



BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

**İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA**

Birol DEMİRBAŞ
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Doç. Dr. Gürkan HAŞİT

BİLECİK, 2014
Referans No: 10018414

BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Birol DEMİRBAŞ
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Doç. Dr. Gürkan HAŞİT

BİLECİK, 2014
Referans No: 10018414



T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

Sayfa: 1/1

04 / 06 / 2014

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 21/05/2014 tarih ve 117/7 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 04/06/2014 tarihinde Tez Savunma Sınavı yapılan Birol DEMİRBAŞ'ın "İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA" konulu tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZDANIŞMANI: Doç. Dr. Gürkan HAŞİT
(ÜYE)

ÜYE : Doç. Dr. İsa İPÇİOĞLU

ÜYE : Doç. Dr. Ali ACILAR

ONAY

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

Madde 43-(3) Yüksek lisans tez sınavı jürisi ve tez savunma sınav tarihi, ilgili ABD/ASD başkanlığının önerisi ve EYK kararı ile belirlenir. Önerinin uygun bulunmaması halinde tez jürisini ilgili EYK belirler. Jüri, biri öğrencinin tez danışmanı ve en az biri enstitünün başka bir ABD/ASD'den ya da başka bir yükseköğretim kurumundan olmak üzere üç veya beş asıl, birisi ilgili ABD/ASD'den, diğeri de enstitüye bağlı başka ABD/ASD'den veya başka bir yükseköğretim kurumundan olmak üzere iki yedek öğretim üyesinden, öğretim üyesi bulunmadığı takdirde doktora/sanatta yeterlik derecesine sahip öğretim elemanları ya da sanatçı öğretim elemanlarından oluşur. ABD/ASD başkanı, jüri üyelerini uzmanlık alanlarını göz önünde bulundurarak önerir. Jürinin üç kişiden oluşması durumunda ikinci tez danışmanı jüri üyesi olamaz.

TEŞEKKÜR

Tezimin her aşamasında gerek manevi gerekse akademik desteği ile bana yol gsteren danışman hocam Doç. Dr. Gürkán Haşit'e teŐekkürlerimi sunuyorum.

Bu çalışmanın daha iyi hale gelmesi için bilgi ve yorumlarını esirgemeyen Sayın Yrd. Doç. Dr. KurtuluŐ Kaymaz'a, istatistiksel analizlerin yapılmasında bilgileriyle yol gsteren Sayın Prof. Dr. Erkan IŐıęıok, Yrd. Doç. Dr. Selim Tüzüntürk, Öğrt. Gör. Dr. Berna Aydın ve Doç. Dr. Mehmet Eryılmaz'a, ayrıca ankete katılan tüm akademisyenlere teşekkür ediyorum.

Hayatım boyunca fedakârlıkları ve destekleri ile her zaman yanımda olan aileme teŐekkürü bir borç bilmekteyim.

Birol DEMİRBAŞ
Bursa, Nisan 2014

ÖZET

“İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama”

Birol DEMİRBAŞ

Yalnızlık evrensel bir yaşam tecrübesi olup olumsuz bir psikolojik durumdur. Bu durum hayatın her alanında olduğu gibi iş yerinde de görülebilmekte ve bireyi olumsuz etkilemektedir. Yaygın görülmesine karşın iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine olan etkisi ile ilgili oldukça az sayıda görgül çalışma bulunmaktadır. Literatür taramasında Türkiye’deki akademisyenler üzerinde yapılan bu tür bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu nedenle tezin amacı a) Türkiye’deki akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerini belirlemek, b) iş yerinde yalnızlık düzeyinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma alanı, unvan, yöneticilik görevi, ders yükü, ücret tatmini ve sosyal medya kullanımına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak, c) iş yerinde yalnızlıkla işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak ve son olarak d) iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etki edip etmediğini ortaya çıkarmaktadır.

