine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle idari çalışanların kadrosunun olduğu birim, iş doyumunu düzeylerini etkilememektedir. Bu durum, Mersin Üniversitesi idari

çalışanlarının, yalnızca üst yönetici tarafından alınan bir karar ile çalışılan birimi değiştirilebilen idari çalışanların bu durumu çok önemli bir olgu olarak görmeyip, yapılan işe odaklandığı ve iş doyumlarının değişmediğine işaret etmektedir.

Üniversitelerin gerek akademik, gerek idari kadrolarının çalışmakta oldukları üniversitede yer değiştirme usulü, 2547 sayılı YÖK Kanununun 13'üncü maddesinin (b) bendinde sayılan Rektör görev, yetki ve sorumluluklarında belirtilmektedir. Bu usul, anılan bendin 4'üncü fıkrasında "*Gerekli gördüğü hallerde üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek veya bunlara yeni görevler vermek*" biçiminde ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle çalışılan birimin değiştirilmesi, Rektörün yetki alanındadır. Bu durum doğası gereği, uygulamada bir takım sakıncalar barındırabilmektedir. Bireylerin çalıştıkları birimden kendi arzu ve rızaları dışında başka bir birimde görevlendirilmeleri, bu sakıncaların başında gelmektedir. Böyle bir durum, yeni görevlendirilen birime olan adaptasyon sürecini uzatabileceğinden, uzun dönemde iş doyumunu düzeyinin zarar görmesine kadar uzanabilecek etkilere sahip olabilir.

Bu konudaki alanyazında, üniversite idari çalışanlar ile ilgili gerçekleştirilen araştırma sayısı son derece kısıtlıdır. Ayrıca, 1980 yılındaki askeri müdahale sonrası ortaya çıkmış bir kurum olan Yükseköğretim Kurulu'nun hareket alanını belirleyen kanunun yaratabileceği bu biçimde özellikli sorunlara ilişkin, bu araştırmanın bulgularını destekleyen ya da aksi sonuçlara ulaşılan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.9. İYYÖ'den Elde Edilen Puanların İncelenmesine Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmada idari çalışanların İYYÖ'nün hem geneli hem de alt boyutları için ortalamaları dikkate alındığında, katılımcıların iş yaşamında yalnızlık çekme konusunda ciddi sorunlar yaşamadıkları anlaşılmaktadır. Katılımcılar büyük ölçüde maddelere katılmamak ile kararsız kalmak arasında bir düzeyde görüş belirtmişlerdir. İdari çalışanların ölçeğin maddelerine verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde hiçbir maddeye katılma yönünde görüş belirtmedikleri anlaşılmaktadır.

İYYÖ'nün bütünü için yapılan değerlendirmede genel ortalamanın ($\bar{X}=2,31$) görece düşük olması, idari çalışanların iş yaşamında yalnızlık konusunda yaygın bir sorunlarının olmadığını göstermektedir. Bazı maddelerde ortalamaların yükselmesi, belirli durumların veya duyguların sınırlı olarak yaşanabildiği biçiminde yorumlanabilir. İş yerinde dostluk anlayışının varlığı konusunda kararsız kalan idari çalışanlar, iş arkadaşları tarafından dışlanmadığını düşünmekle birlikte, iş yerindeki ilişkilerinden memnuniyet düzeylerinin yüksek olmadığını anlaşılmaktadır. Ayrıca baskı altında kaldığında destek gördüklerini düşünürlerken, diğer yandan çalışma arkadaşlarıyla bir kopukluk hissetmemektedir.

Sosyal arkadaşlık alt boyutundaki maddelere verilen yanıtlar dikkate alındığında ise idari çalışanların sosyal anlamda sıkıntılar yaşadıkları ileri sürülebilir. Başka bir ifadeyle Mersin Üniversitesi idari çalışanlar, çalışma ortamında serbest zamanlarını birlikte geçirebileceği, kendilerini dinleyen çalışma arkadaşlarının olmadığını düşünenlerin oranı görece yüksektir. Buna paralel olarak iş yerinde sosyal ilişkilerinin yetersizliğini düşünürlerken, piknik, yemek ve benzeri sosyal etkinliklere katılım konusunda da temkinli görünmektedirler.

5.10. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçları, anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Başka bir ifadeyle idari çalışanların cinsiyeti, çalışma yaşamında yalnızlık yaşama durumunda etkili değildir.

Konu ile ilgili alanyazında farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlemlenmiştir. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'ni geliştiren Wright (2005) ile Wright ve diğerleri (2006), cinsiyet ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki belirlenemediğini belirtmektedirler. Yine Keser ve Karaduman'a (2014) göre cinsiyet değişkeni ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Benzer bir sonuca Mercan ve diğerlerinin (2012) çalışmasında da ulaşılmıştır. Aslan Yılmaz ve Aslan (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da çalışma yaşamında yalnızlık ile cinsiyet arasında bir ilişki belirlenememiştir.

Ancak Demirbaş'ın (2014) çalışmasında cinsiyet değişkeni ile iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, ölçeğin geneli için anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmaya göre kadın çalışanlar, erkeklere göre, daha fazla iş yaşamında yalnızlık yaşamaktadırlar. Karakurt'un (2012) çalışmasında da, öğretmenler arasında, İYYÖ'nün duygusal yoksunluk alt boyutu için anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Araştırmada kadın öğretmenlerin çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri, erkek öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde Kaplan'ın (2011) çalışmasında İYYÖ'nün duygusal yoksunluk alt boyutu için anlamlı bir ilişki saptanmış olup, kadın çalışanların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerinin, erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların cinsiyetleri ile çalışma yaşamında yalnızlık arasındaki bilimsel düzlemdeki ilişki, alanyazında nispeten daha az dikkat çekici bulunmaktadır. Çünkü cinsiyetle ilgili analizlerin genellikle frekans tablosu boyutunda kaldığı gözlemlenmektedir. Oysaki içinde yaşadığımız toplumun sosyolojik dinamikleri, çalışma yaşamında cinsiyet değişkeninin etkisine ilişkin bir takım soru işaretlerini de barındırmaktadır. Tıpkı iş doyumunu ile cinsiyet ilişkisinin irdelendiği aşamada olduğu gibi ataerkil nitelikteki toplumsal cinsiyet algılarımız ve çalışma yaşamı öğeleri göz önüne alındığında kadın çalışanların erkek meslektaşlarına oranla daha yoğun bir şekilde

çalışma yaşamı yalnızlığı yaşayabileceği düşünülebilir. Bu konudaki çalışmalarda elde edilen sonuçlar arasında bu yönde bir tutarlılık da gözlemlenmemektedir.

