



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**EĞLENCE MEKANLARINDA ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ DOYUMLARI,
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ, BENLİK SAYGILARI VE YALNIZLIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Enver KANDEMİR

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Oğuz TAN

İSTANBUL - 2019

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**EĞLENCE MEKANLARINDA ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ DOYUMLARI,
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ, BENLİK SAYGILARI VE YALNIZLIK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Enver KANDEMİR

164102228

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Oğuz TAN

İSTANBUL - 2019



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

GENEL BİLGİLER

Öğrenci No	: 164102228
Öğrenci Adı Soyadı	: Enver Kandemir
Anabilim Dalı	: Klinik Psikoloji
Tez Danışmanı	: Dr. Öğr. Üyesi OĞUZ TAN
Tezin Başlığı	EĞLENCE MEKANLARINDA ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ DOYUMLARI, TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ, BENLİK SAYGILARI VE YALNIZLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi	: 30.05.2019	Saati	: 14:00
Öğrenci Savunmaya	: <input checked="" type="checkbox"/> GELDI		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca tez bilimsel olarak incelenmiş, adayın tez çalışmasını sunmasının ardından, adaya tez çalışması ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,			
<input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU			
<input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavında adayın başarılı bulunması sonucunda tez KABUL edilmiştir.			
<input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ için ay EK SÜRE verilmesinin Enstitü Müdürlüğüne önerilmesi kararı alınmıştır. (en fazla 3 ay)			
<input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavının sonucunda tezin REDDEDİLMESİ kararı alınmıştır.			
Savunmada Tezin Başlığı	: <input checked="" type="checkbox"/> Değişmedi. <input type="checkbox"/> Değişti.		
Tezin Yeni Başlığı	:		
Öğrenci Savunmaya	: <input type="checkbox"/> GELMEDI		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca yukarıda belirtilen tarih ve saatte Tez Savunma Jürisi toplanmış ancak ilgili öğrenci savunma sınavına gelmemiştir. Adayın tez çalışmasını Jüri önünde sunmadığı için yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,			
<input type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ ile REDDEDİLMİŞTİR.			

ile almıştır.

Tez Sınavı Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Danışman Üye	Dr. Öğr. Üyesi Oğuz Tan	
Üye	Doç. Dr. Üyesi Eylem Özten	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Erkal Erzincan	

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “EĞLENCE MEKANLARINDA ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ DOYUMLARI, TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ, BENLİK SAYGILARI VE YALNIZLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmıő olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Tarih:

Ad-Soyad: Enver KANDEMİR

ÖZET

(KANDEMİR, Enver, Yüksek Lisans, İstanbul, 2019)

Eğlence Mekanlarında Çalışan Kadınların İş Doyumları, Tükenmişlik Düzeyleri, Benlik Saygıları ve Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Bu çalışmada, eğlence mekanlarında çalışan kadınların iş doyumları, benlik saygıları, tükenmişlik ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. İlişkisel bir desende nicel bir çalışma olarak planlanan bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu, eğlence mekânlarında çalışan ve yaşları 18-65 arasında değişen ($\bar{X}=34.32\pm 12.05$) 108 kadın oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında veriler, araştırmacı tarafından hazırlanmış Demografik Bilgi Formu, Cooper Smith Özsaygı Envanteri-Kısa Formu, İş Tatmini Ölçeği ve UCLA Yalnızlık Ölçeği ile toplanmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesinde betimsel istatistikler, Pearson korelasyon analizi, Kruskal Wallis H-Testi, Bağımsız Örneklemeler için t-Testi ve gözlenen değişkenlerle yol analizi (path analysis) tekniklerinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların yaşlarının, İş Tatmini Ölçeği ücret alt boyutundan aldıkları toplam puanları negatif yönde yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca, kronik bir rahatsızlığa sahip olmalarının ve Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanların İş Tatmini Ölçeği terfi alt boyutundan aldıkları toplam puanları negatif yönde yordadığı da belirlenmiştir. Buna göre, katılımcıların yaşlarının artmasının, ücret ile ilgili daha az iş tatmini yaşamaları ile ilişkili olduğu, buna ek olarak kronik bir hastalığa sahip olmalarının ve özgüven puanlarının fazlalığının da terfi ile ilgili daha az iş tatmini yaşamaları ile ilişkili olduğu belirtilebilir. Araştırma kapsamında elde edilen diğer bulgular ilgili literatür çerçevesinde tartışılmış önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: eğlence mekânlarında çalışan kadınlar, yalnızlık, benlik saygısı, iş doyumunu, yol analizi

ABSTRACT

(KANDEMİR, Enver, Research Master, İstanbul, 2019)

Evaluation of the Relationships Between Job Satisfaction, Burnout Levels, Self-Esteem and Loneliness Levels of Women Working in Entertainment Venues

In this study, it is aimed to evaluate the relationships between job satisfaction, burnout levels, self-esteem and loneliness levels of women working in entertainment venues. The study was planned as a quantitative study in a pattern of correlation model. The sample of the study consisted of women working in 108 entertainment venues with a mean age of 34.32 ($Ss = 12.05$). Data were collected by demographic information form, Cooper Smith Self-Esteem Inventory-Short Form, Job Satisfaction Scale and UCLA Loneliness Scale. In this study, descriptive statistics, Pearson correlation analysis, Kruskal Wallis H-Test, t-Test for independent samples and path analysis techniques were used to analyze the data. According to the results of the analysis, it was determined that the ages of the participants predicted the job satisfaction scale. In addition, it was determined that the total scores obtained from the Cooper Smith Self-Esteem Inventory and the total score they received from the Cooper Smith Self-Esteem Inventory were statistically significant. Other findings obtained within the scope of the study were discussed within the framework of the related literature.

Keywords: women working in entertainment venues, loneliness, self-esteem, job satisfaction, path analysis

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	4
1.3. Problem Cümlesi.....	4
1.4. Araştırmanın Sayıtları	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6. Tanımlar	5
2. GENEL BİLGİLER.....	6
2.1. İş Doyumu.....	6
2.1.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı	6
2.1.2. İş Doyumunun Önemi ve Boyutları.....	7
2.1.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	8
2.2. Tükenmişlik.....	10
2.2.1. Tükenmişlik Kavramı ve Tanımı.....	10
2.2.2. Tükenmişlik Kavramının Boyutları	13
2.2.3. Tükenmişliğin Sebepleri.....	15
2.2.4. Tükenmişliğin Belirtileri	16
2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları.....	19
2.3. Benlik Saygısı	20
2.3.1. Benlik Saygısı Kavramı ve Tanımı	20
2.3.2. Benlik Saygısı İle İlgili Yaklaşımlar	24
2.4. Yalnızlık.....	26
2.4.1. Yalnızlık Kavramı ve Tanımı.....	26
2.4.2. Yalnızlığın Türleri.....	28

2.4.3. Yalnızlığın Nedenleri	29
2.4.4. Yalnızlığın Sonuçları.....	31
2.5. İlgili Araştırmalar	32
2.5.1. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar	32
2.5.2. Tükenmişlik İle İlgili Araştırmalar	34
2.5.3. Benlik Saygısı İle İlgili Araştırmalar.....	35
2.5.4. Yalnızlık İle İlgili Araştırmalar	37
3. GEREÇ VE YÖNTEM	40
3.1. Çalışmanın Yöntemi	40
3.2. Çalışma Grubu	40
3.3. Veri Toplama Araçları	41
3.3.1. Demografik Bilgi Formu	42
3.3.2. Coopersmith Özsaygı Envanteri-Kısa Formu (CSEI).....	42
3.3.3. UCLA Yalnızlık Ölçeği.....	42
3.3.4. İş Tatmini Ölçeği.....	43
3.4. Verilerin Analizi.....	43
4. BULGULAR	45
4.1. Araştırma Kapsamında Ele Alınan Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler	45
4.2. Katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeği, Cooper Smith Özsaygı Envanteri, İş Tatmini Ölçeği Ortalama Puanları ile Bazı Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi	48
5. TARTIŞMA	54
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	59
6.1. Sonuçlar	59
6.2. Öneriler	61
6.2.1. Araştırma Bulgularına Yönelik Öneriler.....	61
6.2.2. Araştırmacıya Yapılabilecek Öneriler	61
7. KAYNAKLAR	62
EKLER.....	79
EK-1 Demografik Bilgi Formu	79
EK-2: UCLA Yalnızlık Ölçeği	81
EK-3: Coopersmith Benlik Saygısı Ölçeği	82
EK-4: İş Tatmini Ölçeği	83



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.....	41
Tablo 2.....	45
Tablo 3.....	46
Tablo 4.....	47
Tablo 5.....	49
Tablo 6.....	51
Tablo 7.....	52
Tablo 8.....	53

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Hipotez Model	40
Şekil 2. Hipotetik Model 1	51
Şekil 3. Hipotetik Model 2	53



1. GİRİŞ

1.1. Problem

Eğlence tarihi çok eski zamanlara dayanmasına karşın, eğlencenin bir sektör olarak karşımıza çıkması ve bundan dolayı da bu sektördeki kadınların çalışma koşullarının tartışılması görece yeni bir olgudur. Türkiye’de özellikle 1930’lu yıllardan sonra eğlence sektöründe önemli değişimler ve gelişmeler yaşanmıştır. Eğlence denildiğinde müzik, şov, dans gibi çeşitlerin yanı sıra heykel, opera, bale gibi sanat dalları da akla gelir (Argan, 2007; Durmaz, 2015). Bundan dolayı eğlence sektörünün kendi içinde kategorilere ayrıldığını söylemek mümkündür. Bu çalışmada, eğlence mekanlarında çalışan kadınlar ele alınacaktır.

Eğlence hem sosyolojik hem de psikolojik bağlamda oldukça önemli işlevlere sahip olduğu için sosyo-psikolojik boyutuyla ele alınması gereken alanlardandır (Alkan, 2008). Esnek çalışma koşullarının farklı örneklerine rastlanılan eğlence sektörü, gerek ücret düzeyleri ve çalışma saatlerinin belirsizliği, gerekse de çalışanlar için sosyal güvence sunmamasından dolayı, bu sektörde çalışanları oldukça ağır çalışma şartlarına mecbur bırakmaktadır. Bununla birlikte, sektörde çalışan kişilerin mesleki, sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda birbirlerinden farklılaşması, çalışanların birlikte hareket etmesini engellemektedir. Eğlence sektöründe çalışanların bir diğer önemli problemi de gündelik yaşamda ayrımcılığa uğramalarıdır. Özellikle de kadınlar, eğlence sektöründe istihdam edilmeleri sebebiyle toplum tarafından dışlanabilmektedirler (Durmaz, 2015).

Eğlence mekanlarında birçok farklı meslek ve işte çalışan kadın vardır. Bu çalışmada eğlence mekanlarında konsomatris olarak çalışan kadınlar ele alınmıştır. Konsomatris köken olarak dilimize Fransızca “consommatrice” kelimesinden gelmiştir. Türk Dil Kurumuna göre anlamı, “Bar, gazino vb. eğlence yerlerinde müşteri ile beraber yiyip içerek çalıştığı mekana kazanç sağlayan kadın” şeklindedir (TDK, 2019). Seks işçisi kavramı, konsomatris kavramı ile çoğunlukla karıştırılmakta veya birbirinin yerine kullanılmaktadır. Seks işçisi kavramı, ücret karşılığı cinsel ilişkiye giren kişilere çeşitli isimler takmak yerine bu sektörde çalışan kişilere verilmek üzere belirlenmiş bir terimdir. Bu terim kullanılırken söz konusu olayın, sadece bir iş olduğu vurgulanmak istenmiş ve herhangi bir cinsiyet ayrımı yapılmamıştır. Konsomatrisler, genelevler veya benzeri yerlerde çalışmamakta, daha

çok eğlence mekânlarında çalışmaktadırlar. Buldukları çalışma ortamında kendilerinden zaman zaman seks işçisi olarak da çalışmaları beklenebilmektedir.

Bu bağlamda Türkiye’de yapılmış çalışmalar değerlendirildiğinde çalışmaların genel olarak seks işçileri örnekleminde yapıldıkları görülmektedir (Açıkalın, 2006, 2013; Güven-Lisaniler, Rodríguez ve Uğural, 2005; Seber, 2013; Sevensan, Aslan, Akın ve Akın, 2012). Konsomatris örnekleminde yapılan çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu belirlenmiştir. Daldal, Karaman ve Atambay (2002) çalışmalarında konsomatrislerin cinsel yolla bulaşan hastalıklara maruz kalmalarını değerlendirmiştir. Güven-Lisaniler, Uğural ve Rodríguez (2008) ise araştırmasında gece kulüplerinde çalışan yabancı uyruklu kadınların sorunlarını insan hakları bağlamında değerlendirmiştir.

Sosyal hayatta çeşitliliğin bir çılgılık gibi yükselen sesi ve eşit haklara ulaşma gayreti, tüm hızıyla devam etmektedir. Yirmi birinci yüzyıl, farkındalığın arttığı, bunun yanında susturma baskılarının da arttığı bir yüzyıldır. Bu yüzyılda savaşlar, doğal felaketler, yoksulluk, ayrımcılık, işsizlik, nefret söylemleri gibi problemlerle boğuşulmaktadır (Seber, 2013). Tüm bu sorunlarla birlikte hayatlarını sürdürmeye çalışan kadınlar, eğlence mekanlarında çalışırken de birçok sorunla yüz yüze gelebilmektedirler. İş niteliği ve meslek çeşidi, çalışma saatleri, iş yerinin fiziki özellikleri, fazla mesai, yasaklar, kararlara etki derecesi, arkadaşlarının ve işyeri sahibinin desteği, düşük ücret, iş gerilimi, rol belirsizliği, takdir görmeme, eğitim durumu, işyeri içi ilişkiler (Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009), olumsuz iş güvenliği, kötü yönetim, baskı, zayıf iletişim, işbirliği ve zayıf sosyal ilişkiler, plan ve politikalar, ilerleme fırsatı yokluğu, ödüllendirme eksikliği, rol çatışması (Sürgevil, 2006) tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler olarak el alınmaktadır.

Yapılan çalışmalara göre tükenmişlik, hem kişiler hem de örgütler yönünden iş hayatını tehdit eden bir sorundur. Tükenmişlik söz konusu olduğunda fiziksel, davranışsal ve duygusal belirtiler görülmektedir. Duygusal belirtilerin, tükenmişlik yaşayan insanlarda görülebilecek başka belirtilere kıyasla belirginliği daha azdır. Davranışsal belirtiler, psikolojik ve fiziksel belirtilere göre başka bireyler tarafından daha kolay gözlemlenebilen tükenmişlik belirtileridir. Tükenmişliğin belirtileri anlamında bir diğer sınıflandırma da bireysel ve örgütsel belirtiler şeklindeki sınıflandırmadır (Güneş ve ark., 2009).

İnsan doğası üretmek odağının çok uzağında olamayacağı için bir mesleğin üyesi olmak ve çalışmak insanın hayatında önemli bir yer tutar. Fakat sahip olunan işin birey için ne anlama geldiği, bireyin mesleğiyle arasında olan ilişkinin esasında ortaya çıkan olumlu veya olumsuz tutumlar, bireyin mesleğinden alacağı doyumunu dolayısıyla yaşamsal doyumunu etkiler (Kuşdil, Bayram, Aytaç ve Bilgel, 2004). İş doyumunu, yaşam doyumuyla ilişkili olup, insanların ruhsal ve fiziksel sağlıklarını doğrudan etkiler. Konuya işyerleri bakımından bakıldığında, iş doyumsuzluğunun meydana getirdiği stres ve grup uyumu problemleri gibi dolaylı etkiler, verimliliği etkiler. Bu nedenlerle iş doyumunu önemlidir (Çimen ve Şahin, 2000). İş doyumunu kavramını; ‘çalışan bireyin işine karşı gösterdiği genel tutum’ biçiminde tanımlanabilir. Bireyin işine karşı tutumu pozitif ya da negatif olacağı için, iş doyumunu ‘bireyin iş tecrübelerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali’ olarak tanımlamak; çalışanın işine karşı olumsuz tutumunu ise, “iş doyumsuzluğu” şeklinde tanımlamak daha doğrudur (Çimen ve Şahin, 2000).

Benlik saygısı, diğer adıyla özsaygı, kişilerin günlük hayatlarının odağında yer alan önemli ruhsal yapılardan biridir çünkü kişilerin benlik saygısı ile kendisine yöneltmiş olduğu değerlilik hissi kişiliklerinin de temelini oluşturur ve motive edici bir faktör olarak da işlev görür. Diğer bir ifadeyle benlik saygısı, bir şema olarak yaşantıların, algıların ve güdülenmelerin temelinde yer alır ve insan davranışlarının özellikle de özdüzenleme davranışlarının önemli bir boyutunu oluşturur (Kernis, 2003; Mruk, 2006).

İnsan doğası gereği sosyal bir varlıktır. Yaşamını sürdürebilmesi, psikolojik ve yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve neslini devam ettirebilmesi için diğer bireylere gereksinim duyar. Diğer insanları anlamaya ve kendi ifade etmeye, onlarla çalışmaya, işbirliği yapmaya, yaşamsal, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik sosyal ilişkilere muhtaçtır. Her yaş grubu için sosyalleşebilmek, yani yalnız kalmamak ve bundan doyum almak akıl ve psikolojik sağlığının iyi olması için gereklidir (Deniz, Hamarta ve Arı, 2005; Kafetsios ve Sideridis, 2006).

Alanyazında eğlence mekanlarında çalışan kadınların iş doyumları, tükenmişlik düzeyleri, benlik saygıları ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkileri ele alan çalışmaya rastlanmaması ve bu ilişkilerin ortaya konulmasının alana katkı sağlayacağı düşüncesiyle bu çalışma planlanmıştır. Bu çıkış noktasından hareketle, eğlence mekanlarında çalışan kadınların iş doyumları, tükenmişlik düzeyleri, benlik

saygıları ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda eğlence mekanlarında çalışan kadınların tükenmişlik düzeylerinin yordayıcıları incelenmiştir. Ayrıca ele alınan değişkenlerin demografik özelliklerle ilişkileri de değerlendirilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, eğlence mekanlarında çalışan kadınların iş doyumları, tükenmişlik düzeyleri, benlik saygıları ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda eğlence mekanlarında çalışan kadınların tükenmişlik düzeylerinin yordayıcıları incelenmiştir. Ayrıca ele alınan değişkenlerin demografik özelliklerle ilişkileri de değerlendirilmiştir.

1.3. Problem Cümlesi

Araştırma betimsel bir çalışmadır, var olan durumları ortaya koymak üzere planlanmıştır. Araştırmanın amacı, gece kulüplerinde çalışan konsomatrislerin iş doyumları, yalnızlık düzeyleri ve benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

- Ölçme araçlarının uygulanmasının her uygulama ortamında benzer şekilde yürütüldüğü,
- Çalışma grubunun veri toplama araçlarına içtenlikle cevap verdiği,
- Veri toplama araçlarının uygulanması sırasında katılımcıların birbirini etkilemediği varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmanın katılımcıları, İstanbul ili sınırları içerisinde eğlence mekanlarında çalışan ve gönüllülük esasına göre ulaşılan kadınlar ile sınırlıdır. Bundan dolayı bu araştırmadan elde edilen bulgular, aynı örneklemdaki katılımcılara ve benzer özellik gösteren çalışma gruplarına genellenebilir.
- Katılımcıların iş doyum düzeyleri, İş Tatmini Ölçeğinden; yalnızlık düzeyleri, UCLA Yalnızlık Ölçeğinden; benlik saygıları Coopersmith Özsaygı Envanteri-Kısa Formundan; tükenmişlik düzeyleri ve demografik bilgileri ise araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formundan alacakları puanlar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Konsomatris: Gazino, bar vb. eğlence yerlerinde müşteri ile birlikte yiyip içerek çalıştığı yere kazanç sağlayan kadındır (TDK, 2019).

İş Doyumu: Çalışanın işini veya iş hayatını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz veya ulaştığı duygusal doyumdur (Güler, 1990).

Tükenmişlik: Olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir belirtidir (Maslach ve Jackson, 1981b).

Benlik Saygısı: Kişinin ideal benliği ile benlik imgesi arasındaki farktan oluşan duygularını ifade eder (Mruk, 2006).

Yalnızlık: Kişinin var olan sosyal ilişkisi ile arzuladığı sosyal ilişki arasındaki tutarsızlıklar sonucunda oluşan ve hoş olmayan öznel psikolojik durumdur (Peplau ve Perlman, 1982).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu

2.1.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı

İş doyumu kavramı ilk olarak 1900'li yılların başlarında Frederick W. Taylor tarafından kullanılmıştır. İş doyumu konusunda bilinen ilk çalışma, fabrika işçileri için fabrika ortamında en az stres ve yorgunluk yaratacak çalışma ortamının bulunması ile ilgili olmuştur. Taylor'a göre en fazla doyum sağlayan çalışma ortamı, çalışanların en az çaba sarf ederek en fazla parayı kazandıkları durumdur. Taylor, çalışanların motivasyonu ve işten sağladıkları doyumun paraya verdikleri önem ile yakından ilgili olduğunu belirtmiştir (Atakan, 2007).

1920'li yıllarla birlikte Elton Mayo ve arkadaşları, çalışanların sağlıklarına etkisi olduğunu düşündükleri ışıklandırma, havalandırma, gürültülü ve ısıtma gibi birtakım çevre faktörlerinin iş kazaları, yorgunluk ve çalışma-istirahat zamanları üzerine etkilerini inceleyen araştırmalar yapmışlardır. Chicago Western Elektrik işletmesinin Hawthorne fabrikalarında yürütülen ve Hawthorne çalışmaları olarak bilinen, değişik ışıklandırma seviyelerinin çalışanların üretkenlikleri ve yorgunlukları üzerine etkilerini değerlendiren çalışmalar sonucunda sosyal tanınma, kabul edilme gibi sosyal faktörlerin ekonomik faktörlerden daha önemli olduğu vurgulanmış ve bu faktörlerin direkt olarak iş doyumuna ve üretime etkisi olduğu tespit edilmiştir.

“Hawthorne çalışmaları” ile, iş doyumu konusunda insan ilişkileri teması önem kazanmıştır. Çalışanların ruhsal özelliklerinin ve aralarındaki sosyal ilişkilerin, çalışma hayatıyla yakından ilişkili olduğunun farkına varılmıştır. Bu çalışmalar ile iş doyumu kavramının kişisel ve örgütsel sonuçları tartışılmaya başlanmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş doyumu konusunda üç temel yaklaşımın olduğu görülmektedir. Franke ve Kaul'a göre birinci yaklaşım, işin fiziksel ve ekonomik şartlarıyla; ikinci yaklaşım insan ilişkileri ile ilgilenmektedir. Üçüncü yaklaşım ise Hutton'a göre işin çağdaştırılması ile ilgilenmektedir (Franke ve Kaul, 1978).

İş doyumu konusunda bir asırdır araştırmalar yapılmakta ve yapılan her araştırma da kavramla ilgili birçok farklı tanım ortaya çıkmaktadır. İş doyumu, bireyin işinde ulaştığı değerlerden duyduğu memnuniyet düzeyi, iş yaşamına karşı bireyin reaksiyonudur (Locke, 1976). Locke (1976) yine iş doyumunu, bireyin işine ya da iş statüsüne karşı pozitif duygu seviyesi olarak tanımlamaktadır. Pozitif duygu

tanımlamasının bilişsel ve davranışsal olmak üzere iki bileşeni vardır. Bilişsel tarafı, bireyin işine ya da işteki statüsüne karşı inançları (işin ilginçliği, sıkıcılığı vb.); davranışsal tarafı da işe karşı bireyin (sıkı çalışma, örgütte uzun yıllar çalışma vb.) davranış eğilimleridir.

Diğer bir tanıma göre iş doyumunu, kişinin içindeki kazancı, işin tabiatı, terfisi, süpervizyon gibi bütün hislerini kapsamaktadır (Telman, 1988). Güler (1990) iş doyumunu, kişinin iş ile ilgili değerlerinin işte karşılandığını algılaması ve bu değerlerin kişinin gereksinimleri ile uyumlu olması şeklinde tanımlamakta ve çalışanın işini veya iş hayatını değerlendirmesi sonucu ulaştığı duygusal doyum ya da duyduğu haz olduğunu ifade etmektedir.

Çalışanın çabaları karşısında elde ettikleri ödüle göre işe ve organizasyona duydukları tepkidir (Lawler, 1976). Bir başka yaklaşıma göre iş doyumunu, çalışanların işlerine karşı duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk durumudur. İş doyumunu; çalışanın bilgi, beceri ve yetenekleri ile yaptığı işin nitelikleri uyduğu zaman gerçekleşmektedir. Çalışanların işlerinden doyum sağlamaları onların inançlarına, duygularına, davranışlarına ve eğilimlerine bağlı, karmaşık ve de aynı zamanda dinamik bir olgudur (Davis, 1982, 1988; akt., Samadov, 2006).