Bu amaçlar doğrultusunda tasarlanan anket Bilecik, Eskişehir ve Bursa illerindeki devlet üniversitelerinde çalışan 251 akademisyen üzerinde uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri düşük bulunmuştur. İş yerinde yalnızlık düzeyinin yaşa, çalışma alanına, unvana, yöneticilik görevine, ders yüküne ve sosyal medya kullanımına göre anlamlı bir farklılık göstermediği buna karşın cinsiyete, medeni duruma ve ücret memnuniyetine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmada akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü orta derece bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Yalnızlık, İş Yerinde Yalnızlık, İşten Ayrılma Niyeti, Akademisyen, Devlet Üniversiteleri, Duygusal Yoksunluk, Sosyal Arkadaşlık.

ABSTRACT

“An Application for Determining Effect of Loneliness at Workplace on the Intention to Leave”

Birol DEMİRBAŞ

Loneliness is a universal life experience and a negative psychological state. People can experience loneliness at sometimes in their lives. As such, loneliness can be born at workplace and it negatively affects employees. However the loneliness is a very common experience, there is a very little empirical studies on the effect of loneliness at workplace on the employees' intention to leave. We did not find any research discussing the effect of academicians' loneliness in Turkey on the intention to quit in the literature scene. For this reason the aims of this thesis are a) to determine the levels of workplace loneliness of academicians in Turkey, b) to examine the effects of some explanatory variables such as age, gender, marital status, science field, academic title, managerial position, course load, pay satisfaction and social media on the loneliness at workplace, c) to research whether there is a relationship between the loneliness at workplace and academicians' intention to leave, and finally d) to reveal whether loneliness at workplace has an effect on the academicians' intention to leave.

A total of 251 academicians from the state universities of Bilecik, Eskişehir and Bursa provinces participated in the survey. We found that the academicians have a low level of loneliness at workplace by examining data set. In addition to this, data analysis showed that age, science field, academic title, managerial position, course load, and social media variables have not significantly effect on the loneliness at workplace. Contrary to this results, we determined that gender, marital status and pay satisfaction have significantly effect on the academicians' loneliness at workplace. As a result of correlation analysis, we explored that there is a positive and medium correlation between the loneliness at workplace and academicians' intention to leave. Additionally, we found that loneliness at workplace has an effect on the academicians' intention to leave.

Keywords

Loneliness, Loneliness at Workplace, Intention to Leave, Academician, State Universities, Emotional Deprivation, Social Companionship

İÇİNDEKİLER

| | |
|-----------------------|-----|
| TEŞEKKÜR | iii |
| ÖZET..... | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| İÇİNDEKİLER | vi |
| TABLolar LİSTESİ..... | ix |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | x |
| KISALTMALAR | xi |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM YALNIZLIK KAVRAMI

| | |
|---|----|
| 1.1. YALNIZLIĞIN TANIMI | 4 |
| 1.2. YALNIZLIĞIN SEBEPLERİ | 6 |
| 1.3. YALNIZLIĞI AÇIKLAYAN KURAMLAR | 8 |
| 1.3.1. Varoluşçu Yaklaşım..... | 8 |
| 1.3.2. Psikodinamik Yaklaşım | 9 |
| 1.3.3. Bilişsel Yaklaşım | 10 |
| 1.3.4. Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım..... | 11 |
| 1.4. YALNIZLIĞIN TÜRLERİ | 12 |
| 1.5. YALNIZLIĞIN SONUÇLARI | 13 |
| 1.6. YALNIZLIKLA BAŞA ÇIKMA YOLLARI | 16 |