5.11. Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmada idari çalışanların çalışma yaşamında yalnızlık puanlarının meslekte geçirdikleri süre değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, Wright (2005) tarafından bu araştırmanın bulgularına benzer ve hatta bir adım da ötesine geçilerek, ne çalışma hayatında geçirilen toplam süre ile çalışma yaşamı yalnızlığı ne de çalışılan örgütte geçirilen toplam süre ile çalışma yaşamı yalnızlığı arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında, çalışma hayatında geçirilen süre değişkeni ile iş yaşamında yalnızlık arasında anlamlı ilişki olduğunu savunan araştırmalara da rastlanmaktadır. Keser ve Karaduman'ın (2014) çalışmasında İYYÖ'nün hem duygusal yoksunluk hem de sosyal arkadaşlık boyutlarında 20 yıldan fazla kıdeme sahip öğretmenlerin, 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşadıkları belirlenmiştir. Mercan ve diğerleri (2012) tarafından yapılan çalışmada ise İYYÖ'nün duygusal yoksunluk alt boyutu ile çalışma süresi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Karakurt (2012) ise çalışılan sürenin çalışma yaşamında yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak herhangi bir etkisi bulunmadığını savunmaktadır. Kaplan'ın (2011) çalışmasında ise kıdem değişkeni ile çalışma yaşamında yalnızlık düzeyi arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, duygusal yoksunluk boyutunda, 11-15 yıl kıdemli öğretmenlerin, 6-10 yıl kıdemli meslektaşlarına; sosyal arkadaşlık boyutunda ise yine 11-15 yıl kıdemli öğretmenlerin, 1-5 yıl ve 6-10 yıl kıdemli meslektaşlarına göre daha yüksek çalışma yaşamı yalnızlığı yaşamadıkları belirlenmiştir.

Kıdem ile çalışma yaşamı yalnızlığı arasındaki doğru orantılı ilişkinin nedeni olarak, yıllar içerisinde tekdüze bir hal alan çalışma yaşamının, bireyi güdüleyecek etkenlerden arınmaya başlamasının, çalışanların gün içinde daha çok yalnız kalmayı tercih etmesiyle açıklanabilir.

5.12. Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Katılımcıların, İYYÖ puanlarının unvan değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçlarına göre, ölçeğin geneli ve duygusal yoksunluk alt boyutunda anlamlı fark belirlenmiştir. Bu fark hem duygusal yoksunluk alt boyutu, hem de ölçeğin geneli için yönetici statüsünde yer almayan idari çalışanların, amirlerine göre daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşamasından kaynaklanmaktadır. Demirbaş'ın (2014), çalışanların

unvanları ile çalışma yaşamı yalnızlığı arasındaki ilişkiye yönelik yaptığı çalışmada anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bununla birlikte Wright (2005) da istihdam şekilleri (*employment status*) ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında önemli bir ilişki bulunmadığını ifade etmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları, astların, üstleriyle geliştirdikleri uyum sağlama düzeyini, kendi aralarında geliştiremedikleri ve hatta belki de üstleriyle kurdukları sosyal ilişkinin samimiyet düzeyinin, amir pozisyonunda çalışanlarca algılanan biçimde olmamasından kaynaklanmış olabilir. Başka bir ifadeyle, kendi aralarında sosyal ve duygusal anlamda çekingen davranan memur konumundaki çalışanlar, birbirlerinin iş yeri yalnızlığı yaşamalarına yol açarken, amirleri ile diyalog kanallarını açık tutmakta ve dolayısıyla da yönetici kadrolarında çalışanların iş yeri yalnızlığı düzeyi bu şekilde astlarına göre daha düşük çıkmış olma ihtimalini barındırmaktadır.

5.13. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklaşıp Farklaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmada idari çalışanların çalışma yaşamında yalnızlık durumlarının, yaş grubu değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Alanyazında çalışma yaşamında yalnızlık olgusu ile yaş değişkeninin ilişkilendirildiği çalışmalarda, bu çalışmadan farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Demirbaş (2014) bu konuda anlamlı bir ilişki tespit edememişken Keser ve Karaduman (2014) ölçeğin sadece sosyal arkadaşlık boyutu için anlamlı olmak üzere 20-25 yaş grubundaki çalışanların 31-35 yaş grubundaki meslektaşlarına göre daha fazla çalışma yaşamında yalnızlık yaşadıklarını ifade etmektedir. Mercan ve diğerleri (2012) ise duygusal yoksunluk boyutunda, yaş ile çalışma yaşamı yalnızlığı arasında, pozitif yönde düşük düzeyli ilişki belirlemişlerdir. Kaplan'ın (2011) araştırmasında sosyal arkadaşlık alt boyutunda anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre 20-25 yaş aralığındaki çalışanlar, 26-30 yaş aralığındaki çalışanlara göre, sosyal arkadaşlık boyutunda daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı deneyimlemektedirler.

Yaş ile çalışma yaşamı yalnızlığı ilişkisinin düşük yaş grupları için anlamlı düzeyde olması dikkati çeken bir noktadır. Bu durum çalışma hayatının görece başında sayılabilecek olan çalışanların uyum süreçlerinden kaynaklanmış olabilir. Yine daha düşük yaş grubundaki çalışanların, kendilerinden yaşça daha üst gruplarda yer alan çalışma arkadaşlarıyla, eğitim düzeyi farkı, düşünce yapısı farkı ve kuşak farkı gibi çeşitli nedenlerle yakınlaşamamaları da onların çalışma yaşamlarında yalnızlık yaşamalarına neden olabilir.

5.14. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş doyumu puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçlarına göre, ölçeğin geneli ve sosyal arkadaşlık boyutu için, anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre, bekar idari çalışanların, evli idari çalışanlara göre, ölçeğin geneli ve sosyal arkadaşlık alt boyutu puanları yüksektir. Bir başka ifadeyle bekar idari çalışanlar, evli çalışanlara göre çalışma yaşamında daha fazla yalnızlık yaşamaktadırlar.