İş doyumunu, çalışanların işleri hakkındaki tutumlarının toplamını ifade etmektedir. Doyum en az iki boyut altında farklılık göstermektedir. Birinci boyut yön doyumunu olarak adlandırılıp çalışanın, işin herhangi bir yönünden doyum sağlama eğiliminin ifade etmektedir. İkinci boyut ise çalışanın işinden bir bütün olarak, tüm yönleriyle doyum sağlamasını ifade etmekte olup, genel doyum şeklinde isimlendirilmiştir (Cherrington, 1994).

2.1.2. İş Doyumunun Önemi ve Boyutları

İnsanlar, yaptıkları işe bağlı olarak günlerinin ortalama üçte birini işyerlerinde geçirmektedirler. Bazı zamanlarda ailelerinden daha fazla çalışma arkadaşlarını görmektedirler. İş doyumunu yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere çalışanların işlerine karşı olumlu tutum sergilemeleri, işlerinden haz almaları ve memnun olmalarıdır (Atakan, 2007). Bu bağlamda aşağıda iş doyumunun önemini açıklayıcı olduğu düşünülen bazı görüşlere ve bulgulara yer verilmiştir.

İş doyumunu, yaşam doyumunun bir parçasıdır. Nasıl ki iş, çalışanın yaşantısının önemli bir parçası ise, iş doyumunu da çalışanların yaşam doyumlarını etkileyen önemli

bir etkidir. İş ve yaşam doyumları arasında iki yönlü bir ilişki oluşmaktadır (Davis ve Newstorm, 1993; Vecchio, 1995). Araştırma bulguları, iş doyum verileri ile iş yeri problemlerin teşhis edilebildiğini, örgütsel değişimlerin etkilerinin değerlendirilebildiğini, çalışanlarla olan iletişim artırılabilirdiğini, işten ayrılmaların altında yatan nedenlerin anlaşılabilirdiğini göstermektedir.

Mullins'e (2007) göre ise iş doyumunu *ekonomik, davranışsal ve etik* olmak üzere üç açıdan önemlidir. Ekonomik açıdan iş doyumunu, organizasyona şu katkılarda bulunur: Ürün kalitesi ve sayısı artar, çalışanlar arasında iyi ilişkiler yaşanır ve çalışanlar birbiriyle daha koordineli çalışırlar, az sayıda iş kazaları oluşur, işe geç kalma, işe devamsızlık yapma ve eğitim maliyetlerinde azalmalar daha az sayıda şikayetler ve işten ayrılmaların sayısında azalmalar görülür. Davranışsal açıdan organizasyondaki çalışanlar arasında yaşanan sosyal problemlerde azalma görülürken monotonluk, sıkıntı, fiziksel gerginlik ve zihinsel stres az yaşanır. Etik açıdan iş doyumunu işin doğal sonucu olup, örgütsel verimlilik için bir girdi değildir. Tüm işverenler ve hatta tüm insanlar tarafından kabul edilen bir değerdir. İşverenler, çalışanlarının yaptıkları işlerden memnun olmalarını sağlamalıdır. İşyerinde memnuniyeti arttıracak koşulları sağlamalıdır.

İş doyumunun üç boyutu vardır. İş doyumunu, çalışanın işine olan duygusal, bilişsel ve davranışsal bir tepkisidir (Saal ve Knight, 1988). Birincisi, iş doyumunu iş durumuna olan ve duygusal bir tepkidir. İkincisi, iş doyumunu çıktılarının iyi karşılanması veya beklentilerin aşılmasıyla belirlenir. Örneğin örgütte bir departmanda çalışan çalışanlar diğer departmandaki çalışanlardan daha fazla çalışıp az ödül aldıklarını hissediyorlarsa işlerine ve yönetime karşı olumsuz tutum takınacaklar ve doyumlu olacaklardır. Diğer yandan, çalıştıklarının karşılığını aldıklarını hissedersen işe karşı olumlu tutum takınıp doyum sağlayacaklardır. Üçüncü olarak, iş doyumunu birçok iş faktörleri ile ilgili unsurları temsil etmektedir. Bunlar, işin kendisi, yönetim, terfi fırsatları, ücret ve çalışma arkadaşlarıdır.

2.1.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumunu, çok boyutlu bir kavramdır. Yalnızca işin objektif özelliklerini kapsamaz. İşin birçok yönü, olumlu veya olumsuz olacak şekilde iş doyumuna etki edebilmektedir. Aynı zamanda çalışanların ihtiyaçlarını, isteklerini ve de beklentilerini kapsamaktadır.

Çalışanın işine yönelik algısının pozitif veya negatif olmasında etkili olan pek çok unsur vardır. Bu unsurlar; iş değiştirme (işten çıkarılma, tayin), performans, yaşam doyumu, ücret, sendikalar ve devamsızlık olarak açıklanabilir (Çetinkanat, 2000).

İş değiştirme: Bu konuda yapılan araştırmalar, iş doyumu ile işten ayrılmanın birbiri ile yüksek düzeyde ilişkisinin olduğunu göstermiştir.

Performans: İş doyumunun azalması, hizmet ve mal üretiminin azalmasına yol açmakta ve örgütsel performansın bir bütün olarak düşmesine neden olmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003).

Yaşam doyumu: İş doyumunu içerir. Neugarten ve arkadaşları (1961) yaşam doyumunu, kişinin ne istediği ile neye sahip olduğunu kıyasması sonucu elde edilen durum veya sonuçtur (Akt., Erol ve Kaba, 2018).

Ücret: İnsanlara ne kadar ödeme yapılırsa, işleriyle ilgili o derecede doyum aldıkları belirlenmiştir. Ücretinden daha az doyum alanlar, işe gitmeme ve işten ayrılma eğiliminde olabilmektedirler (Izgar, 2008).

Sendikalar: Sendikalı olmanın çalışanın dayanışma ile psikolojik sağlığına pozitif katkısı olmasının yanı sıra iş doyumuna da olumlu etkisi bulunmaktadır.

Devamsızlık ya da işe gitmeme: Çalışanın işinde baskı görmesi, çalışanda sadece fiziksel hastalığa yol açmamakta aynı zamanda psikolojik problemlere, iş doyumunun azalmasına, iş motivasyonunun düşmesine ve diğer kişisel ve iş ile ilgili etkenlere negatif bir şekilde yansımakta ve çalışan tüm bunların etkisiyle işine gitmemekte ve devamsızlık yapmaktadır (Çelikkol, 2001).

Çalışanın işine yönelik tutumu sonucunda iş doyumuna etki eden beş etken bulunmaktadır. Kişi, her bir etken üzerinde değişik derecelerde doyum sağlayabilmektedir. Bu beş etken şu şekilde sıralanabilir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006):

Örgütsel Etkenler: Ücret, işin niteliği ve doğası, organizasyonların politika ve uygulamaları, çalışma koşulları.

Grup Etkenleri: Organizasyon içindeki kişiler arasındaki etkileşimden kaynaklanan doyumdur. Çalışanın, iş arkadaşları, ast ve üstleri ile olan etkileşimi sonucundaki tutum ve davranışlardır.

Bireysel Etkenler: Çalışanın beklenti ve gereksinimleri, işinden aldığı doyum üzerinde etkilidir. Kişinin çalışma süresi boyunca yükselmesi veya terfi alması beklentilerini karşılıyorsa doyum sağlamasını sağlar. Aksi durumlar iş doyumsuzluğuna neden olabilir.

Kültürel Etkenler: Çalışanın sahip olduğu değerleri, inançları ve tutumları yapılan işle örtüşüyorsa bu durum bireyde iş doyumunu sağlar.

Çevre Etkenleri: Sosyal, politik ve ekonomik tüm yaşantılar kişinin iş doyumunu etkilemektedir.

Bireyin işten duygusal olarak beklentilerini karşılayamamasına bağlı olarak, işe ilişkin negatif duygulanım oluşmakta kişiler arası duyarlılık kaybolmakta, ilgi yitirmekte, olumsuz duygulanım belirlemektedir. Bu yüzden birey işini yürütemez, verimli olarak çalışamaz. Verilen işin kalitesinin düşmesiyle işten aldığı doyum kaybolmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Yapılan çalışma ve araştırmalar, işin ve çalışanın sahip olduğu niteliklere göre iş doyumunda birçok unsurun etkisinin olduğunu göstermektedir. Kariyer gelişiminin farklı aşamalarında fakültelerde çalışan akademisyenler arasında nedensel bir modelin incelendiği araştırmada, iş doyumunu ile maaş, toplam çalışma saati ve iş arkadaşı desteğinin stresle ilişkili olduğu belirlenmiştir (Hagedorn, 1994). Bender ve Heywood (2006) da üniversitelerde çalışan akademisyenler ile yaptıkları çalışmada, akademisyenlerin esnek ve serbest çalışma şartlarına sahip olmalarının daha fazla iş doyumunu sağladığını ortaya koymuşlardır. Maaş, terfi, sosyal statü, yönetici-çalışan ilişkisi, yetenek kullanımı, emniyet ve yaratıcılık gibi hususların eğitim sektörü çalışanları arasındaki iş doyumunu belirleyen ana etkenler olduğunu açıklamışlardır (Sönmezer ve Eryaman, 2008).

2.2. Tükenmişlik

2.2.1. Tükenmişlik Kavramı ve Tanımı

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak Herbert Freudenberger (1974) tarafından ileri sürülmüştür. Fakat kavramın yaygınlaşmasında Christina Maslach'ın önemli katkısı

olmuştur. Freudenberger (1974) tükenmişliği; aşırı zorlanma, uzun süreli stres yaşantısı ve yıpranma sonucu ortaya çıkan başarısızlık, bireyin enerjisi ve potansiyel gücü ile ilgili tükenmişlik duygusu şeklinde tanımlamaktadır.

Tükenmişlik; bireydeki potansiyelin, yaşam için gerekli enerjinin, iş görme, iş becerebilme yeteneğinin tükenmesi ya da yaşam için gerekli enerjinin kontrolsüz bir biçimde kullanılmasıdır (Felton, 1998; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu duyguyla birlikte bireyin baş etme becerilerindeki yetersizlik ya da baş edememesi; duygusal, bilişsel, fiziksel yönlerden bireyin tükenme duygusu yaşıyor olmasına rağmen, sorumluluklarını yerine getirmeye çalışma çabasıdır (Byrne, 1993). Tükenmişlik uzun süre devam eden etkileşimler ve duygu durumunun yıpratıcı biçime dönüştüğü fizyolojik, duygusal, bilişsel nitelikli bir yorulmuşluk sendromudur (Pines, 1993). Bulduğumuz çağda hızla değişen birey dışı etkenler bireysel düzeyde zorlanmalara neden olmaktadır. Bu durum, bireyin potansiyelini ortaya çıkarması bir yana var olan potansiyel güçlerini harcamasına, tüketmesine neden olmaktadır. Stresli yaşam şartları bireyi tükenmişlik sendromuyla yüz yüze bırakmaktadır (Schaufeli ve Janczur, 1994).

Tükenmişlik kavramı kullanılmaya başlandığından bu yana sosyal ve mesleki yaşamın psikolojik problemlerinden biri haline gelmiştir. Freudenberger (1974) bireysel düzeyde kendini gösteren, tutumlar, beklentiler, duygular ve güdülerini içeren bireyin bilişsel olarak zihninde yarattığı etkiye bağlı olarak uzun süreli stres durumunun doğurduğu psikolojik tükenme durumu olarak tanımlamaktadır. Bu etki bireyde başarısızlık hislerine, yıpranmışlık duygularına, enerjisini kaybetmiş hissetmeye, bireyde var olan gücün, potansiyelin etkisizleştirilmesi ve aşırı zorlanma sonucunda ortaya çıkan tükenme durumu şeklinde betimlenmektedir.

Maslach ve Jackson (1981b) tükenmişliği; iş sorumluluğunu üstlenen bireyin davranışlarında görülen fiziksel tükenme, yorgunluk, problemlerin çözümüne ilişkin yaşanan çaresizlik, umudunu kaybetme, iş dahil tüm yaşama ait işlevlerinde negatiflik fiziksel ve zihinsel tükenmeyle kendini gösteren sendrom olarak ele almıştır. Tükenmişlik, bireyin işe ilişkin olarak kronik, duygusal ve kişiler arası stres etkenlerine verdiği uzun süreli tepki biçimidir. Duygusal tükenme, düşük kişisel başarı duygusu ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutludur (Maslach ve diğerleri, 2001). Bireyin işin sorumluluğunu üstlendiği durumlarda tükenmişlik yaşanmaktadır.

Sendrom bireylerde fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açmaktadır (Byrne, 1993).

Tükenmişlik; duygusal yükün ağır olduğu işlerde çalışan bireylerin bu işlerde uzun süre çalışmalarına bağlı olarak iş ile ilgili sergiledikleri fiziksel, ruhsal ve zihinsel tükenme durumudur (Pines, 1993). Dünya Sağlık Örgütü (1998) ise tükenmişliği, aşırı çalışma ile ortaya çıkan ağır duygusal yorulmuşluk ve bunun sonucunda iş ve yaşama ait diğer sorumluluklarını yerine getirememek olarak tanımlamıştır.

Tükenmişlik, bireyin enerjisi, gücü ve potansiyel kaynaklarını tüketen işe dayalı aşırı beklentilerden dolayı başarısız olmak, yavaş yavaş yıpranmak ve yorulmaktır (Jones 1980; akt., İlbbay, 2014). Birey, işten karşıladığı olumlu pekiştirenlerini kaybettiğinde; doyumsuzluk, yorulmuşluk hisleriyle dolu bir duygulanım ortaya çıkmaktadır. Ancak bu durum iş yaşamı sırasında önemsenmemekte, göz ardı edilerek, ertelenmektedir. Bundan sonra ise birey, ağırlaşmış duygulanımın etkisi altına girmektedir. İşe yönelik istek kaybı, işe gitmeyi istememe, işten soğuma, işi ağır yük olarak görme, şüpheli tavırlar, duygusal patlamalar ve şimdiye kadar sergilediği benlik imajına uygun olmayan tutum ve tavırlar sergileme bu tepkiler arasında sayılabilir (Maslach ve diğerleri, 2001; Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova ve Bakker, 2002).

Maslach'a (2003) göre tükenmişlik, işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve başka kişilerle sürekli yüz yüze çalışmak durumunda olan bireylerde görülen uzun süreli yorgunluk, fiziksel bitkinlik, umutsuzluk ve çaresizlik hislerinin, yapılan işe, yaşama ve diğer bireylere karşı olumsuz tutumlarla yansımalarıyla oluşan bir sendromdur. Tükenmişlik; bireyin işini yaparken duygulardan yoksunlaşarak mekanikleşmesi, işe ve iş çevresine olumsuz tavırlar sergilemesi, zaman zaman bireyde duygusal patlamalarla kendini gösteren yüksek düzeyli stres reaksiyonudur (Farber, 1991; akt., İlbbay, 2014). Bireyin duygusal olarak yoğunlaştığı uzun süre iş ortamında bulunmasından dolayı, fiziksel olarak yıpranmışlık hislerinin yer aldığı, problemlere çözüm üretmeyle ilgili çaresizlik duygularının yaşandığı, hayal kırıklıklarının negatif bir benlik algısına dönüşerek öznel bir tepki biçiminde doğmasına sebep olan etkidir (Pines, 1993).

Tükenmişlik, beklentilerini karşılayabileceğine ilişkin inancın düzeyine bağlıdır. Beklentiler ortalama ya da yüksek düzeyli olabilir. Beklentilerini karşılayamayan birey ise amaçlarına ulaşamamanın getirdiği yorgunluk ve buna bağlı eksikliklerin tedirginliğini yaşamaktadır. Bu tedirginlik durumunun üstesinden gelmek için birey kendi potansiyeline, kendi enerjisine yönelerek beklentilerini gerçekleştirme çabası içine girer. Bu durumun ilerlemesi bireyin potansiyelini tüketmeye başlamasıyla sonuçlanacaktır. Bunun üzerine işse ait sorumlulukların da eklenmesiyle yaşanan stres bireyin fonksiyonda bulunma oranını olumsuz yönde etkileyecektir. Stresin üstesinden gelebilme ile ilgili denemelerin başarısız sonuçlanmasında çaresizlik şeklinde verilen tepki biçimi tükenmişlik olabilir (Byrne, 1993).

2.2.2. Tükenmişlik Kavramının Boyutları

Tükenmişlik; “duygusal tükenmişlik”, “kişisel başarının azalması” ve “duyarsızlaşma” olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Budak ve Sürgevil, 2005; Maslach, 2003; Maslach ve Jackson 1981b). “Duygusal tükenmişlik, kişisel başarı ve duyarsızlaşma” boyutlarının kendi aralarındaki ilişkilerine bakıldığında tükenmişliğin üç boyutunun birbirinden farklı ama birbirleriyle ilişkili ve birbirinin devamı niteliğinde olduğu görülmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Bu boyutlar çeşitli bileşimlerle, farklı tükenmişlik profillerinin oluşmasına da sebebiyet verebilmektedirler (Önder ve Basım, 2008).

2.2.2.1. Duygusal Tükenmişlik

Duygusal tükenmişlik; tükenmişliğin kişisel ve stres boyutunu ve kişinin fiziksel ve duygusal kaynaklarında azalmayı belirtmektedir. Tükenmişlik sendromunun başlangıcı, en önemli ve merkezi ögesidir. Duygusal tükenmişlik yaşayan birey, kendini diğer kişilerin problemlerini çözme konusunda güçsüz hisseder. Duygusal açıdan yoğun bir çalışma temposu içinde olan kişi, kendini zorlar ve başka bireylerin duygusal talepleri altında ezilir. Ve sonuçta duygusal olarak tükenme, bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkar (Yıldırım ve İçerli, 2010).

Tükenmişlik sendromunun en önemli belirleyicisi ve birinci boyutu olan duygusal tükenme, kişilerin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı temsil etmekle birlikte, işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını da betimlemektedir (Budak ve Sürgevil, 2005; Eren ve Durna, 2006). Bireylerin aşırı çalışmaları sonucu,

işlerinin gerektirdiklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamında kullanılan duygusal tükenme, çoğunlukla kişide diğer bireylere yardım ederken, ruhsal ve duygusal taleplerin aşırılığı sebebiyle beliren bitkinlik durumunda ortaya çıkar (Girgin ve Baysal, 2005; Işıkhani, 2004).

Duygusal tükenmişlik yaşayan bireylerde, duygusal olarak kendilerini işlerine verememenin yanı sıra; işe gitmeme, işe devamsızlık, işyerine vaktinde gelmeme, işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda, çalışanlar çalışma arkadaşlarına, müşterilerine ve örgütlerine karşı duygusuz, katı, olumsuz ve özensiz bir tutum içine girmektedirler (Tuğrul ve Çelik, 2002). Tükenmişliğin başlangıcı ve merkezi olmakla birlikte kişisel stres boyutu ile ilgili olması, duygusal tükenmişlik boyutunu diğer boyutlara nazaran daha çok ön plana çıkarmıştır (Budak ve Sürgevil, 2005). Ancak duygusal tükenmişliğin, tükenmişliği tanımlamak için önemli bir kriter olması gerçeği, bunun yeterli olduğu anlamına gelmemektedir (Maslach, 2003).

2.2.2.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası boyutunu temsil eden, hizmet verilenlere yönelik olumsuz ve katı tutumları kapsayan, işe karşı tepkisizleşmeyi ve aynı zamanda da bireyin hizmet, bakım ve eğitim verdikleri kişilere karşı duygudan yoksun şekilde davranmalarını ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005; Dericioğulları, Konak, Arslan ve Öztürk, 2007; Tuğrul ve Çelik, 2002). Duyarsızlaşma; çalışanların hizmet verdikleri insanlara birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler söylemesi, umursamaz, alaycı bir tutum sergilemesidir. Birey, duyarsızlaşma boyutunda, başkalarının duygularına kayıtsız ve soğuk kalmaktadır. Duyarsızlaşma bir kaçış yolu olarak kullanılır. Kişiler arası ilişkiler, işin yapılabilmesi için gereken asgari düzeye indirgenmektedir (Yıldırım ve İçerli, 2010).

Tükenmişliğin boyutlarından biri olan duyarsızlaşmada birey, soğuk, katı, ilgisiz hatta insani olmayan bir tutum sergilemektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Tükenmişliğin bu basamağında başka insanlarla ilgili olumsuz düşünce biçimi geliştiren kişi, taşıdığı bu düşünce ve bu düşüncenin sonucundaki yanlış davranışlar sebebiyle kendini suçlu hissetmeye başlamaktadır (Işıkhani, 2004). Duyarsızlaşma sonucunda, tükenmişliğin üçüncü basamağı olan kişisel başarı düşüklüğü ortaya çıkmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006).

2.2.2.3. Kişisel Başarı Düşüklüğü

Kişisel başarının azalması, kişinin kendisi üzerindeki olumsuz değerlendirme eğilimi olarak ifade edilmektedir. Diğer bireylerle ilgili geliştirilen negatif düşünceler sonucunda kişi, kendisi hakkında da negatif düşünceler geliştirir. Sevilmeme duygusu, başarısızlık hissi ve suçluluk, benlik saygısını azaltarak bireyi depresyona sokabilir (Yıldırım ve İçerli, 2010).

Tükenmişliğin ikinci aşamasında diğer bireyler hakkında negatif düşünce biçimi geliştiren kişi, kendisiyle ilgili olarak da olumsuz düşünmeye başlamaktadır (Maslach, 2003; Işıkhan, 2004). Bu anlamda kişisel başarı düşüklüğü, kişinin kendini işinde başarısız hissetmesi, kendini mesleki olarak yetersiz görmesi ve gelen talepleri karşılama konusunda harcadığı tüm gayretin yetersiz olduğu düşüncesine kapılması olarak açıklanabilir (Çalgan, Yeğenoğlu ve Aslan, 2009). Kişisel başarısı azalan birey mesleğinde ilerleyemediğini, hatta gerilediğini düşünür ve kendini suçlu hissetmeye başlar. Bu durum bireylerin, kendilerini olumsuz değerlendirmelerine ve örgütte etkili olamadıklarına inanmalarına, kendilerine olan saygılarını kaybetmelerine ve depresyona girebilmelerine yol açabilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006; Maslach ve ark., 2001).

Kişisel başarı düşüklüğü; duygusal tükenmenin, duyarsızlaşmanın veya her ikisinin bileşiminin bir fonksiyonu olarak incelenmektedir (Maslach ve diğ., 2001). Bazı durumlarda ise kişisel başarı, duygusal tükenmişlik veya duyarsızlaşma ile eşgüdümlü gelişebilmektedir (Maslach, 2003).

2.2.3. Tükenmişliğin Sebepleri

Çalışma yaşamında sıkça karşılaşılabilen bir olgu haline gelen tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına etki eden birçok etmen vardır. Bu etmenlerle ilgili sahip olunan bilgilere, birçok çalışma sonucunda ulaşılan bulgular ve araştırmacıların gözlemleri sonucunda ulaşılmıştır. Farklı araştırmacılar tarafından tükenmişliği etkileyen pek çok sebep sıralanabilir.

Tükenmişlik yaşayan bireylerin çoğunluğu, belli bir hedefe ulaşmak için çaba göstermiş bireylerdir. Yoğun programları olan, her zaman sınırlarını zorlayan, daha fazlası için gayret gösteren bu bireyler, yaşama büyük beklentilerle başlamış, daha azıyla yetinmeyi reddetmiş bireylerdir. Tükenme sebepleri, kişilerin bu idealleriyle ilgilidir (Freudenberger ve Richelson, 1981).

Sürgevil (2006), tükenmişliğin sebeplerini; demografik, kişisel ve örgütsel olarak üç başlıkta toplamıştır. Tükenmişliğin kişisel sebeplerini ise, iç ya da dış kontrol odaklı olma, empati yeteneği, duygusal kontrol, kişisel gereksinimler, işkolik olma eğilimleri ve beklenti düzeyi olduğunu belirtmiştir. Özmen (2001) ise, tükenmişliğin sebeplerini kültür farklılıkları, iş hayatında başa çıkılamayan stres ve iş yükü ile bireyin enerjisi arasındaki dengenin bozulması olarak tasnif etmişlerdir.