İKİNCİ BÖLÜM İŞ YERİNDE YALNIZLIK

| | |
|--|----|
| 2.1. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN TANIMI VE ÖNEMİ..... | 19 |
| 2.2. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN BOYUTLARI..... | 20 |
| 2.2.1. Sosyal Yalnızlık | 21 |
| 2.2.2. Duygusal Yalnızlık | 22 |
| 2.3. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER | 22 |
| 2.3.1. Kişilik Özellikleri..... | 22 |
| 2.3.2. Yaş | 23 |
| 2.3.3. Cinsiyet | 24 |
| 2.3.4. Medeni Durum | 25 |
| 2.3.5. Eğitim Düzeyi | 27 |
| 2.3.6. Gelir Düzeyi..... | 27 |
| 2.3.7. Mesleki Deneyim | 28 |
| 2.3.8. İşin Nitelikleri | 29 |

| | |
|--|----|
| 2.3.9. Sosyal Destek..... | 31 |
| 2.3.10. Sosyal Zekâ..... | 33 |
| 2.3.11. Örgütsel İklim..... | 33 |
| 2.4. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN ETKİLERİ..... | 34 |
| 2.4.1. Örgütsel Bağlılık..... | 34 |
| 2.4.2. Örgütsel Güven..... | 35 |
| 2.4.3. İş Stresi..... | 36 |
| 2.4.4. İş Doyumu..... | 36 |
| 2.4.5. İş Performansı..... | 37 |
| 2.4.6. Yaşam Doyumu..... | 38 |
| 2.5. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN GİDERİLME YOLLARI..... | 39 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

| | |
|--|----|
| 3.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI..... | 40 |
| 3.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER..... | 41 |
| 3.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ÖNEMİ..... | 47 |
| 3.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI..... | 48 |
| 3.5. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ÖNLENMESİ..... | 49 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİNDE YALNIZLIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

| | |
|--|----|
| 4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ..... | 52 |
| 4.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM..... | 56 |
| 4.3. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ..... | 57 |
| 4.4. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ..... | 61 |
| 4.4.1. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği..... | 61 |
| 4.4.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği..... | 62 |
| 4.5. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ..... | 63 |
| 4.5.1. Anketin Uygulanması..... | 63 |
| 4.5.2. Güvenilirlik ve Yapısal Geçerlik Analizi..... | 64 |
| 4.6. BULGULAR..... | 67 |
| 4.6.1. Betimsel Verilerin Dağılımı..... | 67 |
| 4.6.2. Akademisyenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri..... | 74 |
| 4.6.3. Grup Farklılıklarının Sınanması..... | 75 |
| 4.6.3.1. Yaşa Göre Grup Farklılıklarının Sınanması..... | 76 |
| 4.6.3.2. Cinsiyete Göre Grup Farklılıklarının Sınanması..... | 77 |
| 4.6.3.3. Medeni Duruma Göre Grup Farklılıklarının Sınanması..... | 78 |

| | |
|---|------------|
| 4.6.3.4. Alana Göre Grup Farklılıklarının Sınanması | 80 |
| 4.6.3.5. Unvana Göre Grup Farklılıklarının Sınanması | 81 |
| 4.6.3.6. Yöneticilik Görevine Göre Grup Farklılıklarının Sınanması..... | 82 |
| 4.6.3.7. Ders Yüküne Göre Grup Farklılıklarının Sınanması | 82 |
| 4.6.3.8. Ücret Tatminine Göre Grup Farklılıklarının Sınanması | 83 |
| 4.6.3.9. Sosyal Medya Kullanımına Göre Grup Farklılıklarının Sınanması. | 85 |
| 4.6.4. İş Yerinde Yalnızlık İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki..... | 86 |
| 4.6.5. İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi..... | 87 |
| 4.7. TARTIŞMA | 91 |
| SONUÇ..... | 97 |
| KAYNAKLAR | 100 |
| EKLER..... | 112 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 114 |