İlgili alanyazında bu araştırma bulgularını destekleyen çalışmalar bulunduğu gibi, farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Demirbaş ve Haşit (2016), çalışanların medeni durumları ile çalışma yaşamında deneyimledikleri yalnızlık düzeyi arasında kısmen anlamlı bir ilişki olduğunu ve hiç evlenmemiş olanların çalışma yaşamında evlilere göre kendilerini daha az yalnız hissettikleri, evlenip boşananların da hiç evlenmemiş olanlara göre çalışma yaşamında kendilerini daha az yalnız hissettiklerini belirlemişlerdir. Bakıoğlu ve Korumaz'ın (2014) yaptıkları çalışmada da yine medeni durum ile çalışma yaşamı yalnızlığı arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Çalışmada bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşadığı ileri sürülmüştür. Yılmaz ve Aslan (2013) ise iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunda anlamlı bir fark belirlemişlerdir. Çalışmada bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre daha fazla çalışma yaşamında yalnızlık yaşadığı belirlenmiştir. Karakurt'a (2012) göre de medeni durum ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında, bekârların aleyhine anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kaplan'ın (2011) çalışmasında da duygusal yoksunluk alt boyutunda, bekâr çalışanların, evli olanlara göre daha çok çalışma yaşamı yalnızlığı yaşadığı belirlenmiştir. Öte yandan çalışanların evli, bekâr veya daha önceden en az bir kere evlenmiş olup hâlihazırda bekâr durumda olmaları ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki belirlenemeyen araştırmalar da bulunmaktadır (Mercan ve diğerleri, 2012; Wright, 2005).

Çalışma yaşamında yalnızlık konusunda, bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla dezavantajlı olmaları, beklenen bir sonuç olarak görülebilir. Başka bir deyişle, bekâr çalışanların, evli çalışanlara kıyasla kendi başlarına kalma zamanları daha fazla olabilmektedir. Ayrıca çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları da bunda etkide bulunmuş olabilir. Araştırmaya katılan evli çalışanların (207 çalışan), bekâr çalışanlara (70) göre sayıca fazla olması, bekâr çalışanların sosyalleşmelerinde sınırlayıcı bir etken haline gelmiş olabilir. Şöyle ki medeni duruma göre çalışanların yaşamlarındaki öncelikli konuların farklılaşması nedeniyle, bekâr çalışanların sayıca az olmalarına bağlı olarak, benzer durumdaki çalışanlarla etkileşme olanakları, sayıca fazla olan evli çalışanlara göre daha sınırlı düzeyde olabilir. Bu durum bekâr çalışanların benzer gündemleri olan bekar çalışanlarla etkileşme durumlarını sınırlandırabilir.

5.15. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının çalışma yaşamında yalnızlık puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Alanyazında çalışma yaşamında yalnızlık ile çalışanların eğitim durumlarının ilişkilendirildiği çalışmalara rastlanmaktadır. Bu araştırmaların bir bölümünde çalışanların eğitim durumu ile çalışma yaşamında yalnızlık yaşamaları arasında anlamlı bir ilişki belirlenirken, bir kısmında anlamlı bir ilişki belirlenememiştir. Mercan ve diğerlerinin (2012) çalışmasında, bu araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte, eğitim durumu ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki belirlenememiştir.

Bakioğlu ve Korumaz'a (2014) göre eğitim düzeyi ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre yüksek lisans mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla yalnızlık yaşamaktadırlar. Kaplan'ın (2011) araştırmasında da eğitim durumunun çalışma yaşamı yalnızlığı üzerinde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ön lisans mezunu öğretmenlerin, lisans ve lisansüstü mezuniyet derecelerine sahip olan meslektaşlarına kıyasla, hem duygusal yoksunluk hem de sosyal arkadaşlık boyutlarında daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşadıkları belirlenmiştir. Son olarak Wright'a (2005) göre ise eğitim durumu, çalışma yaşamı yalnızlığıyla anlamlı düzeyde ilişkili olup, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanlar mesleki ya da teknik eğitim alanlara göre daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşamaktadırlar. Sayılan araştırma sonuçlarına göre yüksek eğitim almış çalışanlar, daha düşük eğitim almış çalışma arkadaşlarına göre, daha yoğun çalışma yaşamı yalnızlığı yaşama eğilimindedirler.

Bu araştırma sonucunda elde edilen iş yaşamında yalnızlığın eğitim durumu değişkenine göre istatistiki olarak farklılaşmadığı bulgusu, farklı eğitim seviyeleri için veri toplama aracı vasıtasıyla elde edilmiş olan değişik puanların tesadüften ibaret olduğu, kitle hakkında herhangi bir çıkarımda bulunulmaması gerektiği anlamına gelmektedir. Ancak yine de bu durum pratikte neden bu sonuçlara ulaşıldığına ilişkin kestirimler yapılabilmesine engel teşkil etmez. Söz gelimi, çalışma ortamı itibarıyla araştırmanın evrenini oluşturan idari çalışanlar ile akademik çalışanlar arasında gözle görünmeyen bir perde oluşu ve sosyal diyalog anlamında geçişli nitelikte ilişkilerin sınırlı düzeyde oluşu, idari çalışanların kendi arasında pozitif ayrımcılık uygulamasına ve gerek işle, gerek sosyal hayatla ilgili kurulan ilişkilerde eğitim seviyesine göre seçicilik yapılmamasına bağlanabilir. Yine bu durum ile ilgili olarak, 1970'li yıllardan itibaren açık eğitim kanalları aracılığıyla da verilmekte olan ön lisans ve lisans diplomaları ve dolayısıyla yükseköğretim gören birey sayısındaki niceliksel olmanın ötesine geçememiş olan artış da bir neden olarak düşünülebilir. Nitekim araştırma grubunu oluşturan idari çalışanların %84,6'sı ön lisans ve üzerinde bir diplomaya sahip olduklarını beyan etmişlerdir. Dolayısıyla idari çalışanların eğitim

düzeyinin birbirine bu denli yakın olması, başka bir deyişle eğitim düzeyindeki homojenliğin, istatistiki olarak bir farklılığa ulaşamamasının nedeni olduğu düşünülebilir.

5.16. Katılımcıların Kadro Birimlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarının Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık puanlarının kadrolarının bulunduğu birim ile çalıştıkları birimin farklı olup olmamasına bağlı olarak istatistiki anlamda farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin istatistiki olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu durum, bu haliyle de araştırmanın dikkat çekici boyutlarından birini oluşturmaktadır. Zira çıkarımlarda bulunmak, genellemeler yaparak fikir üretmek noktasında istatistiki yeterlilik sunamıyor olsa da, bu bulgu idari çalışanların kadro birimi ile çalışmakta oldukları birimin farklı olmasını, çalışma ortamında yalnız kalmasına neden olacak boyutta sorun etmediği biçiminde de yorumlanabilir.

Bu araştırma gerçekleştirilirken, alanyazında kadro birimi ile fiili olarak çalışılan birimin farklı olmasının çalışma yaşamında yalnızlık üzerinde yaratacağı durum ile ilgili olarak, araştırmada ulaşılan veriyi destekleyecek ya da aksini savunan bulgulara yer verilmiş olan herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır.