Tükenmişliğin, işe yeni başlayan, çok heyecanlı ve istekli olan çalışanlarda daha fazla görüldüğü bilinmektedir. Araştırmacılara göre bu bireyler ilk heyecanlarıyla çok enerji harcamakta ve kısa zamanda da tükenmektedirler. Çünkü büyük başarılar kazanacaklarına inanmaktalar ancak zamanla bu amaçlarına ulaşamayınca heyecanları biter. Amaçlarını küçültmek yerine düş kırıklığı yaşarlar. Ayrıca yapılan çalışmalara göre tecrübesiz ve genç çalışanlar, tecrübeli ve yaşlı çalışanlara göre daha çok tükenmişliğe şartlanmaktadır. Bu durum, beklenti seviyelerinin farklı olması ile açıklanabilir. Kişisel tükenmişliğin kişisel sebepleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, işe bağlılık, çocuk sayısı, performans, stres, kişisel beklentiler, idarecilerinden gördüğü destek, mesleki doyum ve eğitim durumu şeklinde açıklanmıştır (Izgar, 2000).

Işıkhan (2004) kavrama daha geniş bir bakış açısı ile bakmış ve gergin bir kişilik yapısı, başarısızlık korkusu, kontrolsüzlük, kendi ihtiyaç ve isteklerine özen göstermeme, ekonomik sorunlar, sosyal izolasyon, çok çalışma, eğitim, kendi değerlerinden ödün verme ve kariyerin sona ermesi gibi kişisel etkenlerin tükenmişliğin nedenleri olarak sıralanabileceğini belirtmiştir.

2.2.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromu, yavaş yavaş başlamakta ve sürekli artış göstermektedir. Belirlediği hedefe ulaşmak amacıyla uzun süre gayret gösteren ancak buna ulaşamayan birey tükendiğini hisseder. Bazen de hiçbir olayın etkisi olmaksızın ortaya çıkabilir (Freudenberger ve Richelson, 1981). Tükenmişlik sendromu bireysel farklılıklara bağlı olarak değişebilen fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler göstermektedir (Freudenberger ve Richelson, 1981; Maslach ve ark.. 2001; Potter, 1995).

Potter (1995) tükenmişlik belirtisi olarak şunlardan söz etmektedir:

- Olumsuz Duygular: Tükenmişlik kronik hale gelene kadar sık yaşanan duygu biçimidir. Yükselmiş kaygı düzeyi, hayal kırıklıkları, kızgınlık, doyum alamamaya da bağlı olarak yorgunluk hisleri, enerjide tükenme ve bitkinlik olumsuz duygular arasında sayılabilir.
- Engellenmişlik Hissi: İlk ortaya çıkan belirtilerden biridir. Bireyin karşılaştığı engeller aşılamaz olarak algılanmakta, yaşamın anlamının kaybolmasına, iş sorumluluklarının yerine getirilmesine rağmen bireyde işe ilişkin doyum alamama ortaya çıkmaktadır. Birey, bu durumda yetkinliğini kaybettiğini, bu durumun hatalarının bir ürünü olduğunu düşünerek suçluluk duygusu yaşamaktadır.
- Depresyon: Suçlayıcı düşüncelerin artması, benlik saygısında düşme, yaşama ilişkin doyumsuzluklarda artış bu duygu durumu her ne kadar iş yaşamı ile ilgili olsa da genel yaşam fonksiyonlarına yayılarak depresyona zemin hazırlayıcı olabilir ve bireyin ruh sağlığını bozabilir.
- Duygusal Geri Çekilme: Birey, kendini savunma tepkisi sergilemek istemektedir. Ancak bu arada sosyal destek kaynaklarını kısıtlayarak tükenmişlikle başa çıkmasına katkı sağlayacak bir unsur kaybetme riski ile yüz yüze gelebilmektedir.
- Kişiler Arası Problemler: Bireyin tükenmişliği, duygusal olarak bitmişliğin, duygusal patlamalar yaşamasının, enerjisini tüketmesinin yanında; iş, aile, arkadaşlar gibi kişiler arası ilişkilere taşınan çatışmalar ortaya çıkarmaktadır. Birey bunlara bağlı olarak kişiler arası ilişkilerden kaçınan davranışlar sergileyebilir.
- Sağlık Sorunları: Soğuk algınlığı, baş ağrıları, sırt ağrıları, uykusuzluk, sürekli yorgunluk, bitkinlik hissi, kalp, mide ile ilgili şikayetler sık sık karşılaşılanlar arasındadır. Birey, fiziksel iyi olma yeteneğini kaybeder. Genel bir yorgunluk ve hastalık duygusu yaşayabilir.
- Azalmış Performans Düşüklüğü: Bıkkınlık hissi, dikkati toparlamada güçlük, iş ile ilgili sorumluluklar bireye yük olarak görülmektedir. Sorumluluklardan haz alınmamasına bağlı olarak devamsızlık, iş performansında düşme, işten kaytarma, fiziki olarak iş yerinde bulunsa bile birey bilişsel ve duygusal olarak işe yeterli katkı sunamaz. İşbirliği geliştiremeyen bireyin iş performansı da düşebilir.

- Artan Madde Kullanımı ve Sağlığa Zarar Verme: Birey bazı maddelere başvurarak kendini rahatlatmaya yönelebilir. Tükenmişlik duygu durumunun oluşturduğu etkiden kurtulmak için bu maddelerdeki artış bazen bağımlılık dahi yapabilmektedir. Alkol, ilaç, sigara, kahve, şeker tüketimi normalin üzerine çıkmaktadır.
- Anlamsızlık: Tükenmişlik sendromu yaşayan birey, işe ilişkin anlamı yitirebilir, işe yararlılık düşüncesini kaybedebilir. Anlamlılığın yitirilmesi çok istekli ve kendini işe adanmış bireyler arasında yaygın olarak karşılaşılan bir durumdur.

Iwanicki (1983) ise tükenmişlik belirtilerini görünme derecelerine göre sınıflandırmaktadır. Buna göre tükenmişlik üç grupta incelenmektedir:

- Hafif Derecede Tükenme Gösterenler: Alınganlık, sinirlilik, bitkinlik, endişe gibi davranışların hafif düzeyde bireyi etkisi altına almasıdır.
- Orta Derecede Tükenme Gösterenler: Tükenme belirtileri hafif derecede gösterilir. En az iki haftada bir görülebilir.
- Şiddetli Derecede Tükenme Gösterenler: Ülser, migren ve kronik ağrılar gibi fiziksel rahatsızlıklarda artış, zamanı evin dışına bir yerde geçirme isteği, aileden dışlanmışlık hisleri olarak ifade edilebilir.

Deckard, Meterko ve Field (1994) ise tükenmişliğin belirtilerini şu şekilde ifade etmektedir:

- Fiziksel Belirtiler: Uykusuzluk, kalbin hızlı atması, yorgunluk, zayıflık ve sersemlik, enfeksiyona karşı direncin azalması, mide şikayetleri, hafıza problemleri, kilo değişimleri, mutsuzluk, hipertansiyon, kronik hale gelmiş hastalıklar, kas ve baş ağrıları gibi fiziksel belirtilerdir.
- Duygusal Belirtiler: Duygusal kütlük, düşük kişisel başarı duygusu, hayal kırıklığı, umutsuzluk, endişe duyguları belirgin hale gelebilir.
- Psikolojik Belirtiler: Depresyon, bireyin inançları ve değer yargılarındaki kuşkular, büyük bir değişiklik gerektiğine inanma, toplumdan geri çekilme, zararlı alışkanlıklar edinme, süregelen stres, acıma duygusunun kaybı gibi durumları içerir.
- Davranışsal Belirtiler: Hareketlerde yavaşlama, kişilerle daha az vakit geçirme, çalışma yerinde olmama, herkese şüphe ile bakma, yetersiz

kayıt tutma, işte ve evde konuşmaktan kaçınma, duygusal patlama ve sık sık ağlama gibi belirtileri içermektedir.

2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sendromunun en önemli ve kişiye en çok ipucu veren sonuçlarından biri, kişinin enerjisindeki azalmadır. Enerji eskiye oranla fark edilebilir biçimde azalmışsa, bir şeylerin ters gittiği aşıkardır (Freudenberger ve Richelson, 1981). Tükenmişlik yaşayan insanların duygusal yorgunluğu, beraberinde fiziksel yorgunluğu da getirmektedir. Yaşanan yoğun gerginlik rahat uyumayı olanaksız kılmakta, kronikleşen yorgunluk ve gerginlik, grip ve soğuk algınlığına yakalanmayı ve baş ağrılarını arttırmakta, ülser gibi mide rahatsızlıkları, boyun ve sırt ağrıları görülebilmektedir. Bireyler, yaşadıkları bu tip sorunlarla başa çıkabilmek için ağrı kesici ilaçlara, uyku ilaçlarına, sakinleştiricilere, uyuşturucuya ve alkole yönelebilmektedir (Maslach, 2003).

Tükenmişliğin sonuçları genel olarak; işi aksatma, çalışma ortamındaki işin ağırlığını ve fazlalığını bilerek ortamdaki uzaklaşma meyli, hastalıktan kaynaklanan sebeplerle işe gelmemede ve işe geç gelmede artış, çalma ve hırsızlık eğilimleri, işi bırakma eğilimi veya işi bırakma niyetindeki artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işe izinsiz gelmeme veya iznin sonunda izni uzatma, azalmış verim ve düşük performans, işte ve iş dışındaki ilişkilerde uyumsuzluk ve bozulmalar, evraklarla ilgili sahtekârlıklar, evlilik ve aile hayatında problemler, eş ile aile üyelerinden uzaklaşma, aile kutlamalarına katılmama eğilimi, işe olan aidiyet duygusunda azalma, hizmet verilen bireylere hatalı müdahaleler, hizmet verilen kişilerin şikâyetlerindeki artış, sağlık sorunları, kadınlarda âdet dönemi düzensizlikleri, cinsel isteksizlik, nefes almada zorlanmalar, cilt hastalıkları, baş dönmesi, alerji, göğüs ve sırt ağrıları, ruhsal problemler, depresyon, ani öfke, paranoya, benlik saygısında azalma, işine karşı hoşnutsuzluk, aşırı risk alma eğilimi, uykusuzluk, belirli psikosomatik hastalıklar, alkol ve ilaç kullanımında artış ve işten ayrılma biçiminde sıralanabilir (Ergin, 1995; Freudenberger ve Richelson, 1981; Maslach, 2003; Wright ve Hobfoll, 2004).

Tükenmişlik yaşayan bireylerin çok karışık duygular yaşamalarına bağlı olarak birçok davranış bozukluğu sergiledikleri de gözlemlenmiştir (Izgar, 2008). Çünkü tükenmişliğin sadece bireyin fiziksel sağlık ile ilgili değil, aynı zamanda ruhsal sağlık ile ilgili sonuçları da bulunmaktadır. Kişisel başarı duygusunda ve özsaygıda

azalma, kendini suçlama eğilimi, bireyin kendisi ve işi ile ilgili kötü hissetmesi ve bundan dolayı işini iyi yapmamasına neden olması, kişinin diğer bireylerden kopması ve izole bir yaşam sürmesi, kolay öfkelenme, diğer bireylere olumsuz duygular ve kuşku duyma, cesaretin kırılması, konsantrasyon yetersizliği, unutkanlık, kayıtsızlık, çalışanlardan kaçınma, riskli işlere girme, değişime direnç gösterme, iş üzerindeki inisiyatifi ve ilgiyi kaybetme, iş ile ilgili insanlardan çıkarlar bekleme, giderek artan iş stresi hissetme, artık yaşamdan zevk alamadığını hissetme, daha çok çalışılmasına karşın daha az iş yapıyor hissine kapılma, umutsuz olma, kendine ve çevresine karşı daha eleştirel olma, gülme isteğini kaybetme gibi durumlar tükenmişlik yaşayanların karşılaştıkları kişisel sonuçlardandır (Baltaş ve Baltaş, 2008; Işıkhan, 2004; Maslach, 2003).

Bazı çalışma bulguları, tükenmişlik sendromunun kendi başına psikolojik bir rahatsızlık biçimi olduğu hipotezini desteklemektedir. Bununla birlikte, tükenmişliğin kaygı, depresyon, özsaygıda düşüş ve bunun gibi psikolojik sağlıkla ilgili olumsuz etkiler oluşturabilen psikolojik çöküntüye yol açabileceği daha kabul edilebilir bir görüş olduğu değerlendirilmektedir (Maslach, 2003).

2.3. Benlik Saygısı

2.3.1. Benlik Saygısı Kavramı ve Tanımı

Benlik saygısı, ilk olarak 1980 yılında William James tarafından tanımlanmış ve bir yeterlik biçiminde betimlenmiştir. James'e göre kişiler, kimlikleri için önemli olan alanlarda kendileri hakkında beklentileri karşılayarak başarılı olmak isterler. Bundan dolayı benlik saygısı, kişinin başarılarının kişinin kendisine ilişkin ideallerine oranı şeklinde tanımlamaktadır. Kişilerin benlik saygılarının başarıya veya başarısızlığa dayalı olması kişilerin davranışlarını düzenler. Özsaygının yeterlik olarak incelendiği tanımlarda kişiler, benlik saygılarını arttırmak veya benlik saygısı seviyelerini koruyabilmek amacıyla kendileri için önemli olan alanlarda başarısızlıktan kaçınmaya ve başarılı olmaya çalışırlar (Mruk, 2006).

James'e göre; benlik saygısı kişinin elde ettiği başarılarla ilgilidir; başarılar elde edilerek ve başarısızlıklardan uzak kalarak benlik saygısının yükselebileceğini ifade etmektedir. Benlik saygısına ilişkin diğer görüşler değerlendirildiğinde ise sadece başarı değil, istekli olmak ve kişilik özellikleri ile de ilgili olduğu ortaya

çıkmaktadır. Bir başka görüşe göre ise benlik saygısı, psikolojik sağlık, motivasyon ve kimlik ile ilgilidir (Emler, 2001; Wadiwalla, 2007; akt., Munusturlar, 2014).

Benlik, kendi kişiliğimize yönelik kanılarımızdan ve kendi kendimizi görüş biçimimizden oluşmaktadır. Bu açıdan benlik, kişiliğin öznel yanı olarak tanımlanmaktadır. Kişilik gibi karmaşık bir yapıya sahip olan ve iç varlığımızın bütünü oluşturulan benlik kavramını çözümleyecek olursak benlik büyük ölçüde, “Ben neyim?”, “Ben ne yapabilirim?”, “Benim için neler değerlidir?”, “Hayatta ne istiyorum?” sorularının cevaplarını kapsamaktadır. Bu bakış açısıyla benlik, kişinin özellikleri, değer yargıları, yetenekleri, emel ve ideallerine dair kanılarının dinamik bir örüntüsüdür (Balkış-Baymur, 2012). Benlik saygısı, kişilerin seçtiği durumları, bu durumlardaki gayretlerini, başarı ve başarısızlığa olan tepkilerini etkiler (Crocker ve Park, 2003; akt., Kurtyılmaz, 2011).

Rosenberg, özsaygı ile ilgili yeni bir bakış açısının gelişimini sağlayan ve özsaygıyı değer atfetme süreci olarak betimleyen tanımını 1965 yılında ortaya koymuş ve benlik saygısını kişinin kendi değerine dair hislerine dayalı bir tutum olarak incelemiştir. Başka bir ifadeyle, kişilerin kendilerine ilişkin tutumlarının benlik saygılarını oluşturduğunu ileri sürmüştür (Rosenberg, Schooler, Schoenbach ve Rosenberg, 1995). Morris Rosenberg’in yaklaşımı özsaygının kişilerarası özelliğini vurgulamaktadır çünkü değerlilik veya değer atfetme, kişilerarası seviyede sosyalleşme süreciyle gerçekleştirilir. Kişiler kendilerine toplumun önem verdiği değerlere ve değer yargılarına göre değer atfetmektedirler. Bundan dolayı özsaygının gelişim sürecinde sosyal öğrenme çok önem arz etmektedir. 1960’lı yıllarda yaptığı çalışmayla Rosenberg, benlik saygısını belirleyen sosyal etkenlerin yanı sıra benlik saygısının sosyal davranışlar ve tutumlar üzerindeki etkisini de ele almıştır (Mruk, 2006).

Benlik saygısını değer atfetme ve sosyal öğrenme kavramlarıyla ilgili çalışmalar yapan Coopersmith’in çalışmaları, daha çok uygulamaya dönük ve benlik saygısının nasıl öğrenildiği ile, benlik saygısını geliştirme ve değiştirme teknikleri ile ilgilidir (Mruk, 2006). Coopersmith, benlik saygısını ölçme girişimlerinde bulunmuş ve benlik saygısının sebeplerini incelemiştir. Çocuk yetiştirme tarzları ile eğitim sürecinin özsaygı üzerindeki etkisine ilişkin çalışmalar yaparak, benlik saygısını geliştirmeye yönelik araştırmaların öncülerinden biri olmuştur (Mruk, 2006; Plummer, 2007).

Mruk (2006) benlik saygısına ilişkin tanımlamaların genel olarak dört şekilde gerçekleştiğini ifade etmiştir. Buna göre birinci ve en temel tanımda benlik saygısı belirli bir davranış olarak nitelendirilmiştir. İkinci tür tanımlamada ise farklılık ya da çelişki konusuna vurgu yapılmaktadır. Şöyle ki; kişinin olmak istediği ideal benlik ile gerçekte sahip olduğu algılanan benliği arasındaki farklılık ya da çelişki mevcuttur. Benlik saygısına yönelik tanımlamalarda üçüncü yol ise kişinin kendisine yönelttiği olumlu ya da olumsuz psikolojik tepkilerinden oluşmaktadır. Son olarak benlik saygısı kişiliğin bir parçası olarak tanımlanmıştır.

Benlik saygısı, kişilerin gündelik yaşamın merkezinde yer alan önemli psikolojik yapılardan birisidir çünkü kişilerin benlik saygısı ile kendisine atfetmiş olduğu değerlilik duygusu kişiliklerinin de özünü oluşturmada ve motive edici bir faktör olarak da işlev görmektedir. Başka bir ifadeyle, benlik saygısı bir şema olarak algıların, yaşantıların ve güdülenmelerin temelinde yer almakta ve insan davranışlarının özellikle de özdüzenleme davranışlarının önemli bir boyutunu oluşturmaktadır (Kernis, 2003; Mruk, 2006).

Öner'e (1985) göre benlik kavramı, benliği tanımlayan ancak herhangi bir değerlendirme içermeyen bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Benlik saygısı ise, benlik kavramını değerlendiren benlikten duyulan doyumunu anlatan bir kavramdır. Benlik saygısı, benliğin duygusal boyutudur. Kişi, kim olduğuyla ilgili belirli görüşlere sahip olmasının yanı sıra, kim olduğu hakkında belirli duygulara da sahiptir. Böylece benlik saygısı, kişinin benliği beğenme ve değerli bulma derecesi olarak tanımlanabilir (Kulaksızoğlu, 2005).

Özsaygı, kişinin ideal benliği ile benlik imgesi arasındaki farktan oluşan hislerini ifade eder (Mruk, 2006). Kişinin olmak istediği hali ile halihazırdaki durumunun farkı, benlik saygısının seviyesini göstermektedir. Kişinin kendini değerlendirmesinde bu farkla karşılaşması kaçınılmaz olduğu için durum normal karşılanmalıdır. Önemli olan kişinin gerçekliği ile ideal benliği arasındaki farkın fazla olmamasıdır. Kişinin ulaşmak istediği benlik ile sahip olduğu benlik arasındaki fark çoksa, kişi benlik imgesinden hoşnutsuz olacağı ve bu durumun onun benlik saygısını düşürerek iç gerilime ve çatışmaya yol açacağı ifade edilebilir (Kuzgun, 2002).

Benlik saygısı, kişiliğin öğelerinden biridir (Mruk, 2006). Özsaygı, benlik sisteminin bir parçası olarak düşünülmekte, benlik kavramı başlığı altında incelenmekte, ideal benlik ve benlik imgesi kavramlarıyla somutlaştırılmaktadır (Forney, Forney ve Crutsinger, 2005; Mruk, 2006). Benlik kavramı kişilerin kendileri ile ilgili tüm düşüncelerini ve inançlarını içerir, benlik saygısının temelini oluşturur. Benlik saygısı ise kişilerin kendisi ile ilgili tüm özelliklerine dair yaptığı değerlendirme ve duygularından meydana gelmektedir (Pelham ve Swann, 1989).

Kişinin kendisine yönelik pozitif veya negatif tutum geliştirmesi ise kişinin kendisine yönelik beklentilerinden de etkilenir (Forney ve ark., 2005). Kişinin kendine yönelik beklentilerinden oluşan ideal benlik, kişinin benliğinin “kim” veya “ne” olmak istediği ile ilgili taraftır ve kişinin “kim olduğu?”, “ne olduğu?” ve kişinin kendisini nasıl nitelendirdiğiyle ilgili olan benlik imgesinden farklıdır. Bundan dolayı benlik saygısı, kişinin ideal benliği ile benlik imgesi arasındaki farktan oluşan hislerini ifade eder (Mruk, 2006; Pişkin, 2002). İdeal benlik ile algılanan benlik arasındaki farkın azlığı benlik saygısının yüksekliğine işaret etmektedir. Bu iki benlik birbirinden ne kadar farklıysa, benlik saygısı o derece azalmaktadır (Bordens, 2002; akt., Kurtyılmaz, 2011).

Özsaygı tanımlarında ortak olan nokta, kişinin kendisiyle ilgili farkında olduğu ve dile getirdiği değerlendirmelerinden oluşan değerlendirme boyutu ile kişinin kendisine dair yaptığı değerlendirmeler sonucunda kendisi ile ilgili duyumsadıklarından oluşan ve yaşantısal olarak düşünülen duygulanım boyutudur (Buss, 1995; akt., Kurtyılmaz, 2011). Özsaygıyı tutum olarak inceleyen yaklaşımlar veya tanımlarda da bilişsel ve duyuşsal bileşenlerin yer aldığı görülür. Başka tutumlar gibi benlik saygısı da kişinin kendine ilişkin duygularından ve bilişlerinden meydana gelmektedir. Kişiler diğer nesnelere dair tutumlarını, tutum nesnesinin özelliklerine ve tutum nesnesi hakkındaki duygularına dayanarak oluşturabildikleri gibi benlik saygılarını da kendileri ile ilgili özelliklerine ve bu özelliklerinden hoşnut olma seviyelerine göre oluştururlar (Leary, Tambor, Terdal ve Downs, 1995; Rosenberg ve ark., 1995).

Benlik saygısı kişinin kendi değerliliğine yönelik algı ve hislerinden oluşur (Rosenberg ve ark., 1995). Kişinin kendisinden genel olarak hoşnut olması, kendini kabullenmesi ve kendini değerli bulma seviyesi şeklinde nitelenen özsaygı, kişilerin temel motivasyonları arasında yer alır (Rosenberg, Schooler ve Schoenbach, 1989).

Bundan dolayı, bireyler kendilerine duydukları kabul ve saygıyı arttırma veya korumak için harekete geçmektedir. Bu sebeple benlik saygısı uyumlu ve ruhsal sağlıklı ilişkilendirilmektedir (Makikangas ve Kinnunen, 2003).

2.3.2. Benlik Saygısı İle İlgili Yaklaşımlar

Benlik kavramının psikolojide önem kazanmasında Freud'un öncülüğünü yaptığı psikanalitik yaklaşımın katkısı büyüktür. Ego, kişiliğin bilinçli kısmıdır. Kişinin kendisi ile ilgili bilinçli bilgisidir. Psikanalitik alanyazında, benlik kavramı yerine ego kavramı kullanılmaktadır. Freud'un yaklaşımında id-ego-süper ego çatışması, kişinin davranış biçimini ve psikolojisini etkilemektedir (Yıldırım, 2017). Psikanalitik kuram benlik saygısını erken çocukluk çağı deneyimleri ve süper ego gelişimi ile açıklamaktadır. Freud'a göre erken çocuklukta gelişim aşamalarını sağlıklı geçirmiş ve gerekli sevgi, takdir ve hoşnutluğu görmüş bireylerin benlik algıları da güçlü olacaktır. Öte yandan katı bir süper egonun varlığı benliğin göz ardı edilip çevreye ve kurallara uygun yaşamayı getirmekte ve benlik saygısını düşürmektedir. Bu noktada istenen, optimal bir süper ego gelişimi ve benliğin süper ego altında ezilmemesidir (Doğru ve Peker, 2004).

Hümanistik kuram, benlik saygısını temel gereksinimlerden birisi olarak ele almakta, gelişim sürecinde ve davranışların biçimlenmesindeki önemine vurgu yapmaktadır. Rogers özsaygıyı, sağlıklı ve etkili yaşam ve davranışların işareti olan "kendini kabul" ile ilişkilendirir (Mruk, 2006). Gelişim sürecinde şartsız olarak kabul edilmeyen kişiler kendilerine olan saygılarını başka insanlar tarafından onaylanmalarına bağlamakta, bu yüzden gelişimleri de aksamaktadır (Plummer, 2007).