TABLULAR LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1: Cronbach α Değerleri..... | 65 |
| Tablo 2: İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları | 66 |
| Tablo 3: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları..... | 66 |
| Tablo 4: Cinsiyet Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu | 67 |
| Tablo 5: Yaş Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu | 68 |
| Tablo 6: Medeni Durum Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu..... | 68 |
| Tablo 7: Alan Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu..... | 69 |
| Tablo 8: Unvan Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu..... | 70 |
| Tablo 9: Yöneticilik Görevi Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu | 71 |
| Tablo 10: Ders Yükü Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu | 72 |
| Tablo 11: Ücret Tatmini Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu..... | 72 |
| Tablo 12: Sosyal Medya Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu..... | 73 |
| Tablo 13: İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Puanlarının Yorumu | 74 |
| Tablo 14: Örneklemdaki Akademisyenlerin İş Yerinde Yalnızlık Puanları | 75 |
| Tablo 15: Yaş Değişkeni Grup Farklılıkları Test Sonuçları | 76 |
| Tablo 16: İş Yerinde Yalnızlığın Cinsiyete Göre Grup Farklılıkları | 77 |
| Tablo 17: Medeni Durum Grup Farklılıkları Test Sonuçları | 79 |
| Tablo 18: Alan Değişkenine Göre Grup Farklılıkları Test Sonuçları..... | 80 |
| Tablo 19: Unvan Değişkenine Göre Grup Farklılıkları Test Sonuçları | 81 |
| Tablo 20: Yöneticilik Görevine Göre Grup Farklılıkları Test Sonuçları..... | 82 |
| Tablo 21: Ders Yüküne Göre Grup Farklılıkları Test Sonuçları..... | 83 |
| Tablo 22: Ücret Tatmini Değişkeni Grup Farklılıkları Test Sonuçları..... | 84 |
| Tablo 23: Sosyal Medya Kullanımına Göre Grup Farklılıkları Test Sonuçları | 85 |
| Tablo 24: İş Yerinde Yalnızlık ile İşten Ayrılma Niyeti Korelasyon Analizi | 86 |
| Tablo 25: Regresyon Analizi: Model Özet Tablosu..... | 88 |
| Tablo 26: Katsayılar Tablosu | 89 |
| Tablo 27: Hipotezler ve Test Sonuçları..... | 90 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1: Araştırma Modeli 1: İş Yerinde Yalnızlık Düzeyi ve Belirleyicileri | 57 |
| Şekil 2: Araştırma Modeli 2: İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti..... | 60 |
| Şekil 3: Cinsiyet Dağılım Grafiği | 67 |
| Şekil 4: Yaş Gruplarının Dağılımı Grafiği | 68 |
| Şekil 5: Medeni Durum Dağılımı Grafiği..... | 69 |
| Şekil 6: Alan Dağılım Grafiği..... | 69 |
| Şekil 7: Unvan Dağılım Grafiği..... | 70 |
| Şekil 8: Yöneticilik Görevi Dağılım Grafiği | 71 |
| Şekil 9: Ders Yüğü Dağılım Grafiği..... | 72 |
| Şekil 10: Ücret Tatmini Dağılım Grafiği..... | 73 |
| Şekil 11: Sosyal Medya Kullanım Durumu Grafiği | 73 |

KISALTMALAR

| | |
|------------|--|
| Age | Adı geçen eser |
| Akt. | Aktaran |
| Araş. Gör. | Araştırma Görevlisi |
| AN | İşten Ayrılma Niyeti |
| BEBKA | Bursa Eskişehir Bilecik Kalkınma Ajansı |
| Bkz. | Bakınız |
| Bşk. | Başkan |
| C. | Cilt |
| Doç. | Doçent |
| Dr. | Doktor |
| DY | Duygusal Yoksunluk |
| GOÜ | Gaziosmanpaşa Üniversitesi |
| H | Hipotez |
| İİBF | İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi |
| İYYÖ | İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği |
| KMO | Kaiser-Meyer-Olkin |
| LAWS | Loneliness at Work Scale |
| MEB | Milli Eğitim Bakanlığı |
| No. | Number |
| Öğrt. Gör. | Öğretim Görevlisi |
| ÖSYM | T.C. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi |
| pp. | Pages |
| Prof. | Profesör |
| SA | Sosyal Arkadaşlık |
| SPSS | Statistical Package for the Social Sciences |
| TÜBA | Türkiye Bilimler Akademisi |
| TÜHİS | Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası |
| UCLA | University of California, Los Angeles |
| Vol. | Volume |
| vd. | Ve devamı |
| YÖK | Yükseköğretim Kurulu |
| Yrd. | Yardımcı |