5.17. Katılımcıların İş Doyumu ve Çalışma Yaşamında Yalnızlık Durumları Arasında Anlamlı Bir İlişki Olup Olmamasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş doyumunu ile çalışma yaşamında yalnızlıkları arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle idari çalışanların çalışma yaşamında yalnızlık düzeyi arttıkça, iş doyumları azalmaktadır.

Bu araştırmanın gerçekleştirildiği zaman diliminde, iş yeri yalnızlığının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini lider üye etkileşimin aracılık rolü bağlamında ele alan bir araştırma gerçekleştirilmiştir (Cindiloğlu, Polatçı, Özçalık ve Gültekin, 2017). Yine bir devlet üniversitesinin idari çalışanlarının örneklemini oluşturduğu anılan çalışmada, çalışma yaşamı yalnızlığı ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişkinin mevcudiyeti bulgusuna ulaşıldığı ifade edilmektedir. Ayrıca Wright (2005) tarafından da çalışma yaşamında yalnızlık ile iş doyumunu arasında orta düzeyde negatif yönlü bir korelasyon saptanmış olup, bu durum iş yerinde yaşadığı yalnızlığı artıran çalışanın iş doyumunun da düşeceği anlamına gelmektedir.

Gerçekten de çalışma yaşamında yalnızlık durumunu tespit etmeye yönelik olarak geliştirilen ölçme aracının genelinden yüksek bir puan değerine sahip olunması, bireysel olarak hâlihazırda yolunda gitmeyen bir şeylerin olduğunun göstergesi olarak değerlendirilebilir. Başka bir ifadeyle iş ortamında baskı altında yalnız kaldığını, iş arkadaşları arasında kendini dışlanmış hissedeni, iş yerindeyken genel bir boşluk içinde olduğunu düşünen, mola zamanlarında dahi

birlikte vakit geçirecek kimse bulamayan bir çalışanın, yapmakta olduğu işte doyum elde etmediğinin düşünülmesi doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkabilmektedir.

5.18. Mersin Üniversitesi İdari Çalışanlarının İş Doyumu Puanlarının Çalışma Yaşamında Yalnızlık ve Diğer Demografik Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçlarının Tartışılması

Katılımcıların iş doyumunu ölçeğine verdikleri yanıtlardan; çalışma yaşamında yalnızlık ölçeği ile cinsiyet, kıdem, unvan, yaş, medeni durum ve kadro birimleri değişkenleri tarafından, içsel doyuma ilişkin varyansın % 32,4'ü; dışsal doyuma ilişkin varyansın % 29,8'i ve iş doyumuna ilişkin toplam varyansın % 34,4'ünün açıklandığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle çalışma yaşamında yalnızlık ölçeği ve alt boyutları ile cinsiyet, kıdem, unvan, yaş, medeni durum ve kadro birimleri değişkenleri, iş doyumunun anlamlı yordayıcısıdır.

5.19. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ile geleceğe dönük gereksinimler doğrultusunda araştırmacı ve uygulayıcılara öneriler yer almaktadır.

5.19.1. Sonuç

Araştırma sonuçları aşağıdaki maddeler şeklinde özetlenebilir:

1. Katılımcıların iş doyumları düzeyleri orta ve üzeridir. Katılımcılar, başkaları için bir şeyler yapma ve vicdanına ters düşmeyen işler yapmayı iş doyumları açısından diğer etkenlerden daha önemli görmektedirler.
2. Katılımcıların iş doyumunun geneli ve alt boyutları konusundaki görüşleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna göre kadın ve erkek çalışanların iş doyum düzeyleri birbirine yakındır.
3. Katılımcıların iş doyumları konusundaki görüşleri, kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre 20 yıldan daha fazla kıdeme sahip katılımcıların, meslek yaşamlarının başlarında sayılabilecek olan 0-9 yıl kıdeme sahip katılımcılara göre iş doyum düzeyleri daha yüksektir.
4. Katılımcıların iş doyumları konusundaki görüşleri kadro durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Amir pozisyonundaki katılımcıların iş doyum düzeyleri, memur pozisyonundaki katılımcılardan anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Amir pozisyonundaki katılımcıların iş doyum düzeyi memurlardan daha yüksektir. Yani iş doyumları olgusu ile mesleki kariyer basamakları arasında sıkı bir ilişki bulunmakta olup söz konusu bu ilişkide üstünlük amirler lehinedir.
5. Katılımcıların iş doyumları konusundaki görüşleri, yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna göre idari çalışanların yaşı ilerledikçe, iş doyumlarında anlamlı bir değişim olmamaktadır.
6. Katılımcıların iş doyumunun geneli ve alt boyutlarındaki görüşleri, medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Evli katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunun bütünündeki puanları, bekâr katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir. Buna göre evli katılımcıların bekârlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksektir.
7. Katılımcıların eğitim durumu değişkeni açısından iş doyumunun geneli ve alt boyutlarındaki görüşleri anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna göre farklı eğitim düzeylerindeki katılımcıların iş doyum düzeyleri birbirine yakındır.
8. Katılımcıların iş doyumları konusundaki görüşleri, kadrolarının bulunduğu ve görev yaptıkları birime göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Gerek kadrosunun bulunduğu yerde çalışanlar, gerekse kadrosunun bulunduğu birimden farklı bir birimde çalışanların iş doyumları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