Rogers'a göre benlik, kişinin fenomenolojik ya da algısal alanın bir bölümüdür. "Ben" ile ilgili bilinçli algılamaları içermektedir. Benlik kavramı kişinin kendi ile ilgili sahip olduğu imajdır. Özellikle "ben neyim?" gibi var olduğunun farkında olma ve "ben ne yapabilirim?" biçiminde işlevlerinin farkında olmayı içermektedir. Benlik kavramı bireyin ne olduğu konusundaki görüşlerinin yanı sıra, ne olması gerektiği ve ne olmak istediği konusundaki görüşlerini de kapsar. Bireyin ne olmak istediği konusundaki fikirleri "ideal benliği" oluşturmaktadır. Bu terim kişinin ulaşmak istediği ve sahip olduğu zaman kendisini çok değerli hissedeceği benlik kavramını tanımlamaktadır. Rogers'a göre benlik, bireyin kendi hakkında doğru veya yanlış olan birtakım hipotezlerdir (Yanbastı, 1996). Benlik kuramcıları geçmiş yaşantıların,

çocukluk yaşantılarının yetişkin bireyin davranışlarını etkilediği görüşüne inanmaz. Önem verdikleri kişinin kendisi ve çevresini nasıl algıladığı ve yaptığı seçimlerdir (Cüceloğlu, 2011).

Bilişsel yaklaşım, insan davranışlarını ve gelişimini bireylerin tecrübelerine bağlı olarak kavram oluşturmaları, bu kavramları hiyerarşik bir düzen içinde bilişsel sistemlerine yerleştirerek temsil etmeleri ile açıklar (Bordens, 2002; akt., Kurtyılmaz, 2011). Epstein'in Bilişsel Yaşantısal Benlik Yaklaşımı da bireylerin başkaları ve kendileri ile ilgili yaşantı ve bilgilerini bütünleştirerek gerçekliğe dair kendi kişisel kuramlarını oluşturduğunu ifade etmektedir (Mruk, 2006). Kişilerin kim olduklarına dair bilgileri de kapsayan kişisel kuramlar bireylerin gereksinimlerinin farkına varıp karşılamasını sağladığı için bireylerin gelişimlerine imkan tanımaktadır. Bu yaklaşıma göre bireylerin benlik saygısı kişilerin kendileri, başkaları ve genel olarak dünya hakkında oluşturdukları kişisel kuramlarına göre biçimlenmektedir (Bordens, 2002; akt., Kurtyılmaz, 2011).

Adler'in Bireysel Psikoloji Yaklaşımında, benlik kavramını kişilik bütünlüğü içinde ele alınmıştır. Benlik kavramı, bireyin kim olduğu ile ilgili inançlarıdır (Geçtan, 2015). Adler, bireyin hedefinin benlik saygısı ve benlik saygısını korumak olduğunu ileri sürmektedir. Bireyin doğduğu anda düşük bir yapıda olduğunu, kişilerin bu düşük durumdan kurtulmaya çalışırken aynı zaman benlik saygılarını geliştirmek için çalıştıklarını belirtmektedir. Adler, bu durumun yaşam boyu devam ettiğini ve kişilerin yaşamları boyunca bu düşük yapıdan sıyrılmak için çaba sarf ettiğini ifade etmektedir (Satan, 2014).

Carl Gustav Jung, psikanalitik bakış açısına ek olarak kolektif yani ortak bir bilinçdışının varlığını ileri sürmüştür. Kolektif bilinçdışı insanlığın sosyal geçmişine ait bilgilerin saklandığı yeri temsil etmektedir. Jung, kolektif bilinçdışında Freud'dan farklı olarak olumlu ve yaratıcı gizli güçlerimizin yer aldığını ileri sürmüştür. Jung kişiliği parçalara ayırmış ve en önemli kişilik yapılarının dışadönüklük (dış dünya) ve içedönüklük (kişisel, iç dünya) olduğunu belirtmiştir. Jung, benliğin kişiliğin bütününe temsil ettiğini ve arketip olduğunu belirtmiştir. Benlik tüm sistemleri denge halinde tutmaya çalışırken, bilinç kolektif bilinçdışı ile karşı karşıya gelince bu yüzleşmenin birtakım sorunlar yaratabileceğini, zıtlıkların oluşabileceğini belirtmiştir. Bu zıtlıklar iki psişik sistemin (bilinç ve bilinçdışı) bir araya gelerek orta

nokta kanalında birleşmesini sağlayan arketipsel imaj, özbendir. Bu da kişinin kendisini gerçekleştirme yolundaki son adımdır (Tohumcu, 2018).

Fromm'a göre benlik saygısının temelleri özgürleşme ve bireyselleşme süreci ile paraleldir. Gelişen ve psikolojik olgunluğa erişen birey özgürleşmek isteyecek ve bunun sonucunda bedensel, zihinsel ve duygusal boyutları kuvvetlenecektir. Bu kuvvet ve gelişim devam eden süreçte kendi içinde bütünleşme ve birleşme ile sonuçlanacaktır. Bu birleşme bireyselleşmenin temelini oluşturmakta ve toplum içinde özgür bir birey olmanın tanımını kapsamaktadır. Ancak benlik saygısı böyle bir ortamda toplumun çizdiği sınırlarla belirlenmekte ve kuşatılmaktadır. Birey ne kadar kendini özgür hissetse dahi topluma bağlı bir özgürleşme yaşamıştır (Geçtan, 2000).

2.4. Yalnızlık

2.4.1. Yalnızlık Kavramı ve Tanımı

İnsan doğası gereği sosyal bir varlıktır. Yaşamını sürdürebilmesi, psikolojik ve yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve neslini devam ettirebilmesi için diğer insanlara ihtiyaç duyar. Diğerlerini anlamaya ve kendi ifade etmeye, onlarla çalışmaya, işbirliği yapmaya, yaşamsal, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik sosyal ilişkilere muhtaçtır. Her yaş grubu için sosyalleşebilmek ve bundan doyum sağlamak akıl sağlığının ve psikolojik sağlığın iyi olması için gereklidir (Deniz, Hamarta ve Arı, 2005; Kafetsios ve Sideridis, 2006).

Yalnızlıkla ilgili alanyazın gözden geçirildiğinde, 1980'li yıllardan bu yana yurt içinde ve yurt dışında bu konu ile ilgili pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Günümüzde de bu konu güncelliğini korumaktadır. Bunun pek çok nedeni olmakla birlikte temelde yalnızlığın geçmişten günümüze oldukça yaygın bir problem olması, her durumda kişiler üzerinde istenmeyen ve yaşamı tehdit edebilen sonuçlarının olmasıdır. Yalnızlık farklı durumlarda ve farklı yaşlarda bireyi olumsuz, huzursuz eden ve hatta acı veren biçimde yaşanabilir; dolayısıyla her kişinin hayatını etkileyebilen yaygın, zayıf düşüren ve depresif bir durumu ifade etmektedir (Killeen, 1998).

Peplau ve Perlman'ın (1982) yalnızlığı, kişinin mevcut sosyal ilişkisi ile arzuladığı sosyal ilişki arasındaki tutarsızlıklar sonucu oluşan ve hoş olmayan öznel ruhsal durum olarak tanımlar. Rogers (2003) yalnızlığın, kişinin diğer bireyler ile

hiçbir gerçek ilişkisinin olmadığını duyumsadığı an ortaya çıkan bir durum olduğunu ifade etmiştir. Young'a (1982) göre yalnızlık, doyurucu kişilerarası ilişkilerin yokluğu veya algılanan yoksunluk duygusu ve ruhsal zorlanma belirtilerinin eşlik etmesidir. Rook (1984) yalnızlığı, bireyin duygularının diğer kişiler tarafından reddedildiğinde, göz ardı edildiğinde ya da yanlış anlaşıldığında, sosyal etkinliklerde ve duygusal yakınlıkta eşlik eden birinin olmaması durumunda ortaya çıkan, stres yaratan olumsuz duygusal durum olarak ifade etmiştir.

Bir diğer tanıma göre yalnızlık, özellikle kişinin istediği ilişkileri kurma konusunda kendini kişisel olarak yetersiz hissettiğinde ortaya çıkan ve arzu edilen kişilerarası ilişkiler ile kişinin sahip olduğu kişilerarası ilişkiler arasında fark yaşandığında hissedilen bir durumdur (De Jong-Gierveld, 1998). Weiss (1973), yalnızlığın, bireyin gereksinim duyduğu sosyal ilişkilerin eksikliğine ya da değişik sosyal ilişkileri olmasına rağmen, bu ilişkilerde içtenliğin, duygusallığın ve yakınlığın olmamasına gösterilen bir tepki olabileceğini iddia etmiştir (akt., Büyükcebeci, 2017).

Kendilerini yalnız hisseden bireylerin ortak özellikleri şu şekilde özetlenebilir;

- Özsayıgılarının düşük olması
- Sosyal duyarsızlık
- Başka bireyleri olumsuz değerlendirme
- Düşüncelerine olan güvensizlik
- Başka kişilerden olumsuz değerlendirme beklentisi
- Çekingenlik
- Sosyal olarak tepkide bulunamama
- Karşı cinsten partner ile sıkı bir ilişki kurmaktan kaçınma (Brehm, Kassin ve Fein, 2002).

Yalnızlık yaşantısı ile ilgili tanımlarda bazen 'tek başına olmak' ve 'yalnızlık' kavramları arasında karışıklıklar olduğu görülmektedir. Camus, 'tek başına olmak' kavramını; "tek başına kalabilen, yalnız hissetmeyen" şeklinde ifade etmiştir (Buchholz ve Catton 1999; Özatça, 2009). Tek başına olmanın yalnız olmakla aynı anlama gelmediği vurgulanmış ve tek başına olmanın, kişilik gelişimi için pozitif gerekliliği üzerinde durulmuştur. Çalışmalarda yalnızlık yaşantıları ile ilgili olarak

ilişkide olunan birisinin ölmesi ya da gitmesi (romantik ilişkinin bitmesi, boşanma ya da evi terk etme) gibi örneklerin ifade edildiği belirtilmektedir (Büyükcebeci, 2017).

Tek başına olma sürecinin kişinin kontrolü ve seçimi altında olduğu, istendiği zaman sonlandırabileceği; ancak yalnızlık yaşantılarında ise kişinin bu şekilde bir olanağının olmadığı söylenebilir (Buchholz ve Catton, 1999). “Yalnızlık” ve “tek başına olma” arasındaki ayırım şöyle açıklanmıştır: Tek başına olmanın objektif durumu, *diğerlerinden rahatlıkla ayrılabilme*; subjektif durumu ise *yalnızlıktır* (Larson, 1999; akt., Büyükcebeci, 2017). Tek başına olma, kişinin kendi benliğini yenilediği zaman dilimidir. Olumsuz özelliğinin tersine, kimi yaratıcı kişiler eserlerini sadece tek başına olduklarında ortaya koyabilmektedirler (Geçtan, 2004).

2.4.2. Yalnızlığın Türleri

Yalnızlık tanımlardaki çeşitliğe paralel olarak, sınıflamalarda çeşitlilik göstermektedir. Weiss (1973), yalnızlığı sosyal ilişkiler içerisinde ele almış ve iki gruba ayırmıştır. Bunlar; bağlanma figürünün olmaması ile karakterize olan “*duygusal yalnızlık*” ve sosyal ağın olmaması ile karakterize olan “*sosyal yalnızlık*” şeklinde adlandırılmıştır. *Duygusal yalnızlık* aileye, arkadaşlara ve ilişkilere yetersiz bağlanmada yaşanan sorunlardan ya da yetersiz bağlanmadan kaynaklanırken; *sosyal yalnızlık* ise akran, arkadaş, iş arkadaşı, komşu gibi ilişkiler ağındaki ve arkadaş sayısındaki yetersizlik sebebiyle ortaya çıkan duygu biçiminde ifade edilmektedir (akt., İmamoğlu, 2008).

Duygusal yalnızlıkta kişi, diğerlerinden tamamen izole olduğunu ve konuşacak kimsenin olmadığını hissetmektedir. Birçok yalnızlık ölçeğinin analizinin yapıldığı çalışma sonuçlarına dayanarak yalnızlığın duygusal, romantik ve aile yalnızlığı şeklinde alt tiplerinin olduğu savunulmaktadır (Cramer, Ofosu ve Barry, 2000). Yalnızlık duygusu, genellikle durumsaldır ve kısa sürelidir. Fakat, bazı insanlar yalnızlığı farklı oluşumlar içinde ve sık sık duyumsar, zaman içinde bu duygulanım kişiliklerinin bir özelliği haline gelir. Peplau ve Perlman (1982), “insanların, tek başına ancak yalnızlık hissetmeden ya da kalabalık içerisinde ancak yalnız yaşabileceklerine” dikkati çekmekte ve yalnızlığın “öznel bir deneyim olduğunu ve sosyal yalıtım ile aynı anlama gelmediğini” de vurgulamaktadırlar.

Geçtan (2004) yalnızlığı acı veren ve ürkütücü bir duygu olarak tanımlarken, farklı durumlarda yaşanan pek çok yaşantının “yalnızlık” kavramı ile dile

getirildiğine dikkat çekmektedir. Yalnızlığı sınıflarken de yalnızlığı oluşturan yaşantıları dayanak alarak şöyle sınıflama yapar: Tek başına yaşamaktan kaynaklanan somut yalnızlık; yaşadığı toplumla bütünleşememekten doğan yabancılaşma şeklinde yaşanan yalnızlık; diğerleri tarafından itilme, ihmal edilme sonucu oluşan yalnızlık, çevre ile zayıf ilişkiler kurma veya ilişkileri en aza indirmeye biçiminde kişinin kendi tercihi ile oluşan yalnızlık ve bireyin kendini anlaşılmamış ve kimsesiz hissettiği gerçek yalnızlık.

Young (1982), sınıflandırmasında zaman ve durum değişkenini göz önüne almış ve yalnızlığı, *gelip geçici yalnızlık*, *kronik yalnızlık* ve *durumsal yalnızlık* olmak üzere üç kategoride ele almıştır. *Gelip Geçici Yalnızlık*; yalnızlık duygusunun zaman zaman ve kısa süreli olarak yaşanmasıdır. *Kronik Yalnızlık*; yalnızlık duygusunun sürekli halde ya da en az iki ay ve daha uzun süreli ile yaşanmasıdır. *Durumsal Yalnızlık ise*; majör stres olayları ile ilişkili oluşan yalnızlıktır.

2.4.3. Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlığın anlaşılmasında yalnızlığa yol açan sebeplerin bilinmesi, yalnızlığı yaşayan kişilerin bu duruma neyin veya nelerin yol açtığını söylemeleri bu kavramın tanımlanmasında önemlidir (Wright, Burt ve Strongman, 2006). Michela, Peplau ve Weeks (1982), yalnızlığın sebeplerini şöyle ifade etmişlerdir;

- **Kötümserlik:** Yakın hissedecekleri bir kişiyi bulma ve ilişki kurup sürdürme olanağının olmadığıyla ilgili inançlara sahiptirler.
- **Gayret Gösterme:** Birtakım insanlarla tanışmak ve bir ilişkiyi başlatmak için yeterli gayret göstermezler.
- **Kendini Göstermekten Korkma:** Bireyler, kendisi ile ilişki kurmaya çalışan başka kişiler olduğunda, kendilerini oldukları gibi yansıtmaktan korkmaktadırlar.
- **Şanssızlık:** Bireyler, iyi bir ilişki kurmak için en küçük bir şanslarının bile olmadığına inanırlar.
- **Fiziksel Çekiciliği Olmama:** Bireyler, fiziksel olarak pek çekici değildirler ve bu konudaki durumlarını abartılı olarak negatif bir şekilde değerlendirirler.
- **Sıkılganlık:** Oldukça sıkılgan davranır, kişilere fazla yaklaşmamayı seçerler.

- Kişilerin İçinde Oldukları Grup Üyeleri İle İlgilenmeleri: Çevrelerindeki bireyler kendi gruplarındaki bireylerle ilgilenir, gruplarının dışında olan ve yalnızlık yaşayan kişilerle ilgilenmezler.
- Kişisel Olmayan Durumlar: Çoğunlukla kişisel olmayan biçimde ilişki kurarlar.
- Fırsat Yoksunluğu: Diğer kişilerle karşılaşmak için kendilerine olanak yaratmazlar.
- Başkalarının İsteksizliği: Kişiler, genellikle yalnız ve itici insanlarla ilişki kurmak istemezler.
- Başkalarıyla İlişkiye Girmek İstememe: Diğer bireylerle ile ilişkiye girmekten kaçınırlar.

Brehm yalnızlığın sebeplerini, ilişkilerimizde olmasını istediğimiz değişiklikler, sahip olduğumuz ilişkilerdeki yetersizlikler ve kişisel özellikler şeklinde açıklamıştır. Benlik saygısının düşük olması, başka insanları negatif olarak değerlendirme, başkaları tarafından olumsuz değerlendirilme beklentisi içinde olma, düşüncelerine olan güvensizlik, sosyal tepkide bulunamama, çekingenlik, sosyal duyarsızlık ve karşı cinsten partner ile sıkı ilişki kurmaktan kaçınma belirtilerinin kendini yalnız hissedilen bireylerin düşünce biçimleri olduğu ifade etmiştir (Buluş, 1996; akt., Özdemir, 2011).

Peplau ve Perlman'a (1982) göre yalnızlık oluşumu için bir gruptan dışlanma ile gelen olumsuz tecrübenin, bireyin sevilmediği gibi olumsuz bilişleri geliştirmesinin, ilişki sürdürme becerisindeki eksiklik hissini ve etkileşim kurulacak dost edinmemenin yalnızlığın nedenler arasındadır. Bunun yanında Peplau ve Perlman (1982) yalnızlığa zemin hazırlayan ve yalnızlığı hızlandıran, tetikleyen faktörleri de birbirinden ayırt etmiştir. Yalnızlığa zemin hazırlayan durumlar; kişilik özellikleri (utangaçlık, zayıf benlik saygısı, sosyal beceri eksikliği vb.), durumun özelliği (rekabetçi etkileşim, sosyal izolasyon vb.) ve kültürel değerler ve normlardır (bireycilik vb.). Yalnızlığı hızlandıran etmenler ise romantik bir ilişkinin sona ermesi veya bireyin sosyal hayatının evrilmesine sebep olan taşınma gibi durumların var olmasıdır. Bu faktörler kişinin gerçek sosyal ilişkileri ile sosyal ihtiyaçları ve arzuları arasında uyumsuzluğa yol açar. Bu faktörler sonucu bilişsel süreçlerden geçen anlamlandırma ile yalnızlık yaşantısı oluşmaktadır.

2.4.4. Yalnızlığın Sonuçları

Gelişen ve modernleşen toplumlar insanı gerçek dünyasında gittikçe uzaklaştırmaktadır. İmkanların ve olanakların çok olmasına karşın günümüz dünyası çağdaş dünyaların en talihsizi olarak da görülmektedir. Bu hız ve gelişmişlikte çoğu zaman insanlar ayak uydurmakta zorlanmakta ve uyum problemleri görülmektedir. Bu kadar hız ve hareketlilik bireylerin dengesini bozmakta ve bireyin kendi ile baş başa kalma isteği artmaktadır. Sosyal çevre kısıtlanır, ilişkiler ve sorumluluklar göz ardı edilmeye başlanır. Bunun beraberinde ortaya çıkan kaygı ve depresyon bireyler arası ilişkilerin bozulmasına ve sonucunda yalnızlık hissine neden olacaktır (Eldeleklioğlu, 2008).

Yalnızlık, genel olarak kaygı, öfke, stres, depresyon, kötümser bakış açısı vb. duyguların eşlik ettiği, hoş olmayan, arzu edilmeyen ve her zaman kaçınılması gereken bir duygudurumu olarak açıklanmaktadır. Bunun yanı sıra yalnızlığın zayıf benlik saygısı, sosyal ilişkilerde yetersizlik, depresyon, alkol ve madde bağımlılığı, obezite riski ve intihara yatkınlık gibi geniş çerçevede değerlendirilmeye gereksinim duyan bazı psikolojik sorunlarla ilişkili olduğu da belirtilmiştir (Tohumcu, 2018).

Bireysel ve toplumsal anlamda çok çeşitli sebeplerle ortaya çıkan ve çok farklı boyutları olan bir olgu olarak değerlendirebileceğimiz yalnızlık, günümüz insanı için en acı veren ve yaşamı çekilmez hale getiren psikososyal sorunlardan birisidir. Şöyle ki bugün dünyada insanların pek çoğu yıkıcı yalnızlık duyguları ile yaşamakta, yalnızlığın etkisiyle depresyona girmekte ve ruh sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir. Yalnızlığın insanda mahcubiyet, beceriksizlik, yetersizlik hislerine kaynaklık ettiği, kişinin benlik değerini düşürdüğü, aidiyet duygusunu ise ortadan kaldırdığını, strese sebep olduğu ve ruh sağlığına zarar verdiği ve dolayısıyla insan hayatını çekilmez bir hale getirdiği söylenebilir (Tohumcu, 2018; Wright, 2005).

İnsanlığın sosyal durumunu tehdit eden ve yıllardan beri önemli bir klinik belirti olarak düşünülen yalnızlığın kişilerde; genel doyumsuzluk, kaygı, utanma; verimli dinlenememe gibi hoş olmayan durumlara neden olduğu; alkol bağımlılığı, intihar girişimi, depresyon gibi önemli rahatsızlıklarla da ilişkili ve hayattan duyulan memnuniyetle de ters orantılı olduğu belirlenmiştir (Wright, 2005).

2.5. İlgili Araştırmalar

2.5.1. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

Schwab ve Menaman (1977) yaş ile tecrübenin iş doyumu ile ilişkisini inceledikleri bir araştırmada, bu değişkenler arasında yüksek ilişki saptamışlardır. Bu çalışmanın bir diğer sonucu ise, yaşlı işçilerin genç işçilere göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir (akt., Atakan, 2007).

Tosun'un (1981) yaptığı çalışmada, iş doyumuyla örgütsel etkililik arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada doyum değişkenleri olarak kişisel ihtiyaçların karşılanması, çalışmaya değer verme, yükselme, bireysel gönül gücü, ücret gibi değişkenler incelenmiş ve ücrete doyum değişkenleri ile örgütsel aktivite arasında bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Sencer (1982) moral, iş doyumu, güdülenme ve beklenti kavramlarına ilişkin kuramsal modelleri araştırmak amacıyla bir çalışma yapmıştır. İşin dışsal özelliğini ilgilendiren çalışma koşulları, ücret gibi etmenlerin kamu görevlileri arasında büyük değişiklikler göstermeyeceği düşüncesinden yola çıkarak, bu etmenlerin sabit kabul etmiş ve iş statüsü, kendini gerçekleştirme, katılma ve yükselme gibi işin içerisinden oluşan dört etmenle iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonunda bu dört etmenin iş doyumunu açıklayıcı bir nitelik taşıdığı bulgusu elde edilmiştir.

Kepir ve Pazarlık (1983) tarafından yapılan bir araştırmada yaş, cinsiyet, eğitim değişkenleri ile iş doyumunun ilişkisini araştırılmıştır. İşçilerle yapılan araştırmanın sonuçlarına göre kadın işçiler daha az doyum elde etmektedir. Eğitim düzeyi ile ilgili olarak da eğitim düzeyinin düşmesi ile devamsızlığının arttığı sonucu elde etmiştir. Eğitimle ilgili bu sonuç eğitim düzeyi düşük işçilerin iş doyumu daha az olduğunun bir göstergesidir (akt., Atakan, 2007).

Atakan (2007) Jandarma personelinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini incelemiştir. Uygulanan tükenmişlik ve iş doyum envanterlerine verilen cevapların değerlendirilmesi sonucu elde edilen sonuçlara bakıldığında hem gruplar seviyesinde, hem de genel seviyede araştırmaya katılan personelin puan ortalamaları bakımından normal ve pozitif yüksek değerlerde olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra bireysel değerlendirmede duygusal tükenme alt boyutunda % 7,3'lük bir grubun normal değerlerin üzerinde bir puan aldığı; duyarsızlaşma alt boyutunda ise % 2,1'lik bir kesimin normal değerlerin üzerinde bir puan aldığı bulunmuştur. İş doyum

düzelelerine bakıldığında ise % 23,7'lik bir kesimin, olması gereken değerlerin altında bir puan aldığı görülmüştür.