GİRİŞ

Evrensel bir yaşam tecrübesi olan yalnızlık, kişinin arzu ettiği sosyal ilişki düzeyine erişememesi nedeniyle maruz kaldığı, rahatsızlık veren psikolojik bir durumdur. Kişinin isteği dışında meydana gelen bu durum, hayatın bütün aşamalarında görülebilmektedir. Günümüzde nüfus artışı, gelişen bilgisayar teknolojisi ve bireyselliğin daha fazla ön plana çıktığı modern kent yaşamı ile yalnızlığın daha büyük bir sorun haline geldiği sıkça dile getirilmektedir. Bu nedenle yalnızlık, günümüz koşullarında sanıldığından daha fazla görülen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Birçok his gibi yalnızlık da bireyin sadece genel yaşamıyla sınırlı olmayıp iş yerinde de görülebilmektedir. Hatta birey genel yaşantısında bu sorunla karşılaşmazken iş yerinde kendisini yalnız hissedebilir. Çünkü iş yeri bu tür hislerin yaşanması açısından oldukça zengin bir alandır. İş yerinde insanlar yüzeysel selamlaşmadan evliliğe kadar gidebilecek bir ilişki ağı içersindedirler. Bu ağda normal yaşamda görülen mutluluk, üzüntü, kızgınlık, endişe gibi his ve duyguların yaşanması oldukça doğaldır. Ayrıca iş yerinde her zaman olumlu duyguların gelişeceğini varsaymak da anlamlı değildir.

Maalesef iş yerinde yalnızlık üzerinde yapılan araştırmalar, genel yalnızlık çalışmalarına göre çok daha azdır. Nitekim genel yalnızlık çalışmalarında yaygın olarak kullanılan UCLA yalnızlık ölçeği 1978 yılında geliştirilirken bu ölçeğin iş yerine uygulanmak üzere geliştirilmesi ancak 2006 yılında yapılabilmektedir. Bu anlamda yalnızlık sorunu açısından iş yerinin uzun yıllar ihmal edildiği göze çarpmaktadır.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıkları ise oldukça az incelenen konulardan biridir. Türkiye’de yüksek öğretim kademesinde yer alan üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri üzerine çeşitli çalışmalar yapılmış olmasına rağmen (Yüksel, 1991; Buluş, 1997; Koçak, 2003; Hamamcı ve Duy, 2005; Kozaklı, 2006; Öztürk vd., 2006; Turan, 2010) akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleriyle ilgili sadece üç çalışmaya ulaşılabilmektedir: Bunlardan Selçukoğlu (2001), Selçuk Üniversitesi’ne bağlı çeşitli fakülte ve yüksekokullarda görev yapan araştırma görevlilerinin yalnızlık düzeylerini araştırmıştır. Mercan vd. (2012), işyerinde yalnızlık ile sosyal fobi arasında bir ilişki olup olmadığını, Dumlupınar Üniversitesinde çalışan 228 akademisyen ve idari

personel üzerinde gerçekleştirdikleri anket ile tespit etmeye çalışmıştır. Silman ve Dogan (2013) ise Türkiye ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde farklı üniversitelerde (kamu ve vakıf) çalışan 326 akademisyen üzerinde sosyal zekâ ile iş yerinde yalnızlık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Dolayısıyla akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri oldukça az incelenen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Akademisyenler özelinde oldukça az incelenen ve yalnızlıkla ilişkili olabilecek bir diğer konu ise işten ayrılma niyetidir. Türkiye’de akademisyenlerin işten ayrılma niyetleriyle ilgili çalışmalara bakıldığında sadece bir yayına ulaşılabılmıştır. Yüksek lisans tezinde “Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi”ni ele alan Kaya (2008), 10 devlet üniversitesinde çalışan 453 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği anketi değerlendirmiştir.