9. Katılımcıların, İYYÖ duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin görüşlerinin “katılmamak” ve “kararsız kalmak” düzeylerinde yoğunlaşması, Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının önemli düzeyde duygusal yoksunluk yaşamadıklarını göstermektedir.
10. Katılımcıların İYYÖ sosyal arkadaşlık alt boyutundaki görüşleri, çalışma ortamında bir arada vakit geçirebilecekleri, birbirlerinin gerek iş yeri ile gerek iş yeri dışındaki yaşamlarıyla alakalı sorunlarını dinleyebilecekleri düzeyde diyalog kurma konusunda yetersizlik yaşadıkları yönündedir.
11. Katılımcıların İYYÖ tümü ve alt boyutları konusundaki görüşleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Kadın ve erkek katılımcılar, iş yaşamında yalnızlık konusunda benzer görüşlere sahiptirler.
12. Katılımcıların İYYÖ geneli ve alt boyutları konusundaki görüşleri, kıdem yıllarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Mesleğin başında olanlar ve daha deneyimli olanlar, iş yaşamında yalnızlık konusunda benzer görüşlere sahiptirler.
13. Katılımcıların İYYÖ geneli ve duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin görüşleri, çalışılan pozisyona göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Buna göre şef ve üzeri kadrolarda, amir düzeyinde çalışmakta olan katılımcılar, daha alt düzeydeki katılımcılara göre daha az duygusal yalnızlık yaşamaktadırlar. Başka bir deyişle memur olarak çalışanlar, yöneticilerine kıyasla sayıca fazla olmalarına karşın, daha çok duygusal yalnızlığa maruz kalmaktadırlar. Diğer yandan İYYÖ sosyal arkadaşlık alt boyutu konusundaki görüşleri anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Bir başka ifadeyle katılımcıların amir veya memur statüsünde olmaları, sosyal arkadaşlık konusundaki görüşlerini farklılaştırmamaktadır.
14. Katılımcıların İYYÖ geneli ve alt boyutları konusundaki görüşleri, yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
15. Katılımcıların İYYÖ duygusal yoksunluk konusundaki görüşleri medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Yani evli ve bekâr katılımcıların, duygusal yoksunluk konusunda benzer durumları yaşantılamaktadırlar. Ancak İYYÖ geneli ve sosyal arkadaşlık alt boyutu konusundaki katılımcı görüşleri, medeni duruma göre göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre evli çalışanlar, bekârlara göre iş yaşamında yalnızlık ve sosyal arkadaşlık konusunda daha az yalnızlık yaşamaktadırlar.
16. Katılımcıların İYYÖ geneli ve alt boyutları konusundaki görüşleri, eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna göre eğitim düzeyi farklılaşsa da katılımcıların iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık durumları benzerlik göstermektedir.
17. Katılımcıların İYYÖ geneli ve alt boyutları konusundaki görüşleri, çalıştıkları birim değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların kadrolarının olduğu birimde çalışıp çalışmamaları onların çalışma

ortamlarındaki yalnızlık durumları üzerinde anlamlı düzeyde belirleyici bir etken değildir.

18. Katılımcıların iş doyumunu ile çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, çalışanların çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri arttıkça, iş doyumları azalmaktadır.
19. Katılımcıların, çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri, onların iş doyumunu düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısıdır. Buna göre iş doyumuna ilişkin varyansın % 34,4'ünün çalışma yaşamında yalnızlık ölçeği ile katılımcıların cinsiyet, kıdem, unvan, yaş, medeni durum ve kadro birimi değişkenleri tarafından açıklanmaktadır.

5.19.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler, aşağıdaki gibi maddeleştirilebilir:

1. Elde edilen sonuçlara göre iş doyumunu düzeyini düşüren en önemli öğeler, kariyer olanakları ve kendi kararını verme özgürlüğü konusunda idari çalışanların deneyimlediği kısıtlılıklardır. Bu bağlamda yönetici iradenin görevde yükselme ve atamalarda liyakati göz önünde bulundurarak kararlar almasının ve yönetim kademesinin en alt düzeyinden başlamak üzere, astlara idari iş ve işlemlerde daha geniş hareket alanlarının sağlanması yönünde düzenleme ve uygulamalara gidilmesinin, iş doyumuna olumlu etkileri olabilecektir.
2. Ücret düzeyi ile ilgili olarak algılanan yetersizlik de iş doyumunu olumsuz etkilemekte olup, çözüm boyutunda daha makro düzeyde bir takım ekonomi-politik değişimleri gerektirmektedir. Bununla birlikte, bütçe koşulları elverdiği ölçüde ilgili mevzuatta öngörülen, döner sermaye ve ikinci öğretim gelirleri gibi parasal olanakların idari çalışanlar için de kullanılmasının olumlu yansımaları olacaktır.
3. Araştırmanın bir diğer boyutu olan çalışma yaşamında yalnızlık olgusuna ilişkin olarak çalışma ortamında arkadaşlığı pekiştirici, hiç kimsenin kendisini dışlanmış hissetmeyeceği biçimde kapsayıcı nitelikte, çalışanların bir arada ve nitelikli zaman geçirmesini sağlayacak sosyal ve kültürel ortamlar sağlanması önemlidir.
4. İş yaşamında yalnızlığa neden olarak düşünülebilecek günlük yaşam gerilimini en aza indirmek adına idari çalışanlara yönelik olarak, stresle başa çıkma ve öfke yönetimi gibi konularda hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmelidir.
5. Eğitimsel uyumsuzluk (*educational mismatch*) konusu kapsamında iş doyumunu ve çalışma yaşamında yalnızlık olgusunun değerlendirilmesi farklı bir açıdan alana önemli bir katkı sunacaktır.
6. Çalışma yaşamında yalnızlık ve iş doyumunu ilişkisinin, akademik çalışanlar bağlamında ele alınması da önemli sonuçlar sunacaktır.