İş doyumunu ile ilgili yapılan bir diğer çalışmada, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin sosyoekonomik beklentileri ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; Beden Eğitimi Öğretmenlerinin sosyoekonomik beklenti seviyeleri ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bunun yanında, cinsiyet ile iş doyumunu ve sosyoekonomik beklenti seviyesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup, kadınların iş doyum düzeylerinin ve sosyo-ekonomik beklenti seviyelerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır (Can ve Soyer, 2008).

Çivilidağ'ın (2011) araştırmasında, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş yaşamında kişileri etkileyen mobbing, iş doyumunu ve sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre; öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyleri araştırmada yer alan değişkenlere göre incelendiğinde; özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamalarının devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; yaş değişkenine göre 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamalarının diğer yaşlardaki öğretim elemanlarının puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; unvan değişkenine göre Profesör Doktor unvanlı öğretim elemanlarının iş doyumunu puan ortalamalarının diğer unvanlara sahip öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; öğretim elemanı olarak çalışma süresi değişkenine göre 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretim elemanlarının, diğer öğretim elemanlarına göre iş doyumunu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Alper (2018) yaptığı çalışmada, çalışanların iş doyumunu ve motivasyon düzeylerini belirlemeyi, motivasyon ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemeyi ve motivasyonunun iş doyumuna etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Sonuç olarak, motivasyon boyutlarından yönetsel uygulamalar, bireysel özellikler ve işle ilgili özelliklerin dışsal doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahipken, çalışma ortamı boyutunun ise dışsal doyum üzerinde pozitif ama anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur.

2.5.2. Tükenmişlik İle İlgili Araştırmalar

Ergin (1992) doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada, kadınların erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını bulmuştur. Bunun yanında çalışma süresi arttıkça tükenmişliğin azaldığı gözlenmiştir.

Daly (1992), okul idarecileri ile yaptığı çalışmasında, resmi okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini görev yapılan okulun türü ve öğrenci sayısı açısından karşılaştırmıştır. Yöneticilerin tükenmişlik belirtileri olumsuz benlik, düşmanlık duygusuna kapılma, yabancılaşma, geri çekilme, içine kapanma başlıkları altında incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, okulun türü ve büyüklüğünün tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür (akt., Atakan, 2007).

Örmen'in (1993), "Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama" başlıklı araştırmasında tükenmişliğe yol açan örgütsel, kişisel ve insanlarla ilişkilerden kaynaklanan etkenler ele alınmıştır. Ayrıca tükenmişlik ile iş tatminsizliği ve performans arasındaki yakın ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda; kişisel seviyede bazı kişilik ve özgeçmiş özelliklerini tükenmişliğe katkıda bulunduğu görülmüştür. Kişinin genç, tecrübesiz, kendine güveninin yetersiz, aile bağlarının zayıf, amaçlarının belirsiz olduğu durumlarda tükenmişliğin yüksek olduğu saptanmıştır.

Torun'un (1995) tükenmişlikle ilgili araştırmasında şu sonuçları elde edilmiştir. Ailede uyum arttıkça ve sosyal destek çoğaldıkça stresin olumsuz sonuçlarından biri olan tükenmişlik azalmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça başkalarına ilginin artıp katılığın azalması; evlilerde başkalarına ilginin daha yüksek düzeyde olması tükenmişlik aile yapısı ilişkisini ortaya koymaktadır. Duygusal tükenme yönünden gruplar arasında herhangi bir farklılığa rastlanmamasına karşın, tükenmişliğin canlılık süresi, gelir düzeyi, çocuk sayısı, cinsiyet, medeni durum ve unvan değişkenleri üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Tümkiye (1997), öğretmenlerde tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışlarını incelemiştir. Tükenmişlik düzeyinin; cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul düzeyi, okuldaki görev, çalışma yılı, branş ve okulun sosyoekonomik düzeyinin psikolojik belirtilerde anlamlı farklılıklar oluşturduğu bulunmuştur.

Izgar'ın (2000), okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri, nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi başlıklı araştırmasında; okul yöneticilerinin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak kişisel başarıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Okul yöneticilerinin yaşları ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okul yöneticilerinin medeni durumları ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çözüm Odaklı Kısa Süreli Psikolojik Danışma temelinde hazırlanmış Tükenmişlikle Başa Çıkma Programı'nın öğrenci tükenmişliği düzeyleri üzerindeki etkisini ele almak amacıyla yapılan çalışmada; Programın deney grubundaki katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Öğrenci Formu ile elde edilen öğrenci tükenmişliği düzeylerini düşürdüğü ve bu durumun izleme ölçümlerinde de korunduğu ortaya konmuştur. Kontrol grubunda bulunan katılımcıların, Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Öğrenci Formu ön-test, son-test ve izleme testi ölçümlerinden elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur (İlbağ, 2014).

Yurttaş (2018), kız ve erkek sekizinci sınıf öğrencilerinin benlik saygısı, sınav kaygısı ve tükenmişlik düzeylerine göre akademik başarılarını açıklamada otomatik düşüncelerin aracı rolünün etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda sekizinci sınıf öğrencilerinin sınav kaygısı ve tükenmişlik düzeylerinin akademik başarıyı açıklamada anlamlı yordayıcı değişkenler olduğu bulunmuştur. Benlik saygısı değişkeninin ise tek başına anlamlı bir yordayıcıyken, sınav kaygısı ve tükenmişlikle birlikte incelendiğinde anlamlılık düzeyine ulaşamadığı tespit edilmiştir. Cinsiyete göre bakıldığında her iki grup için de tükenmişlik ve sınav kaygısının, başarıyı yordayan değişkenler olduğu görülmüştür.

2.5.3. Benlik Saygısı İle İlgili Araştırmalar

Shavit ve Shouval'ın (1980) çalışmaları sonucunda, düşük özsaygıya sahip bireylerin, dışsal olumlu değerlendirmeler karşısında, benlik saygısı puanlarının arttığı, olumsuz değerlendirmeler karşısında ise benlik saygısının azaldığı, yüksek benlik saygısına sahip olan bireylerin, olumsuz ya da olumlu değerlendirmeler karşısında anlamlı bir azalma veya artmanın olmadığı görülmüştür. Bir diğer sonuç

ise kendini değerlendirme süreçlerinde kendini geliştirme ve savunma etkilerinin kişinin kendi ideal tutarsızlığı tarafından belirlendiği belirtilmiştir.

McCarthy ve Hoge (1982) yaptıkları araştırmada ergenlerde benlik saygısı üzerinde yaş etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, yaşları ilerledikçe ergenlerin benlik saygılarının da arttığı bulunmuştur.

Mullis, Mullis ve Normandin (1992) yaptığı araştırmada ergenlerin benlik saygısını kesitsel ve boylamsal olarak incelemişlerdir. Ergenlerde benlik saygısı gelişimi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı fakat ailenin ekonomik durumunun, sosyo-ekonomik statüsünün ve eğitim düzeyinin önemli etken olduğu belirtilmiştir.

Maşrabacı (1994), yaptığı araştırmadan çıkan sonuca göre öğrencilerin benlik saygıları ve cinsiyetleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı, öğrencilerin barındıkları yer ve benlik saygısı arasında anlamlı farklılığın olmadığı, öğrencilerin gelir düzeyinin yüksekliği ile benlik saygısı arasında pozitif ilişki vardır. Yüksek gelire sahip öğrencilerin benlik saygısı düzeyleri de yükselmektedir.

Top ve Kaya (2009) yaptığı araştırmada hemşirelik öğrencilerinin benlik saygısı ve atılganlık düzeylerinin demografik özellikler ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda geniş ailede yaşayanların benlik saygısı puan ortalamaları daha yüksek bulunmuş fakat gruplar arası farkın anlamlı olmadığı bildirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bir başka sonuçta, akademik yönden kendisini başarılı gören öğrencilerin benlik saygısı ve atılganlık puan ortalamalarının yüksek olduğudur. Akademik başarı algısına göre puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmada, bilişsel davranışçı yaklaşıma dayalı psiko-eğitim programının ilköğretim birinci kademe beşinci sınıf öğrencilerinin duygusal yılmazlık, sosyal beceri, okul uyumu ve benlik saygısı düzeylerine etkisini incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, bilişsel davranışçı yaklaşıma dayalı psiko-eğitim programına katılan öğrencilerin sosyal beceri-okula uyum ve benlik saygısı düzeylerinin, plasebo grubuna katılan öğrencilerin sosyal beceri-okula uyum ve benlik saygısı düzeylerine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Deney grubuna katılan öğrenciler ile kontrol grubuna katılan öğrenciler arasında sosyal

beceri-okula uyum ve benlik saygısı düzeyleri bakımından anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır (Kurtoğlu, 2013).

Aydemir'in (2014) yaptığı araştırma sonucunda; erkeklerin benlik saygılarının kızların benlik saygısı düzeyine oranla daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Yüksek benlik saygısı düzeyi, aile ve yaşanılan çevre ile iletişimin olumlu olması, kişinin kendi yaşantısı üzerinde iyi bir kontrole sahip olduğu duygusu gibi etkenlerle de ilişkilidir. Benlik saygısı ile gelir durumu değişkenleri arasında doğru bir orantı olduğu saptanmıştır. Sosyo-ekonomik açıdan iyi bir duruma sahip olan bireylerde, sosyo-ekonomik açıdan düşük olanlara göre benlik saygısı daha yüksek bulunmuştur.

Çivitci (2015) yaptığı çalışmada, benlik saygısı ve sürekli öfke arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin aracı ve düzenleyici rolleri cinsiyete göre incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre, erkeklerde sürekli öfke ve benlik saygısı arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin tam aracılık yaptığı bulunmuştur. Kadınlarda sosyal desteğin sürekli öfkeyi yordamadığı görülmüştür. Gerek kadınlarda gerekse erkeklerde benlik saygısı ve sürekli öfke arasındaki ilişkide sosyal desteğin, düzenleyici bir işlev sergilemediği bulunmuştur. Sosyal desteğin üniversiteli erkeklerde benlik saygısı ve sürekli öfke arasındaki olumsuz ilişkinin bir aracısı olmakla beraber gerek kadın gerekse erkeklerde düzenleyicisi olmadığını ortaya koymuştur.

Benlik saygısı ile ilgili yapılan bir diğer çalışmada, veteran tenisçilerin spora özgü başarı motivasyon ve benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak veteran tenisçilerin benlik saygısı düzeyleri ile sporda başarı motivasyonları arasında ilişki olduğu ayrıca erkek tenisçilerin bayan tenisçilere göre başarısızlıktan kaçma güdüsünün yüksek olduğu tespit edilmiştir. Milli olanların milli olmayanlara göre benlik saygılarında herhangi bir fark tespit edilmezken, milli olanların güç gösterme güdüsü ve başarısızlıktan kaçma güdüsünün milli olmayanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir (Hoşman, 2018).

2.5.4. Yalnızlık İle İlgili Araştırmalar

Yalnızlıkla ilgili araştırmalar, çeşitli değişkenlerle yalnızlık arasındaki ilişkilere yönelmiş ve farklı alanlarda araştırma odağına bağlı olarak belirlenen değişkenlerin yalnızlıktan ne şekilde etkilendiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Odacı (1994), üniversite öğrencilerinin yalnızlık, benlik saygısı ve başkaları ile yakın ilişkiler kurabilme düzeylerinin ve bu düzeyler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Okunulan bölüm, anabilim dalı ve sınıflara göre yapılan incelemeler; hem bölümler, hem anabilim dalları ve hem de sınıflar arasındaki yalnızlık, benlik saygısı ve başkaları ile yakın ilişkiler kurma düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar olmadığını göstermiştir. Sonuçlar; benlik saygısı ve yakın ilişkiler kurabilme arasında pozitif, yalnızlık ve benlik saygısı arasında da negatif olmak üzere ilişki olduğunu göstermiştir.

Dussault, Deaudelin, Royer ve Loïselle (1999), yalnızlık ve iş stresi ilişkisini inceledikleri çalışmalarında iş stresinin de yalnızlığı tetikleyen unsurlar arasında yer alabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum öğretmenler açısından yüksek stres kaynağı olan okul için değerlendirilmiş ve öğretmenlerde strese bağlı olarak yalnızlık düzeyinin yükseldiği ortaya konmuştur. Öğretmenlerin sorumluluklarını karşılama çabalarının neticesinde stresle karşı karşıya kalabilmekte ve yaşanan yalnızlık öğretmenlerde kaygı, psikolojik rahatsızlıklar gibi durumlarla kendini gösterebilmektedir.

Cubitt ve Burt (2002), 293 müdürle iş yerindeki yalnızlık üzerine UCLA yalnızlık ölçeği kullanarak yaptıkları araştırmada, müdürlerde yalnızlık düzeyinin artması ile tükenmişlik ve kişilik bozulması gibi semptomların da arttığını bulmuşlardır. Bunun yanı sıra müdürlerin kişisel başarılarının düşmesinde yalnızlık algısının önemli bir yeri olduğu da görülmüştür.

Koçak (2008) ergenlik dönemindeki kişilerde görülen yalnızlığı araştırmak amacıyla benlik saygısı ve sürekli öfke ve öfke ifade stillerini incelemiştir. Sonuç olarak; yalnızlık puanı yüksek olan ergenlerin benlik saygısı puanlarının düşük olduğu saptanmıştır. Yalnızlık düzeyi yükseldikçe sürekli öfke ve öfke ifade stil düzeyleri de yükselmektedir.

Yılmaz ve Altınok'un (2009) araştırmasında, okul yöneticilerinin yalnızlık duyguları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki ve bunların bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Hizmet yılı değişkenine göre, okul yöneticilerinin yalnızlık puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği, yaşam doyumlarının ise anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Öğrenim düzeyi değişkenine göre, okul idarecilerinin yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık

görülmemiştir. Yine öğrenim düzeyi değişkenine göre, yöneticilerin yalnızlık puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Gelir düzeyi değişkenine göre, yöneticilerin yalnızlık puanlarında anlamlı bir farklılık görülmezken, yaşam doyumlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin yalnızlık ile yaşam doyum düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Bir diğer çalışmada, boşanmış ve boşanmamış aileye sahip ergenlerde yalnızlık, yaşam doyumunu, sosyal destek düzeyleri ve bazı değişkenlerin anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; boşanmış aileye sahip ergenlerin boşanmamış aileye sahip ergenlere göre yalnızlık düzeyleri daha yüksek, yaşam doyumunu ve sosyal destek düzeyleri ise daha düşük bulunmuştur. Ergenlerin yalnızlık, yaşam doyumunu ve sosyal destek düzeyleri üzerinde anne baba evlilik durumu ve demografi değişkenlerinin ortak etkisi anlamlı düzeyde bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Boşanmış aileye sahip ergenlerde boşanmanın üzerinden geçen süreye göre yalnızlık, yaşam doyumunu ve sosyal destek düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır (Akyol, 2013).

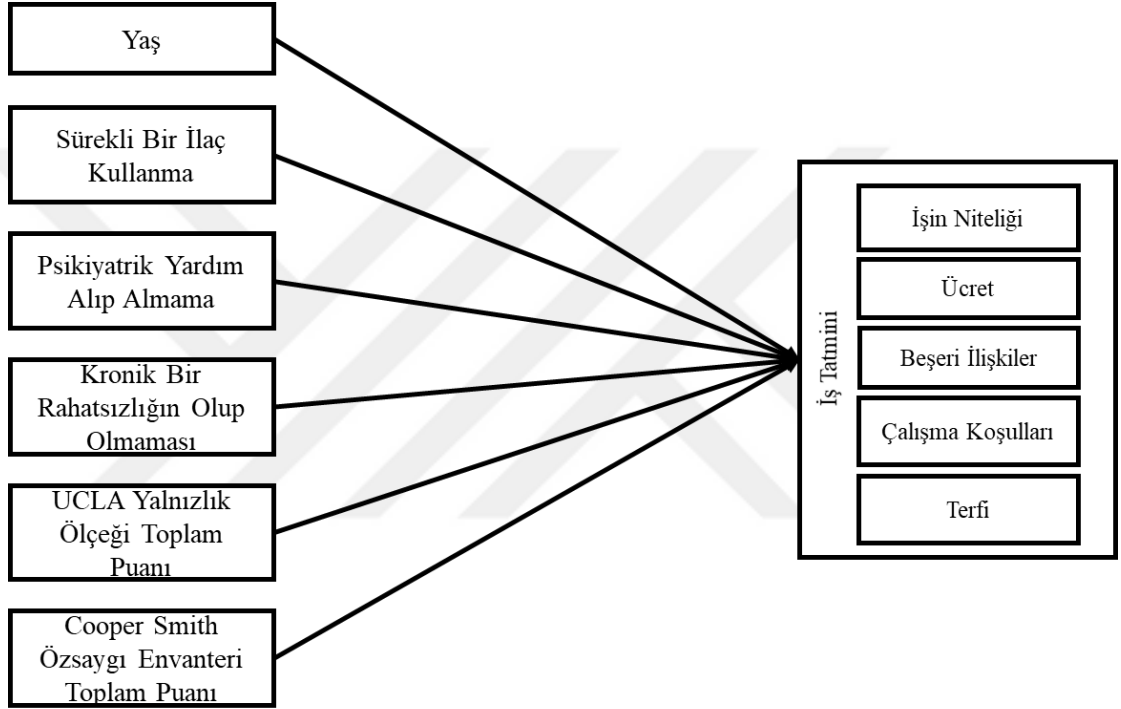
Akgül'ün (2016) araştırmasında, “Yalnızlığı Azaltma Psiko-eğitim Programı'nın yaşlıların yalnızlık düzeyine etkisini incelenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, deney ve kontrol gruplarının son test puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Ayrıca, deney grubundakilerin ölçekten aldıkları deney öncesi ve deney sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Başka bir deyişle uygulanan Yalnızlığı Azaltma Psiko-eğitim Programı, deney grubuna katılan yaşlıların yalnızlık düzeylerini azaltmıştır. Bu farkın deneysel işlemin sona ermesinden iki ay sonra da kısmen azalarak devam ettiği gözlenmiştir”.

Kılıç (2018), hayatlarının bir döneminde yetiştirme yurdunda kalmış olan bireylerin yalnızlık ve sosyal bütünleşmesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada elde edilen bulgularda, yalnızlık ile sosyal bütünleşme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, katılımcıların yalnızlık düzeyleri arttıkça sosyal bütünleşmeleri azaldığı, evli olan bireylerin sosyal bütünleşmesinin evli olmayanlara göre daha yüksek olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe yalnızlık oranının azaldığı buna bağlı olarak sosyal bütünleşmenin arttığı saptanmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Çalışmanın Yöntemi

Araştırma betimsel bir çalışmadır, var olan durumları ortaya koymak üzere planlanmıştır. Araştırmanın amacı, gece kulüplerinde çalışan konsomatrislerin iş doyumları, yalnızlık düzeyleri ve benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Ayrıca ele alınan değişkenlerin demografik özelliklerle ilişkileri de değerlendirilmektedir. Araştırma kapsamında test edilmesi planlanan hipotez model Şekil 1`de verilmiştir.



Şekil 1. Hipotez Model

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 18-65 yaş aralığında, yaş ortalaması 34.32 olan (Ss=12.05), 108 konsomatris bireyden oluşmaktadır. Çalışma grubunda yer alan bireylerin eğitim durumları ve çeşitli demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 1`de verilmektedir.

Tablo 1

Örnekleme ilişkin demografik özellikler

Demografik Özellikler		n	%
Eğitim Düzeyiniz	Eğitimi Yok/ İlk. bitirmemiş	8	7.40
	İlköğretim Birinci Kademe	13	12.00
	İlköğretim İkinci Kademe	37	34.30
	Lise	41	38.00
	Üniversite	9	8.30
Annenizin Eğitim Düzeyi	Eğitimi Yok/ İlk. bitirmemiş	14	13.00
	İlköğretim Birinci Kademe	56	51.90
	İlköğretim İkinci Kademe	24	22.20
	Lise	14	13.00
Babanızın Eğitim Düzeyi	Eğitimi Yok/ İlk. bitirmemiş	5	4.60
	İlköğretim Birinci Kademe	47	43.50
	İlköğretim İkinci Kademe	35	32.40
	Lise	15	13.90
	Üniversite	6	5.60
Toplam Aylık Geliriniz	1000 TL'den daha az	6	5.60
	1000 TL- 1999 TL	42	38.90
	2000 TL - 2999 TL	28	25.90
	3000 TL - 3999 TL	18	16.70
	4000 TL - 4999 TL	9	8.30
	5000 TL ve daha fazla	5	4.60
Sürekli Kullandığımız İlaç	Evet	41	38.00
	Hayır	67	62.00
Bugüne Kadar Psikiyatrik Yardım Aldınız mı?	Evet	42	38.90
	Hayır	66	61.10
Kronik Bir Hastalığınız Var mı?	Evet	26	24.10
	Hayır	82	75.90
Toplam		108	100.00

Tablo 1’de verilen bilgilere göre katılımcıların % 38’inin lise mezunu olduğu, %51’inin annesinin, %43.50’sinin babasının eğitim düzeylerinin ilköğretim birinci kademe olduğu; %38.90’inin gelir düzeyinin 1000-1999TL aralığında olduğu; %38’inin sürekli bir ilaç kullandığı, %38.90’inin psikiyatrik yardım aldığı ve % 24.10’unun kronik bir rahatsızlığının olduğu belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında veriler, araştırmacı tarafından hazırlanmış demografik bilgi formu, Coopersmith Özsaygı Envanteri-Kısa Formu, İş Tatmini Ölçeği, UCLA Yalnızlık Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan tükenmişliği ölçmeye yönelik belli sorulardan oluşan veri toplama formu ile elde edilmiştir.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Demografik bilgi formunda katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumları hakkında bilgi almaya yönelik sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Coopersmith Özsaygı Envanteri-Kısa Formu (CSEI)

Coopersmith Özsaygı Envanteri, bir kişinin sosyal, akademik, ailesel ve bireysel hayatında kendisi hakkındaki düşüncelerini ölçmek üzere geliştirilmiştir. CSEI geliştirildiğinden beri (Coopersmith, 1967) birkaç kez revize edilmiştir. CSEI'nin revize edilen formları, Okul Formu, Okul Kısa Formu, Yetişkin Formu'dur. Bu çalışmada Okul Kısa Formu kullanılmıştır. Bu form, Okul Formunun ilk 25 sorusundan oluşmaktadır. Aynı yaş grubundaki çocuklara uygulanmaktadır. Eski 38 ölçekte bu kısım ayrı bir kitapçık halindeyken şimdi bütün sorular okul formunda toplanmıştır. Bu kısa formda alt ölçek puanları ayrıştırılmamıştır; yani alt ölçekler mevcut değildir, tek puan alınmaktadır.

CSEI, bireye veya gruba uygulanabilmektedir. Yüksek, orta ve düşük olmak üzere üç puan grubuna ulaşılmaktadır. Bu puan sınırlarının altında ve üstünde olanlar tespit edilmekte, sonuçlar buna göre değerlendirmeye alınmaktadır. Özsaygı düzeyi düşük bireyler, diğer bireyler arasından ve 25 soruya verdikleri cevaplardan saptanmaktadır. Olumsuz bir ifadeye "Hayır", olumlu bir ifadeye "Evet" diyenler her bir sorudan bir puan alır, alınan tüm puanlar toplandıktan sonra 100 üzerinden bir değerlendirme yapmak için elde edilen puan 4 ile çarpılır. Böylece, elde edilen sonuç o kişinin özsaygı düzeyini verir. Bireyin özsaygı düzeyinin düşük, orta ya da yüksek olduğunu belirlemek için bireyin içinde bulunduğu gruba ilişkin ortalamalar bulunur ve bireyin puan ortalamasına göre durumu belirlenir (Coopersmith, 1991; akt., Kayadibi, 2015).

3.3.3. UCLA Yalnızlık Ölçeği

University of California Los Angeles (UCLA) Yalnızlık Ölçeği, Russell, Peplau ve Ferguson tarafından 1978'de geliştirilmiştir. Dörtlü likert tipinde hazırlanan ölçek, yalnız bireylerin yaşamlarını nasıl tanımladıklarını belirten 20 ifadeden meydana gelmektedir. Ölçek daha sonra Russell, Peplau ve Cutrona tarafından 1980'de ve son olarak da Russell tarafından 1996'da revize edilmiştir. Ölçeğin son halinde maddelerin yarısı olumlu yarısı da olumsuz olacak biçimde düzenlenmiştir. Dolayısıyla ölçekteki 10 madde (1, 5, 6, 8, 9, 10, 15, 16, 19, 20)

tersine puanlanan madde olduğundan, puanlanması tersine çevrilerek yapılır; geriye kalan 10 madde (2, 3, 4, 7, 11, 12, 13, 14, 17, 18) düz puanlanır. UCLA-YÖ'den alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 80'dir. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek yalnızlık düzeyine, düşük puan düşük yalnızlık düzeyine işaret eder. Russell ve arkadaşları (1980), UCLA Yalnızlık Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısını 0.94 olarak bulmuştur.