Görüldüğü gibi Türkiye’de çalışan akademisyenlerin gerek “iş yerinde yalnızlık düzeyleri” gerekse “işten ayrılma niyetleri” konusunda oldukça sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Literatür taramasında akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan yerli ya da yabancı herhangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu nedenle tezin amacı, a) Türkiye’deki akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerini araştırmak, b) iş yerinde yalnızlık düzeyinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma alanı, unvan, yöneticilik görevi, ders yükü, ücret tatmini ve sosyal medya kullanımına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek, c) iş yerinde yalnızlıkla işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak ve son olarak d) iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etki edip etmediğini ortaya çıkarmaktadır. Böylece “bilgi işçileri” adı da verilen (Özmen vd., 2005: 1) akademisyenlerin muhtemel sorunlarından iş yeri yalnızlığının incelenmesi ve yazına katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

Tezde Bilecik, Eskişehir ve Bursa illerindeki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler hedef ana kitle olarak belirlenmiştir. Verilerin toplanmasında anket yöntemi benimsenmiş ve literatüre dayalı olarak tasarlanan anket, 251 akademisyene uygulanmıştır. Elde edilen veriler, güvenilirlik analizi, faktör analizi, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanarak test edilmiştir.

Tezde ilk olarak yalnızlık kavramı üzerinde durulmuş; yalnızlığın tanımı, sebepleri, yalnızlığı açıklayan kuramlar, yalnızlığın türleri, sonuçları ve başa çıkma yollarına yer verilmiştir. Ardından iş yerinde yalnızlık kavramı incelenmiş bu bağlamda iş yerinde yalnızlığın tanımı, boyutları, iş yerinde yalnızlığı etkileyen faktörler, iş yerinde yalnızlığın etkileri ve giderilme yolları belirtilmiştir. Daha sonra işten ayrılma niyeti çeşitli yönlerden incelenmiş ve son olarak uygulamaya ilişkin bilgilere, bulgulara ve tartişmaya yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

YALNIZLIK KAVRAMI

1.1. YALNIZLIĞIN TANIMI

Yalnızlık, yüzyıllardır dünyanın her yerinde ve bütün kültürlerde, edebiyatta, şiirde ve şarkılarda işlenmekte olan bir konudur. Evrensel bir yaşam tecrübesi yani insanlar tarafından bilinen en yaygın tecrübelerden biridir (Paula, 2011: 218). Mevcut çalışmalar nüfusun büyük bir kısmının sıklıkla yalnızlık hissettiğini göstermektedir (Rokach ve Bauer, 2004: 3). Örneğin son yıllarda yapılan bir araştırmaya göre 65 ve üstü yaş grubunda kendini bazı zamanlarda yalnız hissedenlerin oranı %40 iken 18 yaş ve altında bu oran %80'leri bulmaktadır (Hawkley ve Cacioppo, 2010: 218).

Yaygın olarak deneyimlenen yalnızlığın tanımlanması hiç kolay değildir (Paula, 2011: 218). Sözlük anlamına bakıldığında yalnızlık, Türk Dil Kurumu tarafından “yalnız olma durumu, kimsesizlik” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Yetişkin Gelişim Ansiklopedisinde ise yalnızlık, “kişisel, sosyal ya da çevresel ilişkilerde genel memnuniyetsizlik” olarak ifade edilmektedir (Kastenbaum, 1993: 282).