KAYNAKLAR

- [1]. Acar, F. M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.
- [2]. Ağaoğlu, O. (2011). *Bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- [3]. Ak, Ö. (2011). *Personel seçim sürecinde aday başvuru yolları ile iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [4]. Al, D. A. (2016). *Kısmi zamanlı çalışanlarla tam zamanlı çalışanların bireysel performans düzeylerinde iş tatmininin rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [5]. Aksu, N. (2012). İş tatmininin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 59-80.
- [6]. Arasan Acar, B. N. (2010). *Akademisyenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- [7]. Aslan Yılmaz, D. ve Dönmez, A. (2013). İş Doyumunu tayin eden bazı psikolojik ve demografik değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97.
- [8]. Aydemir, P. ve Erdoğan E. (2013). İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13(2), 127-153.
- [9]. Bakioğlu, A. ve Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin okulda yalnızlıklarının kariyer evrelerine göre incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 25-54.
- [10]. Baycan, A. F. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- [11]. Baykoca, Z. (2012). *Üniversitelerde idari personelin iş doyumlarına ilişkin algıları (Gazi Üniversitesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- [12]. Bora, M. G. (2016). *Bir üniversite hastanesi idari kadro çalışanlarında iş doyumu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul.
- [13]. Bulduklı, Y. (2005). *Alt gelir gruplarında etkili olan motivasyon unsurları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- [14]. Chung, E. K., Jung, Y. ve Sohn Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89-97.
- [15]. Cindiloğlu, M., Polatçı, C., Özçalık, F. ve Gültekin, Z. (2017). İş yeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminine etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 17(2), 191-200.
- [16]. Clark, A., E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- [17]. Çakmak, B. (2016). *Biçimsel örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma: Aras kargo örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). KTO Karatay Üniversitesi, Konya.
- [18]. Çelebi, C. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin okulda gösterdikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- [19]. Çelik, V. (1987). *Teknik öğretmenlerin iş doyumсуuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- [20]. Çetin, A. ve Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- [21]. Çoban, F. (2017). *Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki doyum ve yaşam doyumlarının karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- [22]. Dedeşali, K. (2010). *Hizmetiçi eğitimin emniyet teşkilatında görevli personelin iş doyumu ve performanslarına etkileri (İstanbul ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- [23]. Demir, A. (1990). *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeylerini etkileyen bazı etmenler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- [24]. Demir, C. (2012). *Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- [25]. Demirbaş, B. (2014). *İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bilecik.
- [26]. Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- [27]. Devlet Memurları Kanunu, 657 (1967).
- [28]. Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(4), 271-277.
- [29]. Duru, E. (2004). Yalnızlık duygusu ile ilgili temel karakteristik ve boyutların psikolojik danışma süreci çerçevesinde incelenmesi. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15, 36-48.
- [30]. Duy, B. (2003). *Bilişsel davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın yalnızlık ve fonksiyonel olmayan tutumlar üzerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- [31]. Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 23(3), 35-52.
- [32]. Elyas, S. (2016). *Çalışan memnuniyetinin sağlanmasında örgütsel etmenlerin rolü: Bir özel hastaneye ilişkin araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- [33]. Emre, G. (2016). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık etkileşimi: İstanbul ili lojistik firmaları çalışanları üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- [34]. Erdem, A. R. (2005). A survey of academic and administrative staff's job satisfaction: The case of Pamukkale University, Faculty of Education. *Eurasian Journal of Educational Research*, 21, 126-137.
- [35]. Ernst, J. M. ve Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied & Preventive Psychology*, 8, 1-22.
- [36]. Fişek, K. (2011). *Yönetim* (3. Baskı). Ankara: Kilit Yayınları.
- [37]. Ghafoor, M. M. (2012). Role of demographic characteristics on job satisfaction. *Far East Journal of Psychology & Business*, 6(1), 30-45.
- [38]. Gierveld, J. J., Tilburg, T. ve Dykstra, P. A. (2006). Loneliness and Social Isolation Vangelisti, A. ve Perlman, D. (Eds.). *Cambridge Handbook of Personal Relationships* içinde (485-500). Cambridge: Cambridge University Press.
- [39]. Groot, W. ve van den Brink, H. M. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*, 20(6), 343-360.
- [40]. Gumpert, D. E., ve Boyd, D. P. (1984). The loneliness of the small-business owner. *Harvard Business Review*, November-December, 18-24.
- [41]. Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- [42]. Gündüz, Orhaner, G. (2016). *Banka çalışanlarının iş doyumunu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- [43]. Heinrich, L. M. ve Gullone, E. (2006). The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical Psychology Review*, 26, 695-718.
- [44]. Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689.
- [45]. Herzberg, T. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, January-February, 53-62.
- [46]. İmamoğlu, S. (2008). *Genç yetişkinlikle kişilerarası ilişkilerin cinsiyet, cinsiyet rolleri ve yalnızlık algısı açısından değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [47]. Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