3.3.4. İş Tatmini Ölçeği

Ölçek, Timuroğlu ve İşcan (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan her bir madde “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde beşli likert olarak puanlanmaktadır. Ölçekte, işin niteliği, ücret, iş güvenliği, beşeri (insan) ilişkiler, çalışma koşulları ve terfi olmak üzere toplam altı alt boyut bulunmaktadır. İşin niteliği boyutuna ilişkin ifadeler 1., 2., 3. ve 4. ifade; ücret boyutuna ilişkin ifadeler 5., 6. ve 7. ifade; iş güvenliği boyutuna ilişkin ifadeler 8., 9. ve 10. ifade; beşeri ilişkiler boyutuna ilişkin ifadeler 11., 12., 13. ve 14. ifade; çalışma koşulları boyutuna ilişkin ifadeler 15., 16., 17. ve 18. ifade ve terfi boyutuna ilişkin ifadeler ise 19., 20., 21. ve 22. ifadelerdir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında verilerin analiz edilmesinde betimsel istatistiksel, Pearson korelasyon analizi, Kruskal Wallis H-Testi, Bağımsız Örneklemeler için t-Testi ve yol analizi tekniklerden yararlanılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenen durumlarda ikili karşılaştırmaların yapılabilmesi için, Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır. Kruskal Wallis H testinin ardından hangi iki değişken arasında anlamlı fark olduğunun belirlenmesi için IBM SPSS 25 programı tarafından bir dizi Mann Whitney U testi uygulanmaktadır. Birçok ikili karşılaştırma gerçekleştirildiğinden, birinci tip hatadan kaçınmak için bu düzeltme yapılmıştır. Bu düzeltmeye göre, anlamlılık düzeyi (%5) karşılaştırma sayısına bölünerek yeni bir istatistiksel anlamlılık düzeyi hesaplanmakta, yapılan ikili karşılaştırmaların anlamlılık düzeyleri de bu kritere göre değerlendirilmektedir. Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde IBM SPSS 25 ve IBM SPSS Amos 25 paket programları kullanılmış, analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak .05 düzeyi alınmıştır.



4. BULGULAR

4.1. Araştırma Kapsamında Ele Alınan Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ait betimsel istatistikler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Araştırma Kapsamında Ele Alınan Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

	Min.	Maks.	\bar{X}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
UCLA Yalnızlık Ölçeği Toplam Puanı	23	57	41.63	8.88	-.37	-.91
Cooper Smith Özsaygı Envanteri Toplam Puanı	3	24	15.55	4.30	-.12	-.70
İşin Niteliği	4	20	13.51	3.93	-.40	-.10
Ücret	3	15	9.60	3.07	.06	-.63
İş Güvenliği	3	15	8.95	2.67	-.02	-.49
Beşeri İlişkiler	4	20	12.67	3.76	-.17	-.40
Çalışma Koşulları	4	20	12.98	3.63	-.33	-.69
Terfi	4	20	12.79	3.65	-.17	-.73
İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanı	37	102	69.98	16.26	-.03	-.96

Tablo 2’de verilen değerler incelendiğinde, ele alınan değişkenlerin çarpıklık değerlerinin .03 ile .40 arasında; basıklık değerlerinin ise .10 ile .96 arasında değiştiği görülmektedir. Dolayısıyla, ele alınan değişkenlerin normal dağılımdan sapma göstermediği ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin yalnızlık, öz saygı ve iş tatmini puanlarının eğitim düzeylerine, göre farklılaşp farklılaşmadığı Kruskal Wallis H testi ile değerlendirilmiş analiz sonuçları Tablo 3’te ve Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 3

Eğitim düzeylerine göre Kruskal Wallis H testi Sonuçları

	Eğitim Düzeyiniz	N	Sıra Ort.	H	Sd	p	Farkın Kaynağı
UCLA Yalnızlık leği Toplam Puanı	Eğitimi Yok/ İlk. Bitirmemiş	8	72.19	12.063	4	0.017	niversite>Lise
	İlköğretim Birinci Kademe	13	54.73				
	İlköğretim İkinci Kademe	37	56.8				
	Lise	41	43.96				
	niversite	9	77				
Cooper Smith zsayđı Envanteri Toplam Puanı	Eğitimi Yok/ İlk. Bitirmemiş	8	37.56	16.915	4	0.002	niversite<Lise
	İlköğretim Birinci Kademe	13	62.46				
	İlköğretim İkinci Kademe	37	47.78				
	Lise	41	66.78				
	niversite	9	29.72				
İş Tatmini leği Toplam Puanı	Eğitimi Yok/ İlk. Bitirmemiş	8	33.44	12.882	4	0.012	--
	İlköğretim Birinci Kademe	13	39.38				
	İlköğretim İkinci Kademe	37	66.5				
	Lise	41	51.22				
	niversite	9	60.67				

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların UCLA Yalnızlık leği [$H(4) = 12.06$, $p < .05$], Cooper Smith zsayđı Envanteri [$H(4) = 16.92$, $p < .05$] toplam puanlarının, İş Tatmini leği cret [$H(4) = 14.25$, $p < .05$] ve Beşeri İlişkiler [$H(4) = 10.04$, $p < .05$] alt ölçeklerinden aldıkları ortalama puanların eğitim düzeylerine göre istatistiksel anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur.

İstatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlendiğinden ikili karşılaştırmaların yapılabilmesi için, Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır. Kruskal Wallis H testinin ardından hangi iki değişken arasında anlamlı fark olduğunun belirlenmesi için IBM SPSS 25 programı tarafından bir dizi Mann Whitney U testi uygulanmaktadır. Birçok ikili karşılaştırma gerçekleştirildiğinden (en çok zaman ayrılan etkinlik değişkeni için 45 ikili karşılaştırma yapılmıştır), birinci tip hatadan kaçınmak için bu düzeltme yapılmıştır. Bu düzeltmeye göre, anlamlılık düzeyi (%5) karşılaştırma sayısına bölünerek yeni bir istatistiksel anlamlılık düzeyi hesaplanmakta, yapılan ikili karşılaştırmaların anlamlılık düzeyleri de bu kritere göre değerlendirilmektedir. Bu aşamada, yeni anlamlılık düzeyi $\%5/10 = .005$ olarak hesaplanmıştır. İkili karşılaştırma testinin sonuçlarına göre, eğitim düzeyi niversite olan katılımcıların UCLA Yalnızlık leğinden aldıkları ortalama puanların eğitim düzeyi lise olan katılımcılardan daha yüksek olduğu; eğitim düzeyi lise olan katılımcıların ise Cooper

Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları ortalama puanların eğitim düzeyi üniversite olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4

Eğitim düzeylerine göre Kruskal Wallis H testi Sonuçları (Devamı)

	Eğitim Düzeyiniz	N	Sıra Ort.	H	Sd	p	Farkın Kaynağı
İşin Niteliği	Eğitimi Yok/ İlk. Bitirmemiş	8	28.69	5.971	4	0.201	--
	İlköğretim Birinci Kademe	13	55.73				
	İlköğretim İkinci Kademe	37	56.54				
	Lise	41	56.4				
	Üniversite	9	58.61				
Ücret	Eğitimi Yok/ İlk. Bitirmemiş	8	22.56	14.25	4	0.007	Eğitimi Yok/ İlk. Bitirmemiş<İlköğretim İkinci Kademe
	İlköğretim Birinci Kademe	13	43.35				
	İlköğretim İkinci Kademe	37	64.92				
	Lise	41	54.49				
	Üniversite	9	56.22				
İş Güvenliği	Eğitimi Yok/ İlk. Bitirmemiş	8	57.69	8.795	4	0.066	--
	İlköğretim Birinci Kademe	13	36.12				
	İlköğretim İkinci Kademe	37	60.39				
	Lise	41	50.93				
	Üniversite	9	70.28				
Beşeri İlişkiler	Eğitimi Yok/ İlk. Bitirmemiş	8	54.25	10.042	4	0.04	İlköğretim Birinci Kademe<İlköğretim İkinci Kademe
	İlköğretim Birinci Kademe	13	37.5				
	İlköğretim İkinci Kademe	37	66.16				
	Lise	41	49.65				
	Üniversite	9	53.44				
Çalışma Koşulları	Eğitimi Yok/ İlk. Bitirmemiş	8	37.38	7.612	4	0.107	--
	İlköğretim Birinci Kademe	13	43.69				
	İlköğretim İkinci Kademe	37	63.45				
	Lise	41	51.95				
	Üniversite	9	60.17				
Terfi	Eğitimi Yok/ İlk. Bitirmemiş	8	36.5	9.323	4	0.054	--
	İlköğretim Birinci Kademe	13	42.38				
	İlköğretim İkinci Kademe	37	64.88				
	Lise	41	51.48				
	Üniversite	9	59.11				

Ayrıca, eğitim düzeyi İlköğretim İkinci Kademe olan katılımcıların, İş Tatmini Ölçeği *Ücret* alt boyutundan aldıkları ortalama puanlarının eğitim düzeyi Eğitimi Yok/İlk. Bitirmemiş olanlara göre; eğitim düzeyi İlköğretim İkinci Kademe olan katılımcıların, İş Tatmini Ölçeği *Beşeri İlişkiler* alt boyutundan aldıkları ortalama puanlarının eğitim düzeyi İlköğretim Birinci Kademe olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.2. Katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeği, Cooper Smith Özsaygı Envanteri, İş Tatmini Ölçeği Ortalama Puanları ile Bazı Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeği, Cooper Smith Özsaygı Envanteri, İş Tatmini Ölçeği Ortalama Puanları ile yaşları, eğitim düzeyleri, anne ve babalarının eğitim düzeyleri, daha önce psikiyatrik/psikolojik yardım alıp almamaları, kronik bir hastalıklarının olup olmaması ve sürekli bir ilaç kullanıp kullanmamaları arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeği, Cooper Smith Özsaygı Envanteri, İş Tatmini Ölçeği Ortalama Puanları ile Bazı Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Yaş	-	-.22*	-.11	-.21*	-.06	.07	-.18*	.26**	.17	.07	-.05	-.22*	-.11	-.18	-.14	-.09	-.17
2. Eğitim Düzeyi		-	.30**	.35**	.03	-.14	-.21*	-.21*	-.10	.06	.20*	.18	.11	.00	.14	.11	.15
3. Annenizin Eğitim Düzeyi			-	.43**	.03	.15	-.11	.07	.24*	-.03	-.05	-.08	.21*	.04	.00	-.01	.03
4. Babanızın Eğitim Düzeyi				-	-.01	.05	.05	.10	.17	-.12	.13	.08	.06	.03	.09	.17	.13
5. Toplam Aylık Geliriniz					-	-.09	-.25**	-.13	-.28**	.24**	.33**	.39**	.17	.30**	.44**	.25**	.42**
6. Sürekli Bir İlaç Kullanma ¹						-	.51**	.40**	.41**	-.42**	-.10	-.06	.16	.09	.11	.06	.07
7. Psikiyatrik Yardım Alıp Almama ²							-	.35**	.41**	-.57**	-.03	.01	.19*	.18	.18	.22*	.17
8. Kronik Bir Rahatsızlığın Olup Olmaması ³								-	.28**	-.19*	-.16	-.09	.03	-.08	-.04	-.013	-.10
9. UCLA Yalnızlık Ölçeği TP									-	-.58**	-.14	-.10	.14	.01	.06	.06	.02
10. Cooper Smith Özsaygı Envanteri TP										-	.05	-.07	-.17	-.12	-.17	-.29**	-.17
11. İşin Niteliği											-	.58**	.30**	.20*	.45**	.52**	.67**
12. Ücret												-	.48**	.54**	.60**	.60**	.81**
13. İş Güvenliği													-	.56**	.42**	.50**	.68**
14. Beşeri İlişkiler														-	.62**	.57**	.75**
15. Çalışma Koşulları															-	.70**	.82**
16. Terfi																-	.84**
17. İş Tatmini Ölçeği TP																	-

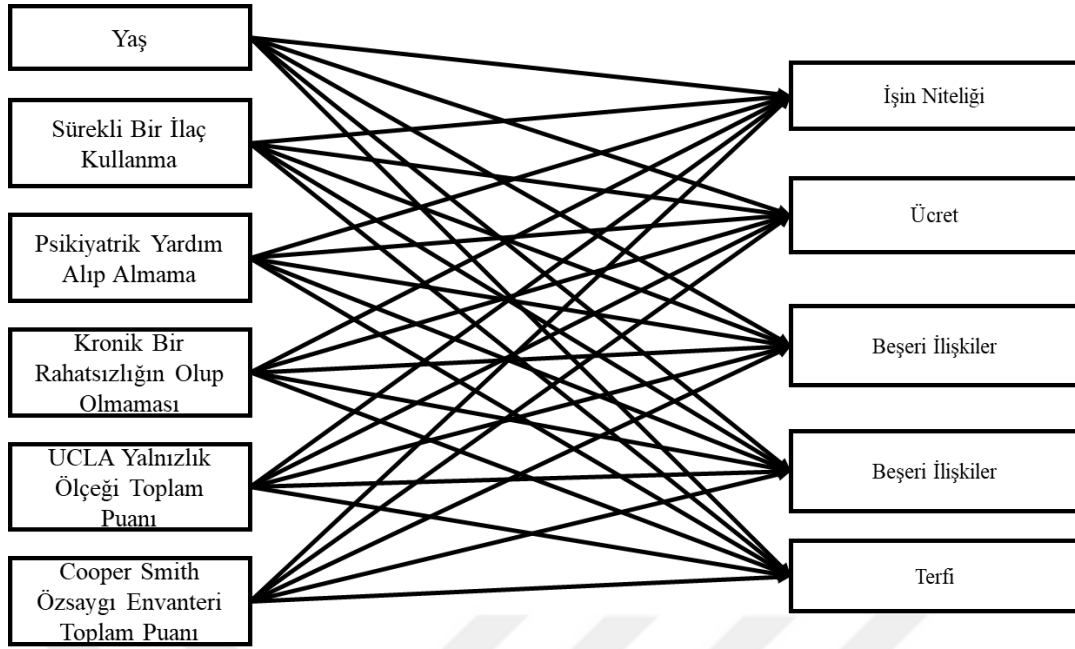
Not. *p<.05, **p<.01, TP=Toplam Puan, ¹:Sürekli İlaç Kullananlar=1, ²: Psikiyatrik/Psikolojik Yardım Alanlar=1, ³: Kronik Bir Hastalığı Olanlar=1

Katılımcıların, İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında pozitif yönde ($r=.42$, $p<.05$), İş Tatmini Ölçeği *Terfi* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanlar arasında negatif yönde ($r=-.29$, $p<.05$), psikiyatrik yardım almaları ($r=.22$, $p<.05$) ve aylık gelirleri ($r=.25$, $p<.05$) arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *Çalışma Koşulları* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri ($r=.44$, $p<.05$) arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *Beşeri İlişkiler* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri ($r=.30$, $p<.05$) arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *İş Güvenliği* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile psikiyatrik yardım almaları ($r=.19$, $p<.05$) ve anne eğitim düzeyleri ($r=.20$, $p<.05$) arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *Ücret* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile yaşları arasında negatif yönde ($r=-.22$, $p<.05$) ve aylık gelirleri ($r=.39$, $p<.05$) arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *İşin Niteliği* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile eğitim düzeyleri ($r=.20$, $p<.05$) ve aylık gelirleri ($r=.33$, $p<.05$) arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında ($r=.24$, $p<.05$) pozitif yönde; sürekli bir ilaç kullanma durumları ($r=-.42$, $p<.05$), psikiyatrik yardım alıp almamaları ($r=-.57$, $p<.05$), kronik bir rahatsızlığın olup olmaması ($r=-.19$, $p<.05$) ve UCLA Yalnızlık Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar arasında ($r=-.57$, $p<.05$) ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında ($r=-.28$, $p<.05$) negatif yönde; sürekli bir ilaç kullanma durumları ($r=.41$, $p<.05$), psikiyatrik yardım alıp almamaları ($r=.41$, $p<.05$), kronik bir rahatsızlığın olup olmaması ($r=.28$, $p<.05$) arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeği, Cooper Smith Özsaygı Envanteri Ortalama Puanları ile yaşları, eğitim düzeyleri, anne ve babalarının eğitim düzeyleri, daha önce psikiyatrik/psikolojik yardım alıp almamaları, kronik bir hastalıklarının olup olmaması ve sürekli bir ilaç kullanıp kullanmamalarının iş tatmini düzeyleri üzerindeki yordayıcılığı yol analizi ile test edilmiştir. Bu bağlamda iki model test edilmiştir. Analiz edilen ilk model Şekil 2`de verilmiştir.



Şekil 2. Hipotetik Model 1

Model 1`de verilen değişkenler arası ilişkiler, test sonuçları Tablo 6 ve Tablo 7`de verilmiştir.

Tablo 6

Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların yordayıcıları

Yordanan	Yordayıcı	B	β	S.H.	t	p
İşin Niteliği	← Yaş	-.01	-.02	.03	-.23	.82
Ücret	← Yaş	-.05	-.22	.02	-2.17	.03
İş Güvenliği	← Yaş	-.02	-.08	.02	-.75	.45
Beşeri İlişkiler	← Yaş	-.02	-.08	.03	-.74	.46
Çalışma Koşulları	← Yaş	-.04	-.15	.03	-1.47	.14
Terfi	← Yaş	.01	.01	.03	.04	.97
İşin Niteliği	← Sürekli Bir İlaç Kullanma	-.4	-.05	.95	-.42	.68
Ücret	← Sürekli Bir İlaç Kullanma	-.25	-.04	.73	-.34	.73
İş Güvenliği	← Sürekli Bir İlaç Kullanma	.51	.09	.64	.78	.43
Beşeri İlişkiler	← Sürekli Bir İlaç Kullanma	.5	.07	.9	.56	.58
Çalışma Koşulları	← Sürekli Bir İlaç Kullanma	.39	.05	.87	.45	.65
Terfi	← Sürekli Bir İlaç Kullanma	-.18	-.02	.83	-.22	.83
İşin Niteliği	← Psikiyatrik Yardım Alıp Almama	.64	.08	1.04	.62	.54
Ücret	← Psikiyatrik Yardım Alıp Almama	-.26	-.04	.8	-.32	.75
İş Güvenliği	← Psikiyatrik Yardım Alıp Almama	.56	.1	.7	.8	.43
Beşeri İlişkiler	← Psikiyatrik Yardım Alıp Almama	1.46	.19	.98	1.49	.14
Çalışma Koşulları	← Psikiyatrik Yardım Alıp Almama	.86	.12	.94	.92	.36
Terfi	← Psikiyatrik Yardım Alıp Almama	1.42	.19	.91	1.57	.12

Not. N=109. B= Unstandardized Regression Weights, β = Standardized Regression Weight, S.H.= Standard Hata.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların yaşlarının İş Tatmini Ölçeği *Ücret* alt boyutundan aldıkları toplam puanları ($\beta=-.22$, $p<.05$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde negatif yönde yordadığı belirlenmiştir.

Tablo 7

Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların yordayıcıları

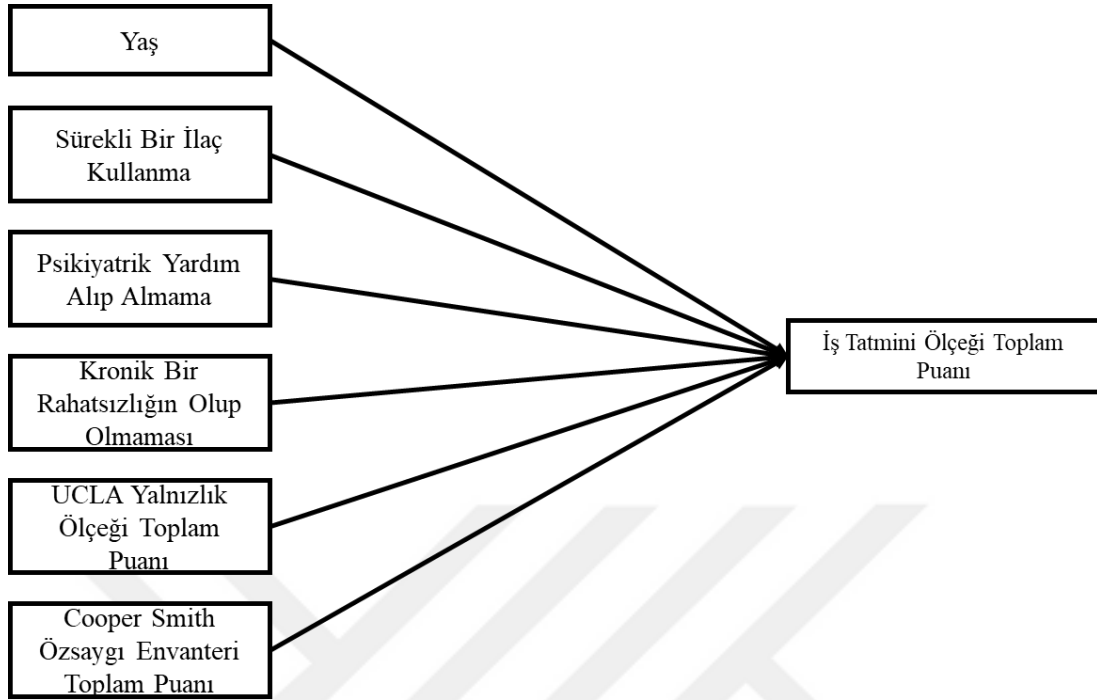
(Devamı)

Yordanan	Yordayıcı	B	β	S.H.	t	p
İşin Niteliği	← Kronik Bir Rahatsızlığın Olup Olmaması	-1.16	-.13	1.01	-1.15	.25
Ücret	← Kronik Bir Rahatsızlığın Olup Olmaması	-.02	.01	.77	-.03	.98
İş Güvenliği	← Kronik Bir Rahatsızlığın Olup Olmaması	-.29	-.05	.68	-.43	.67
Beşeri İlişkiler	← Kronik Bir Rahatsızlığın Olup Olmaması	-1.27	-.15	.95	-1.33	.18
Çalışma Koşulları	← Kronik Bir Rahatsızlığın Olup Olmaması	-.67	-.08	.92	-.74	.46
Terfi	← Kronik Bir Rahatsızlığın Olup Olmaması	-1.82	-.21	.88	-2.06	.04
İşin Niteliği	← UCLA Yalnızlık Ölçeği Toplam Puanı	-.05	-.12	.06	-.99	.33
Ücret	← UCLA Yalnızlık Ölçeği Toplam Puanı	-.04	-.13	.04	-1.04	.30
İş Güvenliği	← UCLA Yalnızlık Ölçeği Toplam Puanı	.02	.06	.04	.51	.61
Beşeri İlişkiler	← UCLA Yalnızlık Ölçeği Toplam Puanı	-.03	-.07	.05	-.55	.58
Çalışma Koşulları	← UCLA Yalnızlık Ölçeği Toplam Puanı	-.01	-.02	.05	-.15	.89
Terfi	← UCLA Yalnızlık Ölçeği Toplam Puanı	-.05	-.12	.05	-1.06	.29
İşin Niteliği	← Cooper Smith Özsaygı Envanteri Toplam Puanı	-.02	-.02	.12	-.14	.89
Ücret	← Cooper Smith Özsaygı Envanteri Toplam Puanı	-.12	-.16	.09	-1.25	.21
İş Güvenliği	← Cooper Smith Özsaygı Envanteri Toplam Puanı	-.02	-.04	.08	-.29	.77
Beşeri İlişkiler	← Cooper Smith Özsaygı Envanteri Toplam Puanı	-.04	-.05	.12	-.36	.72
Çalışma Koşulları	← Cooper Smith Özsaygı Envanteri Toplam Puanı	-.08	-.09	.11	-.71	.48
Terfi	← Cooper Smith Özsaygı Envanteri Toplam Puanı	-.26	-.31	.11	-2.44	.02

Not. N=109. B= Unstandardized Regression Weights, β = Standardized Regression Weight, S.H.= Standard Hata.

Ayrıca, kronik bir rahatsızlığa sahip olmalarının ($\beta=-.21$, $p<.05$) ve Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanların ($\beta=-.31$, $p<.05$) İş Tatmini Ölçeği *Terfi* alt boyutundan aldıkları toplam puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde negatif yönde yordadığı belirlenmiştir.

Analiz edilen ikinci model Şekil 3`de verilmiştir.