Sosyal bilimciler ise yalnızlık kavramını çeşitli şekillerde tanımlamışlardır. Örneğin Zilboorg (1938) yalnızlığı “oldukça rahatsız edici süregelen bir durum” olarak tanımladıktan sonra onu, “insan kalbini yiyip bitiren bir iç solucan” olarak tasvir etmektedir (Akt. Duy, 2003: 26). Sullivan (1953) yalnızlığın, “bireysel ve sosyal yakınlık kurma gereksiniminin yeterli ölçüde karşılanmamasına bağlı, aşırı derecede nahoş ve itici bir deneyim” olduğunu ifade etmektedir (Akt. Peplau ve Perlman, 1982: 3-4). Peplau'ya (1955) göre yalnızlık, tercih edilen ya da seçilen bir durum değildir. Yalnız insan, yalnızlığı yaşarken sıklıkla neyi niçin yaptığının farkında değildir. Bu nedenle yalnızlık “farkına varılmamış bir acizlik” olarak tanımlanmaktadır (Peplau, 1955: 1476). Lopata (1969) ise “kendisine benzer duygularla davranacak insanlarla iletişim kurmada başarısızlık hissi”ni, yalnızlık olarak tanımlamıştır (Lopata, 1969: 249). Weiss (1973) yalnızlığın “kişinin ihtiyaç duyduğu sosyal ilişkilerin olmaması veya değişik sosyal ilişkileri bulunmasına rağmen bu ilişkilerde yakınlığın, içtenliğin ve

duygusallığın bulunmamasına gösterilen bir tepki” olduğunu ifade etmektedir (Akt. Kızıldağ, 2009: 23).

Son yıllarda yaygın kabul gören yalnızlık tanımı ise Peplau ve Perlman’a (1979) aittir. Yazarlar yalnızlığın sosyal bir eksiklik olarak düşünülebileceğini ifade etmektedir. Bu açıdan yalnızlığın, “bir kişinin sosyal ilişkiler ağının arzu ettiğiinden daha az tatmin edici olması durumunda ortaya çıktığını” belirtmektedir. Dolayısıyla yalnızlık, “arzu edilen ile varolan sosyal etkileşim düzeyi arasındaki ilişkiyi yansıtan bir kavram” olarak ele alınmaktadır (Peplau ve Perlman, 1979: 101). Konuya yine sosyal ilişkiler açısından bakan Peplau (1985) yalnızlığın “bir kişinin sosyal ilişkilerindeki bazı eksikliklerden kaynaklanan ve kişiye ıstırap veren bir duygu” olduğunu ifade etmektedir (Peplau, 1985: 269).

Peplau ve Perlman, yalnızlık konusunda araştırma yapan yazarların yalnızlıkla ilgili olarak üç önemli nokta üzerinde hemfikir olduklarını ifade etmektedir. Bunlardan birincisi yalnızlığın bir kişinin sosyal ilişkilerindeki eksikliklerden kaynaklanmasıdır. İkinci nokta yalnızlığın sübjektif bir deneyim olmasıdır. Üçüncüsü ise yalnızlığın nahoş ve ıstırap verici bir deneyim olmasıdır (Peplau ve Perlman, 1982: 3).

Yalnızlık kavramını daha iyi anlayabilmek için ona benzer kavramlarla farklılıklarını da vurgulamak gereklidir. Bu kavramlardan birincisi tek başına olmak (tekbaşınalık) ya da yalnız olmaktır. Günümüzde çoğu insan, diğer bireylerden mekânsal uzaklığın yani fiziksel uzaklaşmanın yalnızlık anlamına geldiğini düşünmektedir. Bununla birlikte yalnızlık hissi duymak için tek başına olmak şart değildir. Tek başına olmak özetle mekânsal olarak topluluktan ya da arkadaşlıktan uzak olmaktır ve tamamen objektif bir gerçekliktir. Bir kişi fiziksel olarak tek başınayken yalnızlık hissetmeyebileceği gibi kalabalık bir ortamda kendini yalnız hissedebilir (Rokach, 2004: 29). Ancak kural olarak tek başına olan insanların yalnızlık hissi duymaları ihtimalinin daha yüksek olduğu belirtilebilir (Killeen, 1998: 764; Peplau ve Perlman, 1982: 10). Çünkü yalnızlık daha önce belirtildiği gibi sübjektif bir deneyimdir. Nitekim mutsuz bir evlilik ya da aile hayatı olan birçok insan; arkadaşları ya da akranlarıyla sıkı bağlantıları olup tek başına yaşayan insanlardan daha fazla yalnızlık çektiklerini anlamazlar. Özetle tek başına olmak olumlu ya da olumsuz bir durumun doğrudan ifadesi değildir. Yalnızlık ise acı ve ıstırap veren olumsuz bir durumu ifade