- [48]. Karaduman, M. (2013). *İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- [49]. Karagöz, Ö., S. (2016). *T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Konya ili çalışanlarının iş doyum düzeylerinin demografik özellikler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- [50]. Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Necmeddin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- [51]. Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014). Effects of loneliness at work on the employees' intention to leave. *İş, güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.
- [52]. Keser A. ve Karaduman, M. (2014) İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- [53]. Khalid, K., Salim, H. M., Loke, S. ve Khalid, K. (2011). Demographic profiling on job satisfaction in Malaysian utility sector. *International Journal of Academic Research*, 3(4), 192-198.
- [54]. Kılıç, S. ve Gümüseli, İ., A. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- [55]. Kılıç, S., Tanrıku, T. ve Uğur, H. (2013). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.
- [56]. Klassen, R. M. ve Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 3, 741 - 756.
- [57]. Korkki, P. (2012, 28 Ocak). Building a bridge to a lonely colleague. *The New York Times*. Erişim adresi: <http://www.nytimes.com/>
- [58]. Lam, W. L. ve Lau, C. D. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282.
- [59]. Lopata, H. Z. (1969). Loneliness: forms and components. *Social Problems*, 17(2), 248-262.
- [60]. Martin, U. ve Schinke, P. S. (1998). Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers. *Social Work in Health Care*, 28(2), 51-62. doi:10.1300/J010v28n02 04.
- [61]. McCann, D. R. (2001). *A study of job satisfaction among directors of classified personnel in merit (civil service) systems in California public school districts, county offices of education, and community college districts* (Yayımlanmamış doktora tezi). Berne Üniversitesi, PA, ABD.
- [62]. Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- [63]. Mertoğlu, S. (2013). *Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde çalışan sağlık personelinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini etkileyen etmenlerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- [64]. 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.
- [65]. Mikulincer, M. ve Segal, J. (1991). Loneliness and the desire for intimacy: The intervening role of locus of control. *Personality and Individual Differences*, 12(8), 801-809.
- [66]. Milli Eğitim Bakanlığı (2012). *Halkla İlişkiler ve Organizasyon Hizmetleri: Örgüt İletişimi*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- [67]. Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumunu ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 14, 230-240.
- [68]. Orhaner, Gündüz, G. (2016). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- [69]. Oruç, T. (2013). *Üniversite öğrencilerinde psikososyal değişkenlere göre yalnızlık ile otomatik düşünceler ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- [70]. Ölçüm, D. (2015). *Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Sakarya ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- [71]. Öz, M. (2006). *Otel işletmelerinde yöneticilerin iş tatmininin değerlendirilmesi: Beş yıldızlı otellerde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- [72]. Öztürk, N. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- [73]. Özutku, H. (2007). Yönetici - ast ilişkileri ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi*, 40(2), 79-98.
- [74]. Parsak, G. (2010). *Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Çukurova Üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- [75]. Peng, J., Chen, Y., Xia, Y. ve Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510-515.
- [76]. Peplau, L. A. ve Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. Peplau, L. A. ve Perlman, D. (Yay. haz.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* içinde (1-18) New York: A Wiley Interscience Publication.
- [77]. Peplau, L. A. (1985). Loneliness research: Basic concepts and findings. I. G. Sarason ve B. R. Sarason (Yay. haz.), *Social Support: Theory, Research and Applications* içinde (s. 268-286) içinde. Washington: University of Washington, USA.
- [78]. Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1981). Toward a social psychology of loneliness. S. Duck ve R. Gilmour (Yay. haz.), *Personal relationships in disorder* içinde (s. 31-56) içinde. London: Academic Press.
- [79]. Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1984). Loneliness research: A survey of empirical findings. L. A. Peplau ve S. Goldston (Yay. haz.), *Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness* (s. 13-46) içinde. US. Government Printing Office.
- [80]. Reeves, P. M., Pun, W. H. ve Chung, K. S. (2017). Influence of teacher collaboration on job satisfaction and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 67, 227-236.
- [81]. Riordan, C. M. ve Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 141-154.
- [82]. Rokach, A. (1989). Antecedents of loneliness: A factorial analysis. *The Journal of Psychology*, 123(4), 369-384.
- [83]. Rokach, A. (1999). Cultural background and coping with loneliness. *The Journal of Psychology*, 133(2), 217-229.
- [84]. Rokach, A. ve Brock, H. (1998). Coping with loneliness. *The Journal of Psychology*, 132(1), 107-127.
- [85]. Rook, S. K. (1984). Promoting social bonding: Strategies for helping the lonely and socially isolated. *American Psychologist*, 39(12), 1389-1407.
- [86]. Rubin, M., Subasic, E., Giacomini, A. ve Paolini, S. (2017). An exploratory study of the relations between women miners' gender-based workplace issues and their mental health and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 47, 400-411.
- [87]. Russel, D., Peplau, L. A. ve Ferguson, M. L. (1978). Developing a measure of loneliness. *Journal of Personality Assessment*, 42(3), 290-294.
- [88]. Saklan, A. (2010). *Örgütlerde iş tatmini e örgütsel bağlılık ilişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- [89]. Sarıboğa, M. (2017). *Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi ve otel çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Doğu Üniversitesi, İstanbul.
- [90]. Sarıhan, C. Ö. (2007). *Engelli çocuğa sahip olan ve olmayan annelerin aile işlevlerini algılamaları ile yalnızlık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- [91]. Saygılı, M. ve Çelik, Y. (2011). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- [92]. Seçim Yalaz, Ö., Alpar, Ö. ve Algür, S. (2014). Üniversite öğrencilerinde yalnızlık: Akdeniz Üniversitesinde yapılan ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 200-215.
- [93]. Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55-64.
- [94]. Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- [95]. Smadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- [96]. Subulan, E. (2015). *Örgütlerde yaşanan kişilerarası çatışmaların çalışanların iş doyumunu üzerine etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- [97]. Sun, Ö. H. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış uzmanlık yeterlik tezi). TCMB Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- [98]. Şangar, Z. (2016). *İş doyumunu ve yaşam kalitesi: Akademik personel üzerinde bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- [99]. Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri. *Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- [100]. Tabancalı, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 263-280.
- [101]. Tabancalı, E. ve Korumaz, M. (2014). İl eğitim denetmenlerinin iş yerinde yalnızlıklarının incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (15), 31-40.
- [102]. Türk Dil Kurumu (1992). *Türkçe Sözlük*. İstanbul: Milliyet Basımevi.
- [103]. Ünsar, S., Kurt Sadırlı, S., Demir, M., Zafer, R. ve Erol, Ö. (2009). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek düzeyleri ve etkileyen etmenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 1(1), 17-29.
- [104]. Ünverdi, D. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- [105]. Vekeman, E., Devos, G. Valcke, M. ve Rosseel, Y. (2017). Do teachers leave the profession or move to another school when they don't fit? *Educational Review*, 26(4), 411-434.
- [106]. Waaijer, C. J. F., Belder, R., Sonneveld, H., van Bochove, C. A. ve van der Weijden, I. C. M. (2017). Temporary contracts: effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates. *The International Journal of Higher Education Research*, 74, 321-339.
- [107]. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: xxii. Washington DC, US: University of Minnesota.
- [108]. Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA, US: The MIT Press.
- [109]. Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Canterbury, Christchurch.
- [110]. Wright, S. L., Burt, C. D. B. ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- [111]. Wright, S. L. (2007). The experience of loneliness in organizational settings. R. L. Morrison, ve S. L. Wright (Yay. haz.). *Friends and Enemies in Organizations: A Work Psychology Perspective* içinde (s. 10-31). Londra: Palgrave Macmillan.
- [112]. Yakut, S. (2016). *Öğretmenlerde yabancılaşma, yalnızlık ve dindarlık ilişkisi: Polatlı örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- [113]. Yen, W. W., Chen, S. C. ve Yen, S. I. (2009). The impact of perceptions of organizational politics on workplace friendship. *African Journal of Business Management*, 3(10), 548-554.
- [114]. Yerlisu, T. ve Çelenk, B. (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 87-93.

- [115]. Yıldız, Ö. (2010). *İzmir il merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- [116]. Yılmaz, B., Korkut, Ş. ve Köse, E. (2010). Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları üzerine bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 11(1), 49-80.
- [117]. Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Journal of Education & Instruction*, 3(3), 59-69.
- [118]. Yılmaz, E., Yılmaz, E. ve Karaca, F. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek ve yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Genel Tıp Dergisi*, 18(2), 71-79.
- [119]. Yükseköğretim Kanunu, 2547 (1981).
- [120]. Yükseköğretim Kurulu (2005). Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği.
- [121]. Zaman Kılıç, S. ve Gümüşeli, A., İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.

EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı;

Üniversitelerin idari kadrolarında görev yapan çalışanların, çalışma yaşamında yalnızlık ve iş doyumlarını ölçmek amacıyla bir araştırma yapmaktayım. Sizin de bu çalışmaya katılmanızı diliyorum. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Kararınızdan önce veri toplama aracı hakkında sizi bilgilendirmek istiyorum. Birinci kısım, kişisel bilgileri içeren "Kişisel Bilgi Formu"dur. İkinci kısımda katılımcıların iş doyumlarını tespit etmeyi amaçlayan "Minnesota İşdoyumu Ölçeği" (Kısa Form) ve üçüncü kısımda ise çalışma yaşamında yalnızlığı belirlemeyi amaçlayan "İşyerinde Yalnızlık Ölçeği" yer almaktadır.

Veri toplama aracındaki maddelere vereceğiniz yanıtlardan elde edilecek olan bilgiler kesinlikle gizli kalacak olup yalnızca araştırma amacı için kullanılacak, başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Ölçek maddelerinin tümüne yanıt vermeniz, daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

İlgi ve katkınız için teşekkür ederim.