Şekil 3. Hipotetik Model 2

Model 3`te verilen değişkenler arası ilişkiler, test sonuçları Tablo 8`da verilmiştir.

Tablo 8

Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların yordayıcıları

Yordanan	Yordayıcı	B	β	S.H.	t	p
İş Tatmini	← Yaş	-.15	-.12	.13	-1.19	.24
İş Tatmini	← Sürekli Bir İlaç Kullanma	1.04	.03	3.86	.27	.79
İş Tatmini	← Psikiyatrik Yardım Alıp Almama	4.40	.13	4.20	1.05	.29
İş Tatmini	← Kronik Bir Rahatsızlığın Olup Olmaması	-5.13	-.14	4.08	-1.26	.21
İş Tatmini	← UCLA Yalnızlık Ölçeği Toplam Puanı	-.15	-.08	.22	-.67	.50
İş Tatmini	← Cooper Smith Özsaygı Envanteri Toplam Puanı	-.56	-.15	.49	-1.14	.26

Not. N=109. B= Unstandardized Regression Weights, β = Standardized Regression Weight, S.H.= Standard Hata.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların yaşlarının, sürekli ilaç kullanma durumlarının, psikiyatrik yardım alıp almamalarının, kronik bir rahatsızlıkları olup olmasının, UCLA Yalnızlık Ölçeğinden ve Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanların İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar üzerinde anlamlı bir yordayıcılık etkisinin olmadığı görülmektedir.

5. TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, eğlence mekanlarında çalışan kadınların iş doyumları, tükenmişlik düzeyleri, benlik saygıları ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda eğlence mekanlarında çalışan kadınların tükenmişlik düzeylerinin yordayıcıları incelenmiştir. Ayrıca ele alınan değişkenlerin demografik özelliklerle ilişkileri de değerlendirilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeği, Cooper Smith Özsaygı Envanteri toplam puanlarının, İş Tatmini Ölçeği *Ücret ve Beşeri İlişkiler* alt ölçeklerinden aldıkları ortalama puanların eğitim düzeylerine göre istatistiksel anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlendiğinden ikili karşılaştırmaların yapılabilmesi için, Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır. Birçok ikili karşılaştırma gerçekleştirildiğinden (en çok zaman ayrılan etkinlik değişkeni için 45 ikili karşılaştırma yapılmıştır), birinci tip hatadan kaçınmak için bu düzeltme yapılmıştır. İkili karşılaştırma testinin sonuçlarına göre, eğitim düzeyi üniversite olan katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeğinden aldıkları ortalama puanların, eğitim düzeyi lise olan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Alanyazına bakıldığında bu bulguyu desteklemeyen araştırmalar olduğu görülmüştür. Kılıç (2018) çalışmasında eğitim seviyesi yükseldikçe yalnızlık oranının azaldığını bulmuştur. Eğitim düzeyi lise olan katılımcıların ise Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları ortalama puanların eğitim düzeyi üniversite olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Eğitim düzeyi İlköğretim İkinci Kademe olan katılımcıların, İş Tatmini Ölçeği *Ücret* alt boyutundan aldıkları ortalama puanlarının eğitim düzeyi Eğitimi Yok/İlkokul Bitirmemiş olanlara göre; eğitim düzeyi İlköğretim İkinci Kademe olan katılımcıların, İş Tatmini Ölçeği *Beşeri İlişkiler* alt boyutundan aldıkları ortalama puanlarının eğitim düzeyi İlköğretim Birinci Kademe olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Lise mezunlarının iş doyumunun üniversite mezunlarına göre daha düşük olduğu da saptanmıştır. Alanyazındaki bulguların büyük çoğunluğu bu bulguyu desteklese de bulguyu desteklemeyen çalışmalara da rastlanmıştır. Alper'in (2018) çalışmasının sonuçlarına göre, en düşük iş doyum düzeyinin yüksek lisans/ tıpta uzmanlık/ doktora mezunlarında olduğu görülmüştür. Bil'in (2018) çalışmasında ise, iş doyumuyla eğitim durumunun anlamlı bir ilişkisinin olmadığı bulgusuna ulaşan çalışmalar (Bil, 2018; Duman, 2006; Dwaikat, Nazzal ve Buzeih, 2010; Yakut, 2015) mevcuttur. Taşdan ve

Tiryaki (2008) de özel ve kamudaki çalışanların iş doyumları üzerine yaptıkları araştırmada eğitim durumuna göre anlamlı bir fark bulmamış, lisansüstü eğitim derecesine sahip olan bireylerin iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Başaran (2017), lisans ve yüksek lisans mezunu bireylerin iş doyumlarını, ön lisans mezunlarına göre daha yüksek bulmuştur.

Katılımcıların, İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında pozitif yönde, İş Tatmini Ölçeği *Terfi* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanlar arasında negatif yönde, psikiyatrik yardım almaları ve aylık gelirleri arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *Çalışma Koşulları* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *Beşeri İlişkiler* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *İş Güvenliği* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile psikiyatrik yardım almaları ve anne eğitim düzeyleri arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *Ücret* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile yaşları arasında negatif yönde ve aylık gelirleri arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *İşin Niteliği* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile eğitim düzeyleri ve aylık gelirleri arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Alanyazın incelediğinde iş doyumunu ile aylık gelir arasındaki pozitif ilişkiyi destekleyen çalışmaların (Bil, 2018; Karataş ve Güleş, 2010; Kete, 2015; Ünverdi, 2016) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Katılımcıların Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanlar ile sürekli bir ilaç kullanma durumları, psikiyatrik yardım alıp almamaları, kronik bir rahatsızlığın olup olmaması ve UCLA Yalnızlık Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde eğlence mekanlarında çalışan kadınların benlik saygısı, sürekli bir ilaç kullanma durumları, psikiyatrik yardım alıp almamaları, kronik bir rahatsızlığın olup olmaması ve yalnızlık düzeylerinin birlikte ele alındığı çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte farklı örneklerde benzer değişkenlerin ele alındığı çalışmalara bakıldığında ise; benlik saygısı ile yalnızlık arasında negatif anlamlı bir ilişkinin bulunduğu çalışmalara (Campbell, 1981; Cheng ve Furnham, 2003; Diener ve Diener, 1995; Kaçan-Softa ve ark., 2015; Kaya, 2017; Koçak, 2008; Leung ve Sand, 1992) rastlanmaktadır. Bu

çalışmada benlik saygısı ile psikiyatrik (psikolojik) yardım alma arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İlgili literatürde, benlik saygısı ile psikolojik yardım alma tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar gözden geçirildiğinde ortaya çıkan birbirinden farklı sonuçlar dikkat çekmektedir. Gürsoy ve Gizir'in (2018) araştırma bulgularının, bu çalışmanın bulgusunu desteklediği görülmüştür. Ashe (2015) ile Çakar ve İkiz (2016) de benlik saygısı ve psikolojik yardım alma tutumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır. Vogel, Wester ve Larson (2007), alanyazındaki farklı çalışma bulgularından yola çıkarak, yüksek benlik saygısına sahip kişilerin sorunlarını kendi kendilerine çözebilecekleri yönündeki inanç temelinde psikolojik yardım almaya yönelik olumsuz bir tutum gösterebileceklerini belirtmektedirler. Diğer yandan, Al-Darmaki (2003), yüksek benlik saygısı ile psikolojik yardım alma tutumları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Benzer biçimde Sezer ve Gülleroğlu (2016) ile Shalaby, Sabra ve Mohamed (2014) yüksek benlik saygısının, üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım alma tutumlarını pozitif yönde etkilediğini ifade etmektedirler.

Katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile sürekli bir ilaç kullanma durumları, psikiyatrik yardım alıp almamaları, kronik bir rahatsızlığın olup olmaması arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde eğlence mekanlarında çalışan kadınların yalnızlık, sürekli bir ilaç kullanma durumları, psikiyatrik yardım alıp almamaları ve kronik bir rahatsızlığın olup olmama durumlarının birlikte incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanında, farklı örneklerde benzer değişkenlerin ele alındığı çalışmalara bakıldığında ise; bu çalışmada olduğu gibi yalnızlık ile aylık gelir arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşan çalışmalara (Kaçan-Softa, 2015) rastlanmıştır. Benzer bulgulara ulaşan Altıok, Ek ve Koruklu'nun (2010) çalışmasında, maddi yetersizlik yaşamayanların yaşayanlara göre benlik saygısı düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Başka bir çalışmada Veselska ve arkadaşları (2009), düşük sosyo-ekonomik düzeyi ile düşük benlik saygısı arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Katılımcıların yaşlarının İş Tatmini Ölçeği *Ücret* alt boyutundan aldıkları toplam puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde negatif yönde yordadığı belirlenmiştir.

Ayrıca, kronik bir rahatsızlığa sahip olmalarının ve Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanların İş Tatmini Ölçeği *Terfi* alt boyutundan aldıkları toplam puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde negatif yönde yordadığı belirlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde eğlence mekanlarında çalışan kadınların yaşları ile iş doyumlarının incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Farklı örneklerde aynı değişkenlerin ele alındığı çalışmalara bakıldığında ise; Bil'in (2018) çalışmasında, yaş olarak en genç olan çalışanların içsel ve dışsal iş doyumlarının en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Ayhan (2006) yetişkinlerle yaptığı çalışmada, yaşı genç olan çalışanların iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Özdayı'nın (1990) araştırma bulgusuna göre de yaşı genç olanların en yüksek iş doyumuna ulaştıklarını belirtmektedir. Yaş değişkeninin iş doyumunda anlamlı fark oluşturduğunu saptayan araştırmacılar (Clark, Oswald ve Warr, 1996; Karaca, 2007; Karataş ve Güleş, 2010; Oshagbemi, 2003; Ünverdi, 2016) meslekte yaşça genç olanların yüksek iş doyumuna ulaştıklarını altını çizmektedirler. Bu bulgunun aksinin görüldüğü çalışmalara da rastlanmıştır. Bilir'in (2007), yaşlı çalışanların daha yüksek iş doyumuna ulaştıklarını bulmuştur. Kalleberg ve Loscocco (1983) ve Bishay (1996) da yaşın ve maaşın artmasıyla birlikte çalışanların iş doyumlarının da yükseldiğini saptamışlardır. Tüm bunların yanı sıra çalışanların iş doyumlarında yaşın etkili olmadığını görüldüğü araştırmalara da rastlanmaktadır (Başaran, 2017; Duman, 2006).

Son olarak, katılımcıların yaşlarının, sürekli ilaç kullanma durumlarının, psikiyatrik yardım alıp almamalarının, kronik bir rahatsızlıkları olup olmamasının, UCLA Yalnızlık Ölçeğinden ve Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanların İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar üzerinde anlamlı bir yordayıcılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Alanyazında bu bulgunun doğrudan değerlendirebileceği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanında yaş ile benlik saygısının ilişkisinin incelendiği çalışmalar mevcuttur. Aral, Gürsoy ve Yıldız-Bıçakçı'nın (2007) çalışmasında, bireylerin benlik saygısı düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca Sayın (2005), yetişkin örnekleminde yaş değişkeninin benlik saygısı düzeyini etkilediği sonucunu elde etmiştir. Balkar'ın (2009) çalışmasında ise, yaş değişkeni ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki elde edilememiştir. Benlik saygısı ve yalnızlık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara bakıldığında ise; Tohumcu (2018), iki değişken arasında orta düzeyde, olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Başka bir ifadeyle, benlik saygısı düzeyi arttıkça

yalnızlık düzeyi azalmaktadır. Bu bulguyu destekleyen başka bir çalışmada da kişilerin yalnızlıkları ile benlik saygıları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuş ve yalnızlığın benlik saygısını anlamlı biçimde yordadığı saptanmıştır (Yılmaz, 2018). Alanyazında yer alan diğer araştırmalarda benlik saygısı ile yalnızlık arasında negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu gösteren çalışma bulgularına rastlanmaktadır (Erözkan, 2009; Güloğlu ve Kararırmak, 2010; McWhirter, Besett-Alesch, Horibata ve Gat, 2002). Stokes (1985) yalnız kişilerin genellikle sosyalleşme problemleri olduğunu, içedönük ve düşük benlik saygısına sahip olduklarını belirtmiştir. Erim (2001) çalışmasında, yalnızlık ve sosyal desteğin benlik saygısı üzerindeki etkisini incelemiştir. İki değişken arasında bağlantının bir nedeni de her iki kavram için olan kişilik özelliklerindeki benzerliktir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu çalışmanın amacı, eğlence mekanlarında çalışan kadınların iş doyumları, tükenmişlik düzeyleri, benlik saygıları ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda eğlence mekanlarında çalışan kadınların tükenmişlik düzeylerinin yordayıcıları incelenmiştir. Ayrıca ele alınan değişkenlerin demografik özelliklerle ilişkileri de değerlendirilmiştir. Sonuç olarak;

- Katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeği, Cooper Smith Özsaygı Envanteri toplam puanlarının, İş Tatmini Ölçeği *Ücret ve Beşeri İlişkiler* alt ölçeklerinden aldıkları ortalama puanların eğitim düzeylerine göre istatistiksel anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur.
- İstatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlendiğinden ikili karşılaştırmaların yapılabilmesi için, Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır. Birçok ikili karşılaştırma gerçekleştirildiğinden (en çok zaman ayrılan etkinlik değişkeni için 45 ikili karşılaştırma yapılmıştır), birinci tip hatadan kaçınmak için bu düzeltme yapılmıştır. Bu düzeltmeye göre, anlamlılık düzeyi (%5) karşılaştırma sayısına bölünerek yeni bir istatistiksel anlamlılık düzeyi hesaplanmış, yapılan ikili karşılaştırmaların anlamlılık düzeyleri de bu kritere göre değerlendirilmiştir. Bu aşamada, yeni anlamlılık düzeyi $\%5/10 = .005$ olarak hesaplanmıştır. İkili karşılaştırma testinin sonuçlarına göre, eğitim düzeyi üniversite olan katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeğinden aldıkları ortalama puanların eğitim düzeyi lise olan katılımcılardan daha yüksek olduğu; eğitim düzeyi lise olan katılımcıların ise Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları ortalama puanların eğitim düzeyi üniversite olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Eğitim düzeyi İlköğretim İkinci Kademe olan katılımcıların, İş Tatmini Ölçeği *Ücret* alt boyutundan aldıkları ortalama puanlarının eğitim düzeyi Eğitimi Yok/İlk. Bitirmemiş olanlara göre; eğitim düzeyi İlköğretim İkinci Kademe olan katılımcıların, İş Tatmini Ölçeği *Beşeri İlişkiler* alt boyutundan aldıkları ortalama puanlarının eğitim düzeyi İlköğretim Birinci Kademe olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların, İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında pozitif yönde, İş Tatmini Ölçeği *Terfi* alt boyutundan aldıkları toplam

puanlar ile Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanlar arasında negatif yönde, psikiyatrik yardım almaları ve aylık gelirleri arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *Çalışma Koşulları* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *Beşeri İlişkiler* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *İş Güvenliği* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile psikiyatrik yardım almaları ve anne eğitim düzeyleri arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *Ücret* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile yaşları arasında negatif yönde ve aylık gelirleri arasında ise pozitif yönde; İş Tatmini Ölçeği *İşin Niteliği* alt boyutundan aldıkları toplam puanlar ile eğitim düzeyleri ve aylık gelirleri arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

- Katılımcıların Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında pozitif yönde; sürekli bir ilaç kullanma durumları, psikiyatrik yardım alıp almamaları, kronik bir rahatsızlığın olup olmaması ve UCLA Yalnızlık Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.
- Katılımcıların UCLA Yalnızlık Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile aylık gelirleri arasında negatif yönde; sürekli bir ilaç kullanma durumları, psikiyatrik yardım alıp almamaları, kronik bir rahatsızlığın olup olmaması arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
- Katılımcıların yaşlarının İş Tatmini Ölçeği *Ücret* alt boyutundan aldıkları toplam puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde negatif yönde yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca, kronik bir rahatsızlığa sahip olmalarının ve Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanların İş Tatmini Ölçeği *Terfi* alt boyutundan aldıkları toplam puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde negatif yönde yordadığı belirlenmiştir.
- Son olarak, katılımcıların yaşlarının, sürekli ilaç kullanma durumlarının, psikiyatrik yardım alıp almamalarının, kronik bir rahatsızlıkları olup olmasının, UCLA Yalnızlık Ölçeğinden ve Cooper Smith Özsaygı Envanterinden aldıkları toplam puanların İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar üzerinde anlamlı bir yordayıcılık etkisinin olmadığı görülmüştür.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırma Bulgularına Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, eğitim düzeyi üniversite olan kadınların yalnızlık puanlarının, eğitim düzeyi lise olan kadınlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyi lise olan kadınların ise benlik saygısı puanlarının eğitim düzeyi üniversite olan kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre eğlence mekanlarında çalışan kadınlara benlik saygısı düzeylerini geliştirici kurs, seminer ve eğitimlerinin verilmesi ile kadınların benlik saygıları yükseltilebilir. Ayrıca eğitim seviyesi yükseldikçe de yalnızlık düzeyleri düşebilir. Uygulanacak eğitimlerin sadece eğitim düzeylerinin yükselmesine değil; kişisel gelişimlerine, kendilerine, iş arkadaşlarına ve yaşamlarına karşı yeni bakış açıları kazandırabilecek nitelikte olması daha işlevsel olabilir.

İş doyumu, tükenmişlik, benlik saygısı ve yalnızlıkla ilgili yerli ve yabancı alanyazında pek çok araştırma yapılmış olsa da spesifik anlamda kadın örneklerle yapılan çalışmalar genel anlamda çok sınırlıdır. Hatta eğlence mekanlarında çalışan kadınların yukarıdaki değişkenlerle birlikte ele alındığı çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çerçevede çalışmalar yapılması alanyazına katkı sağlayabilir.

Eğlence mekanlarında çalışan kadınların ekonomik durumları gözden geçirilmelidir. Çünkü ekonomik durumlarını yetersiz gören kadınların iş doyumları, benlik saygıları düşmekte; tükenmişlik ve yalnızlık düzeyleri artmaktadır.

6.2.2. Araştırmacıya Yapılabilecek Öneriler

Bu çalışmada sınırlı sayıda katılımcı ile çalışılmıştır. Başka bir araştırmada daha büyük örneklerle daha genellenebilir sonuçlar elde edilebilir. Bu araştırma eğlence mekanlarında çalışan kadınlarla ilgili yapılabilecek diğer çalışmalara örnek olması açısından önemli bir çalışmadır. Bu yönde yapılacak sonraki araştırmalarda bağımlı değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisine bakılıp, iş doyumu, benlik saygısı, tükenmişlik ya da yalnızlık düzeyinin farklı alanlara etkisi incelenebilir. Eğlence mekanlarında çalışan kadınların iş doyumları, tükenmişlik düzeyleri, benlik saygıları ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkileri gözlemlemek için boylamsal araştırmalar yapılabilir. Araştırmada ele alınan kavramların ilk defa bir arada ele alınmış olmaları nedeniyle bu çalışmada önerilen modellerin genellenebilirliğini artırmak için benzer ya da farklı örneklerde modellerin test edilebileceği araştırmalar gerçekleştirilebilir.

7. KAYNAKLAR

- Açıkalın, N. (2006). Ataerkil ideolojinin sözde modern yansıması olarak seks işçisi kavramı: Mersin örneği. *Kadın/Woman 2000*, 7(1), 1-9.
- Açıkalın, N. (2013). Fuhuş pazarında sermaye olmak: Mersin örneği. *Çalışma ve Toplum*, 38(3), 7-8.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akgül, H. (2016). *Yalnızlığı azaltma psiko-eğitim programının yaşlıların yalnızlık düzeyine etkisi* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akyol, S. U. (2013). *Boşanmış ve boşanmamış aileye sahip ergenlerin yalnızlık, yaşam doyumu, sosyal destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Al-Darmaki, F. R. (2003). Attitudes towards seeking professional psychological help: What really counts for United Arab Emirates university students?. *Social Behavior and Personality*, 31(5), 497-508.
- Alkan, H. (2008). *Popüler kültür ve eğlence hayatı, ankara'nın eğlence hayatı üzerine sosyo-kültürel bir inceleme* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alper, İ. (2018). *Motivasyonun iş doyumu üzerinde etkisi: Sivas halk sağlığı müdürlüğü örneği* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Altıok, H. Ö., Ek, N. ve Koruklu, N. (2010). Üniversite öğrencilerinin benlik saygı düzeyi ile ilişkili bazı değişkenlerin incelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 99-120.
- Aral, N., Gürsoy, F., & Yıldız-Bıçakçı, M. (2007). Okul öncesi kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu*, 96-100.
- Argan, M. (2007) *Eğlence pazarlaması*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Ashe, E. (2015). *Should I confide? Investigating relationships between self-esteem, self-efficacy, general mental health and help-seeking behaviours* (Unpublished Doctoral Dissertation). Dublin Business School, Dublin.
- Atakan, A. (2007). *Jandarma personelinin tükenmişlik ile iş doyum düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyum, iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydemir, S. (2014). *Hemşirelerde benlik ve benlik saygısı (diyarbakır kadın doğum ve çocuk hastalıkları hastanesi örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayhan, F. (2006). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin iş tatmini ile okul yönetiminin lider davranış biçimleri arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Balkar, H. (2009). *Okulöncesi öğretmenliği anabilim dalı öğretim elemanlarının benlik saygıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Balkış-Baymur, F. (2012). *Genel psikoloji* (20. Baskı). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları*. (24. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: kamuda bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 15-23.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bender, K. A., & Heywood, J. S. (2006). Job satisfaction of the highly educated: The role of gender, academic tenure, and earnings. *Scottish Journal of Political Economy*, 53(2), 253-279.

- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3(3), 147-155.
- Buchholz, E. S., & Catton, R. (1999). Adolescents' perceptions of aloneness and loneliness. *Adolescence*, 34(133), 203-204.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Büyükcebeci, A. (2017). *Ergenlerde sosyal dışlanma, yalnızlık ve okul öznel iyi oluş arasındaki ilişki: empatik eğilimin aracı rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brehm, S. S., Kassin, S. M., & Fein, S. (2002). *Social psychology*. (5th ed.). Boston Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Byrne, B. M. (1993). The Maslach Burnout Inventory: Testing for factorial validity and invariance across elementary, intermediate and secondary teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(3), 197-212.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America: recent patterns and trends*. New York: McGraw-Hill.
- Can, Y. ve Soyer, F. (2014). Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1), 61-74.
- Cheng, H., & Furnham, A. (2002). Personality, peer, relations and self-confidence, as predictors of happiness and loneliness. *Journal of Adolescence*, 25(3), 327- 339.

- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U- shaped in age?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.
- Cubitt, S., & Burt, C. (2002). Leadership style, loneliness and occupational stress in New Zealand primary school principals. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 37(2), 159-169.
- Cüceloğlu, D. (2011). *İnsan ve davranışı*. (22. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cramer, K. M., Ofosu, H. B., & Barry, J. E. (2000). An abbreviated form of the social and emotional loneliness scale for adults (SELSA). *Personality and Individual Differences*, 28(6), 1125-1131.
- Çakar, F. S. ve İkiz, F. E. (2016). Psikolojik iyi oluş, yardım arama tutumu ve benlik saygısının psikolojik danışman adaylarının psikolojik belirtilerine etkisi. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3571-3587.
- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S., & Aslan, D. (2009). Eczacılar da Mesleki Bir Sağlık Sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 29(1), 61-74.
- Çelikkol, A. (2001). *Çağdaş iş yaşamında ruh sağlığı* (1.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çimen, M., & Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumu düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çivitci, A. (2015). Sürekli öfkenin yordayıcıları olarak benlik saygısı ve sosyal destek: Sosyal desteğin aracı ve düzenleyici rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 66-81.

- Daldal, N., Karaman, Ü., & Atambay, M. (2010). Malatya’da konsomatris olarak çalışan kadınlarda *Trichomonas vaginalis* insidansı. *Journal of Inonu University Medical Faculty*, 9(1), 21-24.
- Davis, K., & Newstorm, J. (1993). *Organizational behavior in work*, trans. Tousi, A., the first edition, State Management Training Center Publication, Tehran.
- De Jong Gierveld, J. (1998). A review of loneliness: concept and definitions, determinants and consequences. *Reviews in Clinical Gerontology*, 8(1), 73-80.
- Deckard, G., Meterko, M., & Field, D. (1994). Physician burnout: an examination of personal, professional, and organizational relationships. *Medical Care*, 32(7), 745-754.
- Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E., & Öztürk, B. (2007). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 13-23.
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653–663.
- Doğru, N., & Peker, R. (2004). Özsaygı geliştirme programının lise dokuzuncu sınıf öğrencilerinin özsaygı düzeylerine etkisi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 315-328.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Durmaz, N. (2015). Eğlence sektöründe çalışma koşulları ve ayrımcılık: çingeneler örneği. *Çalışma ve Toplum*, 44(1), 259-292.
- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N., & Loiselle, J. (1999). Professional isolation and occupational stress in teachers. *Psychological Reports*, 84(3), 943-946.
- Dwaikat, M., Nazzal, M., & Buzeih, M. S. (2010). *The effect of job satisfaction on the performance of nursing educators among nursing faculties in West Bank*. Master Degree An-Najah National University, Faculty of Nursing.