A. Cinsiyetiniz

1. Kadın 2. Erkek

B. Yaşınız

1. 20 - 25 2. 26 - 30 3. 31 - 35 4. 36 - 40
5. 41 - 45 6. 46 - 50 7. 50 üzeri

C. Kıdeminiz

1. 0 - 4 Yıl 2. 5 - 9 Yıl 3. 10 - 14 Yıl
4. 14 - 19 Yıl 5. 20+ Yıl

D. Eğitim Durumunuz

1. Ortaöğretim 2. Önlisans 3. Lisans
4. Yüksek lisans 5. Doktora

E. Medeni Durumunuz

1. Evli 2. Bekar

F. Unvanınız

1. Daire Başkanı 2. Fakülte/YO/Enstitü Sekreteri 3. Şube Müdürü
4. Şef 5. Memur / Bilg. İşl. / VHKİ
6. Diğer (Lütfen Belirtiniz)

G. Kadronuzun Bulunduğu Birimde mi Çalışıyorsunuz?

1. Evet 2. Hayır

EK-2 İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Madde No		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
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 yerimdeki ilişkilerimden memnunum.	()	()	()	()	()
6	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.	()	()	()	()	()
7	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	()	()	()	()	()
8	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte 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 (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	()	()	()	()	()
12	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.	()	()	()	()	()
13	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	()	()	()	()	()
14	İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	()	()	()	()	()
15	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	()	()	()	()	()
16	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	()	()	()	()	()

EK-3: Minnesota İş Doyum Ölçeği (Kısa Form)

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1= Hiç memnun değilim, 2= Biraz memnunuz, 3= Orta düzeyde memnunuz, 4= Memnunuz, 5= Çok memnunuz biçiminde belirtiniz.

Madde No	Minnesota İş Doyum Ölçeği (Kısa Form)	Hiç Memnun Değilim	Biraz Memnunuz	Orta Düzeyde Memnunuz	Memnunuz	Çok Memnunuz
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme olanağı	()	()	()	()	()
2	Tek başına çalışma olanağı	()	()	()	()	()
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme olanağı	()	()	()	()	()
4	Toplumda bir yer edinme olanağı	()	()	()	()	()
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı	()	()	()	()	()
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği	()	()	()	()	()
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme olanağı	()	()	()	()	()
8	Sürekli bir işe sahip olma olanağı	()	()	()	()	()
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı	()	()	()	()	()
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme olanağı	()	()	()	()	()
11	Yeteneklerimi kullanabilme olanağı	()	()	()	()	()
12	Firma politikasını uygulama olanağı	()	()	()	()	()
13	Aldığım ücret	()	()	()	()	()
14	Bu işte ilerleme olanağım	()	()	()	()	()
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü	()	()	()	()	()
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme olanağı	()	()	()	()	()
17	Çalışma koşulları	()	()	()	()	()
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması	()	()	()	()	()
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü	()	()	()	()	()
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu	()	()	()	()	()

EK-4: Ölçek Kullanım İzinleri

İş yaşamında yalnızlık ölçeği kullanım izni hk. Gelen Kutusu 📧 🖨️ 📧

 **Emrah Koçak** <emrahkocak@mersin.edu.tr> ★ ↶ ↷
Alıcı: dogantayfun, tayfun ⌵

Merhaba,
Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. "Çalışma Yaşamında Yalnızlık ve İş Doyumu İlişkisi: MEÜ İdari Çalışanlarının Durumuna İlişkin Bir Araştırma" başlıklı tezimde, Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirmiş olduğunuz İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğini kullanma konusunda izninizi istiyorum.
Saygılarımla.

...

 **Tayfun Doğan** ★ ↶ ↷
Alıcı: bana ⌵

Merhaba,
Ölçeği kullanabilirsiniz. Ölçek maddelerine kişisel web sitemden ulaşabilirsiniz.
Tayfun
www.tayfundogan.net

İş Doyumu Ölçeği Kullanma izni Hk. Gelen Kutusu 📧 🖨️ 📧

 **Emrah Koçak** <emrahkocak@mersin.edu.tr> ★ ↶ ↷
Alıcı: asli ⌵

Merhaba,
Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. "Çalışma Yaşamında Yalnızlık ve İş Doyumu İlişkisi: MEÜ İdari Çalışanlarının Durumuna İlişkin Bir Araştırma" başlıklı tezimde, Türkçeleştirmiş olduğunuz Minnesota İş Doyumu Ölçeğini kullanma konusunda izninizi istiyorum.
Saygılarımla.

...

 **Asli Baycan Binark** ★ ↶ ↷
Alıcı: bana ⌵

Kullanabilirsiniz .
Asli Baycan

From: Emrah Koçak [emrahkocak@mersin.edu.tr]
Sent: Monday, May 29, 2017 3:12 PM
To: Asli Baycan Binark
Subject: İş Doyumu Ölçeği Kullanma izni Hk.

...

EK-5: Etik Kurul Kararı



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU KARARLARI



Karar Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
08.03.2018	2	2016/08

Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi Doç Dr. Binali TUNÇ'un sorumluluğunda yapılması tasarlanan "Çalışma Yaşamında Yalnızlık ve İşdoymu İlişkisi: Mersin Üniversitesi İdari Çalışanlarının Durumuna İlişkin Bir Araştırma" adlı araştırma için hazırlanmış olan ve 25/02/2016 tarihinde sunulan başvuru formu ile ekindeki ilgili belgeler, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, araştırmanın yürütülürken olan ilgili yasal mevzuata uyularak yürütülmesi ve sonuçlandırılması koşulu ile gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına toplantıya katılanların oybirliği ile karar verilmiştir.


Başkan
Prof. Dr. İsmail TUNCER

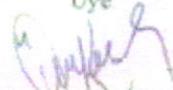
(Katılmadı)
Yrd. Doç. Dr. Serdarhan
Musa TAŞKAYA
Başkan Yardımcısı


Prof. Dr. ElifEKER DEVELİ
Raportör

(Katılmadı)
Prof. Dr. Zeki KÜTÜK
Üye


Doç. Dr. Burhan ÇAPRI
Üye


Doç. Dr. Sinan ÖZGELEN
Üye


Doç. Dr. Ahmet Öner KURT
Üye

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Emrah KOÇAK

E-posta : emrahkocak@mersin.edu.tr

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	İktisat	Çukurova Üniversitesi	2007
Yüksek Lisans	Eğitim Yönetimi	Mersin Üniversitesi	2017
Doktora			

Görevler :

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
İdari Çalışan	Mersin Üniversitesi	2009 - <i>Sürüyor</i>

ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

İnandı, Y. ve Koçak, E. (2011). Eğitimin ekonomik temelleri. Y. İnandı. (Yay. haz.). *Eğitim Bilimine Giriş (Birinci Baskı)* içinde (s. 176-210). Adana. Karahan Kitabevi.