- Eldeleklioğlu, J. (2008). Yalnızlığın belirleyicileri olarak: cinsiyet, duygusal ilişki, internet kullanımı algılanan sosyal destek ve sosyal beceri. *Eurasian Journal of Educational Research*, 33, 127-140.
- Eren, V. ve Durna, U. (2006). Üç boyutlu bir yaklaşım olarak örgütsel tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 10(9), 40-51.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları*, 22, 25.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 37-50.
- Erim, B. (2001). *Yetiştirme yurtlarında ve aileleri yanında yaşayan ergenlerin, benlik saygısı, depresyon ve yalnızlık düzeyleri ile sosyal destek sistemleri açasından karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erol, M. ve Kaba, İ. (2018). Ergenlerin yaşam doyumunun incelenmesi [Investigation of life satisfaction of adolescents']. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(16), 52-63.
- Erözkan, A. (2009). Ergenlerde yalnızlığın yordayıcıları. *İlköğretim Online*, 8(3), 809-819.
- Felton, J. S. (1998). Burnout as a clinical entity: its importance in health care workers. *Occupational Medicine*, 48(4), 237-250.
- Forney, W. S., Forney, J. C., & Crutsinger, C. (2005). Gender, delinquent status, and social acceptance as predictors of the global self-esteem of teens. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(3), 208-219.
- Franke, R. H., & Kaul, J. D. (1978). The Hawthorne experiments: First statistical interpretation. *American Sociological Review*, 43(5), 623-643.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1981). *Burn-out: The high cost of high achievement*. Bantam Books.
- Geçtan, E. (2000). *Psikanaliz ve sonrası*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Geçtan, E. (2004). *İnsan olmak*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (2015). *Psikodinamik psikiyatri ve normal dışı davranışlar*. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Girgin, G., & Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.
- Güler, M. (1990). *Endüstri işçilerinin iş doyumu ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güloğlu, B. ve Kararımak, Ö. (2010). Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Gürsoy, O., & Gizir, C. A. (2018). Üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım almaya yönelik tutumları: Sosyal damgalanma, kendini damgalama, öznel sıkıntıları açma, benlik saygısı ve cinsiyetin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 8(49), 137-155.
- Güven-Lisaniler, F., Rodríguez, L., & Uğural, S. (2005). Migrant sex workers and state regulation in North Cyprus. *Women's Studies International Forum*, 28(1), 79-91.
- Güven-Lisaniler, F., Uğural, S., & Rodríguez, L. (2008). Human rights of migrant women workers in janitorial services and night clubs: A case of North Cyprus. *International Journal of Social Economics*, 35(6), 435-448.
- Hagedorn, L. S. (1994). Retirement proximity's role in the prediction of satisfaction in academe. *Research in Higher Education*, 35(6), 711-728.
- Hoşman, O. Y. (2018). *Tenisçilerin spora özgü başarı motivasyon ve benlik saygısı düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Iwanicki, E. F. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory into Practice*, 22(1), 27-32.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Izgar, H. (2008). *Endüstri ve örgüt psikolojisi* (2. Baskı). Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- İlbağ, A. B. (2014). *Çözüm odaklı kısa süreli grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- İmamoğlu, S. (2008). *Genç yetişkinlikte kişilerarası ilişkilerin cinsiyet, cinsiyet rolleri ve yalnızlık algısı açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaçan-Softa, H., Karahmetoğlu, G. U., Demirci, U., Kılınç, E., Kandemir, A., & Durak, B. (2015). Üniversite son sınıf öğrencilerinin benlik saygısı, yalnızlık düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(2), 227-243.
- Kafetsios, K., & Sideridis, G. D. (2006). Attachment, social support and well-being in young and older adults. *Journal of Health Psychology*, 11(6), 863-875.
- Kalleberg, A. L., ve Loscocco, K. A. (1983). Aging, values and rewards. Explainin age differences in job satisfation. *American Sociological Review*, 48, 78-90.
- Karaca, B. (2007). *İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma: Ankara'daki devlet okulları ile özel okulların karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.

- Kaya, Ş. (2017). *Ergenlerde ana-babaya bağlanma örüntüsünün benlik saygısı ve yalnızlık ile ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kernis, M. H. (2003). Author's response: Optimal self-esteem and authenticity: Separating fantasy from reality. *Psychological Inquiry*, 14(1), 83-89.
- Kete, D. (2015). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Kılıç, M. E. (2018). *Hayatlarının bir döneminde yetiştirme yurdunda kalmış bireylerde yalnızlık düzeyi ve sosyal bütünleşme arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Killeen, C. (1998). Loneliness: an epidemic in modern society. *Journal of Advanced Nursing*, 28(4), 762-770.
- Koçak, E. (2008). *Ergenlerde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarının incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kulaksızoğlu, A. (2005). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kurtoğlu, G. (2013). *Bilişsel davranışçı yaklaşıma dayalı psiko-eğitim programının ilköğretim birinci kademe öğrencilerinin duygusal yılmazlık, sosyal beceri - okula uyum ve benlik saygısı düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kurtyılmaz, Y. (2011). *Üniversite öğrencilerinin ilişkisel saldırganlık ile benlik saygısı, sosyal bağlılık ve sosyal kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kuşdil, M. E., Bayram, N., Aytaç, S., & Bilgel, N. (2004). Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe ilişkin duygularının iş stres tepkileri üzerine etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(1).
- Kuzgun, Y. (2002). *İlköğretimde rehberlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Lawler, E. (1976). *Satisfaction, equity and the quality of working life*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand-McNally.
- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: the sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 518.
- Leung, J. J., & Sand, M. C. (1981). Self-esteem and emotional maturity in college students. *Journal of College Student Personnel*, 22(4), 291-299.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. (ed) Dunnette, John Wiley and Sons, USA.
- Makikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 537-557.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981a). *The maslach burnout inventory: research edition manual*. Palo Alto: Counseling Psychologist Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981b). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maşrabacı, T. S. (1994). *Hacettepe üniversitesi birinci sınıf öğrencilerinin benlik saygısı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- McCarthy, J. D., & Hoge, D. R. (1982). Analysis of age effects in longitudinal studies of adolescent self-esteem. *Developmental Psychology*, 18(3), 372-379.
- McWhirter, B. T., Besett-Alesch, T. M., Horibata, J., & Gat, I. (2002). Loneliness in high risk adolescents: The role of coping, self-esteem, and empathy. *Journal of Youth Studies*, 5(1), 69-84.

- Michela, J. L., Peplau, L. A., & Weeks, D. G. (1982). Perceived dimensions of attributions for loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(5), 929-936.
- Mullis, A. K., Mullis, R. L., & Normandin, D. (1992). Cross-sectional and longitudinal comparisons of adolescent self-esteem. *Adolescence*, 27(105), 51-61.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organisational behaviour*. (Seventh Edition), Pearson Education Limited.
- Munusturlar, S. (2014). *Boş zaman eğitiminin benlik saygısı ve öznel iyi oluş üzerine etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Mruk, C. J. (2006). *Self-esteem research theory and practice: toward a positive psychology of self-esteem*. New York: Springer Pub..
- Odacı, H. (1994). *Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi öğrencilerinin yalnızlık, benlik-saygısı ve yakın ilişkiler kurabilme düzeylerinin ve bu düzeyler arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232.
- Önder, C., & Basım, N. (2008). Examination of developmental models of occupational burnout using burnout profiles of nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 64(5), 514-523. doi: 10.1111/j.1365-2648.2008.04818.x
- Öner, U. (1987). *Benlik gelişimine ilişkin kuramlar*. Edt: Gönce, G., Ünlüoğlu, G., Gürkaynak, İ., Ergenlik Psikolojisi). Hacettepe Taş Kitapçılık Ltd. Şti., Ankara.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E., Yumuşak, S., & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 39-51.

- Özatça, A. (2009). *Ergenlerde sosyal ve duygusal yalnızlığın yordayıcısı olarak aile işlevleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, N. (2011). *Düzenli fiziksel aktivitenin ilköğretim öğrencilerinin okula yabancılaşma ve yalnızlık düzeyleri üzerine etkileri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özmen H. (2001). *Görme engelliler okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Pelham, B. W., & Swann, W. B. (1989). From self-conceptions to self-worth: On the sources and structure of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 672-680.
- Peplau, L. A. & Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. In L. A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*. New York: Wiley-Inter Science.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential Perspective. In W. B. Schaufeli, D. Maslach ve T. Marek (Eds.) *Professional Burnout: Research Developments in Theory and Research*. Washington, D.C.: Taylor ve Francis.
- Pişkin, M. (2002). Özsayıyı geliştirme eğitimi. Y. Kuzgun (Ed.). *İlköğretimde rehberlik* (s. 95-120). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Plummer, D. M. (2007). *Self-esteem games for children*. USA: Jessica Kingsley Publishers.
- Potter, B. (1995). *Preventing job burnout transforming work pressures into productivity*. C.A.: Crisp Learning.
- Rogers, C. (2003). *Etkileşim grupları*. (Çev. H. Erbil). Ankara: Doruk Yayınları.

- Rook, K. S. (1984). Research on social support, loneliness, and social isolation: Toward an integration. *Review of Personality & Social Psychology*, 5, 239-264.
- Rosenberg, M., Schooler, C., & Schoenbach, C. (1989). Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. *American Sociological Review*, 54(6), 1004-1018.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60(1), 141-156.
- Saal, F. E., & Knight, P. A. (1988). *Industrial/organizational psychology: Science and practice*. Pacific Grove, CA: Brooks.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Satan, H. (2011). Ergenlerde akran baskısı, benlik saygısı ve alkol kullanımı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 34, 183-194.
- Sayın, S. (2005). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı tutumları ve mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, 19, 272-281.
- Seber, G. (2013). Kadın çalışmalarında yapamadıklarımız. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 27-33.
- Schaufeli, W. B., & Janczur, B. (1994). Burnout among nurses: A Polish-Dutch comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25(1), 95-113.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
- Seber, G. (2013). Kadın çalışmalarında yapamadıklarımız. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Hukuk Özel Sayısı*, 27-33.

- Sencer, M. (1982). Kamu görevlilerinde iş doyumu ve moral. *Amme İdaresi Dergisi*, 15(1), 3-48.
- Sevencan, F., Aslan, D., Akın, A., & Akın, L. (2012). Seks çalışanı kadınlar, erkeklerle cinsel ilişkiye giren erkekler ve transeksüellerin toplumsal cinsiyet hakkındaki görüşleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16(2), 47-58.
- Sezer, S. ve Gülleroğlu, D. (2016). Psikolojik yardım arama tutumlarını yordayan değişkenler: Kendini damgalama, özsaygı, psikolojik yardım almış olma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 75- 93.
- Shalaby, M. H., Sabra, A.I., & Mohamed, S. A. E. (2014). The role of internalized stigma on self esteem and attitude toward seeking professional psychological help among psychiatric patients. *International Journal of Current Research*, 6(11), 10162-10169.
- Shavit, H., & Shouval, R. (1980). Self-esteem and cognitive consistency effects on self-other evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16(5), 417-425.
- Sönmezer, M. G., & Eryaman, M. Y. (2008). A comparative analysis of job satisfaction levels of public and private school teachers. *Journal of Theory and Practice in Education*, 4(2), 189-212.
- Stokes, J. P. (1985). The relation of social network and individual difference variables to loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(4), 981-990.
- Sürgevil O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- TDK (Türk Dil Kurumu) (2019). *Genel Türkçe sözlük*. 12.01.2019 tarihinde http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c757884cbddf3.86053916 adresinden erişildi.
- Telman, N. (1988). *Endüstride görülen iş tatminsizliği ve bunun yabancılaşma duygusu ile olan ilişkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tohumcu, M. U. (2018). *İnternet ve akıllı telefon bağımlılığı ile benlik saygısı ve yalnızlık arasındaki ilişkinin çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Top, F. Ü., & Kaya, B. (2009). Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin benlik saygıları ve atılganlık düzeylerinin sosyodemografik özellikleri açısından incelenmesi. *In Yeni Symposium*, 47(4).
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel etkililik*. Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Tuğrul, B., & Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12), 1-11.
- Tümkaya, S. (1997). *İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile kullandıkları başa çıkma davranışları*. IV. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde Sunulan Bildiri, Ankara: 1-3 Eylül 1997.
- Ünverdi, D. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Vecchio, R. P. (1995). The impact of referral sources on employee attitudes: Evidence from a national sample. *Journal of Management*, 21(5), 953-965.
- Veselska, Z., Madarasova Geckova, A., Gajdosova, B., Orosova, O., van Dijk, J. P., & Reijneveld, S. A. (2009). Socio-economic differences in self-esteem of adolescents influenced by personality, mental health and social support. *European Journal of Public Health*, 20(6), 647-652.
- Vogel, D. L., Wester S. R., & Larson, M. L. (2007). Avoidance of counseling: Psychological factors that inhibit seeking help. *Journal of Counseling and Development*, 85, 410-422.

- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace: a thesis submitted in fulfilment of therequirements* (Doctora Thesis). University of Canterbury Social Sciences Institute, England.
- Wright, S. L, Burt, C., & Strongman, K. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business & Management*, 9(4).
- Yakut, S. (2015). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ve meslek liselerinde araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yıldırım, M. H., & İçerli, L. (2010). Tükenmişlik sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131.
- Yıldırım, T. (2017). *Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ile algılanan sosyal destek ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, M. F. (2018). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını açıklamaya yönelik model sınaması: utangaçlık, benlik saygısı, yalnızlık ve algılanan sosyal desteğin etkileri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-20.
- Yılmaz, E., & Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), 451-469.

Young, J. E. (1982). Loneliness, depression and cognitive therapy: Theory and application. *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, 379-406.

Yurttaş, S. (2018). *Benlik saygısı, sınav kaygısı, tükenmişlik ve cinsiyetin 8. Sınıf öğrencilerinin akademik başarısını yordamasında otomatik düşüncelerin aracı rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.



EKLER

EK-1 Demografik Bilgi Formu

Bu form, katılmak üzere olduğunuz araştırma hakkında sizi bilgilendirmek ve onayınızı almak için hazırlanmıştır. Katılacağınız çalışmada toplanan veriler bireysel olarak değil, toplu olarak değerlendirileceğinden, sizden kimliğinizi gösteren, isim, soy isim gibi kişisel bilgiler istenmemektedir. Araştırmada genel olarak, eğlence mekânlarında çalışan kadınların, iş doyumlarını etkileyebilecek durumlar değerlendirilmektedir. İçtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmaya katkı sağlayacaktır. Formun doldurulması yaklaşık 13-15 dk. arasında sürmektedir. Formun tamamının doldurulması araştırma açısından sizden beklenmekle birlikte, istediğinizde, hiçbir neden belirtmeden formu doldurmaktan vazgeçebilirsiniz. Araştırmanın sonuçları ile ilgili bilgi talep edebilirsiniz ve form ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda araştırmacıya doğrudan sorabilirsiniz. Bu bilgiler ışığında araştırmaya katılmayı ve vermiş olduğum verilerin araştırmacı tarafından araştırmada kullanılmasını kabul ediyorum. Kabul etmiyorum.

Tarih ve İmza:

Lütfen aşağıdaki soruları dikkatli bir şekilde okuduktan sonra size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz. Birden fazla seçenek işaretlemeyiniz.

- Yaşınız:..... İlköğretim ikinci kademe
- Eğitim düzeyiniz: Lise
 Üniversite
 Lisans Üstü
 Eğitimi yok/İlk. bitirmemiş
 İlköğretim birinci kademe
 İlköğretim ikinci kademe
 Lise
 Üniversite
 Lisans Üstü
- Annenizin Eğitim Düzeyi: 1000 TL den daha az
 1000 TL- 1999 TL
 2000 TL – 2999 TL
 3000 TL- 3999 TL
 4000 TL- 4999 TL
 5000 TL ve daha fazla
 Eğitimi yok/İlk. bitirmemiş
 İlköğretim birinci kademe
 İlköğretim ikinci kademe
 Lise
 Üniversite
 Lisans Üstü
- Babanızın Eğitim Düzeyi: 1000 TL den daha az
 1000 TL- 1999 TL
 2000 TL – 2999 TL
 3000 TL- 3999 TL
 4000 TL- 4999 TL
 5000 TL ve daha fazla
 Eğitimi yok/İlkokulu bitirmemiş
 İlköğretim birinci kademe
- Sürekli kullandığınız bir ilaç var mı? Evet Hayır
- Toplam aylık geliriniz: 1000 TL den daha az
 1000 TL- 1999 TL
 2000 TL – 2999 TL
 3000 TL- 3999 TL
 4000 TL- 4999 TL
 5000 TL ve daha fazla
- Bugüne kadar psikiyatrik/psikolojik yardım aldınız mı? Evet Hayır
- Kronik bir hastalığınız var mı?

- Evet Belirtiniz.....
- Hayır



EK-2: UCLA Yalnızlık Ölçeği

Aşağıda çeşitli duygu ve düşünceleri içeren ifadeler verilmektedir. Sizden istenilen her ifade de tanımlanan duygu ve düşüncüyü ne sıklıkta hissettiğinizi ve düşündüğünüzü her biri için tek bir rakamı daire içine alarak belirtmeniz.

		Ben bu durumu HIC yaşamadım.	Ben bu durumu NADİREN yaşıyorum.	Ben bu durumu BAZEN yaşıyorum.	Ben bu durumu SIK SIK yaşıyorum.
1	Kendimi çevremdeki insanlarla uyum içinde hissediyorum.	1	2	3	4
2					
3					
4					
5	Kendimi bir arkadaş grubunun bir parçası olarak hissediyorum.	1	2	3	4
6	Çevremdeki insanlarla bir ortak yönüm var.	1	2	3	4
7	Artık hiç kimseyle samimi değilim.	1	2	3	4
8					
9					
10					
11					
12	Sosyal ilişkilerim.	1	2	3	4
13	Hiç kimse beni gerçekten iyi tanımıyor.	1	2	3	4
14	Kendimi diğer insanlardan soyutlanmış hissediyorum.	1	2	3	4
15	İstediğim zaman arkadaş bulabilirim.	1	2	3	4
16	Beni gerçekten anlayan insanlar var.	1	2	3	4
17					
18					
19					
20	Derdimi anlatabileceğim insanlar var.	1	2	3	4

EK-3: Coopersmith Benlik Saygısı Ölçeği

Aşağıda her insanın zaman zaman hissedebileceği birtakım durumlar maddeler halinde sıralanmıştır. Bu maddelerde belirtilen ifadeler, eğer sizin genellikle hissettiklerinizi tanımlıyor ve çoğunlukla size uygun geliyorsa ilgili sorunun karşısındaki “Evet” sütununa bir (X) işareti koyunuz. Bu ifadeler eğer genellikle sizin hissettiklerinizi tanımlamıyor ve çoğunlukla size uygun gelmiyorsa bu durumda da “Hayır” sütununa bir (X) işareti koyunuz.

Envanterde yer alan soruların doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Bu nedenle yanıtlarınızı verirken mantığınızdan çok duygularınıza kulak vermeyi unutmayınız. Kararsız kaldığınız durumlarda bile sadece bir seçeneği işaretleyiniz. Herhangi bir maddeye ilişkin her iki seçeneği de işaretlediğinizde ya da her iki seçeneği de boş bıraktığımızda bu soru maddesine ilişkin yanıtınızın geçersiz sayılacağını unutmayınız.

Evet Hayır

- () () 1- Başıma gelenlerden genellikle rahatsız olmam.
- () () 2- Sınıfın huzurunda konuşma yapmak bana çok güç gelir.
- () () 3- Eğer gücüm yetse kendimle ilgili değiştirmek istediğim pek çok özelliğimi var.
- () () 4- Herhangi bir konuda fazla zorlanmadan karar verebilirim.
- () () 5- İnsanlar benimle birlikte hoş ve eğlenceli vakit geçirirler.
- () () 6- Evdeyken kolayca canım sıkılır keyfim kaçır.
- () () 7- Yeni şeylere alışmam uzun zaman alır.
- () () 8- Yaşıtlarım tarafından seviliyorum,
- () () 9- Anne-babam genellikle duygularımı dikkate alır.
- () () 10- Genellikle pek direnmeden kolayca pes ederim.
- () () 11- Anne benden beklentisi çok fazla (aşırı derecede).
- () () 12. Olmak istediğim gibi davranmakta yani kendim olmakla oldukça zorlanıyorum.
- () () 13- Hayatımdaki her şey karmakarışık
- () () 14- Arkadaşlarım genellikle fikirlerimi izlerler.
- () () 15- Kendimi değersiz görüyorum.
- () () 16- Pek çok kere evden kaçmayı (başımı alıp gitmeyi) düşündüğüm olmuştur.
- () () 17- Okuldayken sıkça canımın sıkıldığını hissederim
- () () 18-Çoğu insan kadar güzel görünüşlü biri değilim.
- () () 19- Söyleyecek bir şeyim olduğunda onu genellikle çekinmeden söylerim.
- () () 20- Anne-babam beni anlıyor
- () () 21- Çoğu insan kadar sevilmiyorum.
- () () 22. Anne-babamın çoğu zaman beni sanki zorladıklarını hissediyorum.
- () () 23- Okuldayken çoğu zaman cesaretim kırılıyor.
- () () 24. Sık sık keşke başka birisi olsam diye arzuluyorum.
- () () 25-Bana güvenilmez kendimi güvenilir biri olarak görmüyorum.

EK-4: İş Tatmini Ölçeği

Aşağıdaki sorular bireylerin yapmakta oldukları işten sağladıkları tatmin düzeyini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Her soruyu okuduktan sonra sağ tarafta yer alan beş cevap seçeneğinden birini işaretleyerek görüşünüzü belirtiniz, lütfen.

1 = Kesinlikle Katılmıyorum 2 = Katılmıyorum 5 = Kesinlikle Katılıyorum
3 = Kararsızım 4 = Katılıyorum

	1	2	3	4	5
1. İşim bana başarı duygusu verir.					
2. İşim heyecan vericidir.					
3. İşim tatmin edicidir.					
4. Zahmete değer bir iş yapmaktayım.					
5. Benzer işlerde çalışanlara oranla ücretim düşük değildir.					
6. Ücretim dolgundur.					
7. Benzer eğitim ve çalışma geçmişine sahip kişilere göre daha düşük ücret aldığımı düşünmüyorum.					
8. İşim bana iyi bir güvenlik hissi sağlar.					
9. İstikrarlı bir işe sahibim.					
10. İşimi kaybetme endişesi duymam.					
11. İş arkadaşlarımla bencil değildir.					
12. Birlikte çalıştığım kişiler cana yakındırlar.					
13. Birlikte çalıştığım kişiler, birinin zor bir duruma düşmesi durumunda birbirlerine yardım ederler.					
14. İş arkadaşlarımla samimidir.					
15. Çalıştığım şirket değişime ve gelişmelere açık bir yönetim anlayışına sahiptir.					
16. Üst yönetim gerçekten işini iyi bilir.					
17. Şirket verimli ve problemsiz bir biçimde çalışır.					
18. Şirketimdeki işgörenler üst yönetim tarafından desteklenir.					
19. İlerleme fırsatlarımla sınırsızdır.					
20. Terfi etmek için iyi bir şansım var.					
21. Şirketimin terfi politikası adaletsiz değildir.					
22. İlerlemek isteyenler için şirketimde bir çok iyi iş vardır.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Enver Kandemir

Doğum Yer/ Tarihi : Erzurum/ 15.12.1991

Adres : Kadıköy/İstanbul

E-mail : kandemirenverr@gmail.com

Eğitim Durumu

Yüksek Lisans : T.C Üsküdar Üniversitesi

Lisans : T.C İstanbul Arel Üniversitesi

Lise : Kemal Atatürk Anadolu Lisesi

Yabancı Dil : İngilizce (Intermediate)

İş Tecrübesi

2018 - NP Beyin Hastanesi-Klinik Psikolog (Stajyer)(15 gün)

2014 - GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi-Psikolog (Stajyer)(3 Ay)