etmektedir (Rokach, 2004: 29). Ayrıca tekbaşınalık terimi kişinin isteğine bağı olarak meydana gelen bir durumu yansıtmaktadır. Dolayısıyla kişi iradesiyle tek başına olmak isteyebileceği gibi dilediği anda diğer insanlarla birlikte olmak da isteyebilir. Bununla birlikte yalnızlık kişinin bir seçimi değildir. Yalnızlık hisseden insanlar buldukları durumda olmak istemezler (Killeen, 1998: 764).

Bir kişinin kendi isteğiyle belirli bir süre tek başına yaşaması, yapıcı ve yaratıcı sonuçlar doğurabilir. Yaratıcı insanlar yaptıklarını ya da buluşlarını ancak böylesi bir ortamda meydana getirebilirler. Yaratıcı insan ancak yalnız (tekbaşına) kalabildiği zaman içsel dünyasının zenginliklerine inebilir ve bunları sonradan, müzik, görsel sanatlar, edebiyat ya da bilimsel ve teknolojik buluşlar olarak bize ulaştırabilir. Bu nedenle, gerçek anlamda yaratıcı bir insan yaratıcılık sürecini yaşarken kendisini yalnız hissetmez; yaratmakta olduğu ürünün diğer insanlar tarafından anlaşılabilmesi ve kabul edilebileceği umudunu taşıdığından, aslında yalnız değildir (Geçtan, 2012: 106-107). Yalnızlık ise daha önce belirtildiği üzere “olumsuz bir psikolojik deneyim” olarak ifade edilmektedir (Bogaerts, 2006: 798).

Biraz daha çetrefilli bir kavram ise sosyal tecrit (social isolation) kavramıdır. Çünkü sosyal tecrit, kişinin kendi tercihiyle oluşabileceği gibi isteği dışında da meydana gelebilir. Kişinin kendi isteğiyle toplumdan uzaklaşması yani kendini tecrit etmesi yukarıda sözü edilen tekbaşınalık kavramıyla aynıdır. Bununla birlikte kişinin isteği dışında toplumdan tecrit edilmesi yani dışlanması yalnızlık demektir (Killeen, 1998: 764). Bu nedenle birçok kaynakta “sosyal tecrit algısının” yalnızlıkla aynı anlama geldiği belirtilmektedir (Cacioppo vd., 2011: 19; Hawkley ve Cacioppo, 2010: 218).

1.2. YALNIZLIĞIN SEBEPLERİ

Yalnızlık çoğunlukla bir kişinin sosyal ilişkilerinde arzu edilmeyen sosyal etkileşim düzeyine yol açan değişikliklerle başlamaktadır. Bu değişiklikler tek bir ilişkiyi etkileyebileceği gibi kişinin bütün sosyal ilişki ağını da etkileyebilir. Kişinin sosyal ilişkilerinde azalmaya yol açarak yalnızlığı ilerleten tetikleyici faktörlerin dört tane olduğu ifade edilmektedir. Bunlardan birincisi, yalnızlığın yaygın bir sebebi olan yakın duygusal bir ilişkinin sona ermesidir. Nitekim yapılan araştırmalar dul olmanın, boşanmanın ve bir flörtün sona ermesinin yalnızlıkla ilişkili olduğunu göstermektedir.

İkincisi, aileden ve arkadaşlardan fiziksel ayrılığın (tek başlılık) insanları yalnızlığa itmesidir. Üçüncüsü, bir kişinin çocuğunun vefatı, emeklilik, işsizlik hatta terfi gibi sosyal statüde meydana gelen değişiklikler sosyal ilişkileri azaltarak yalnızlığa yol açabilir. Dördüncüsü, bir ya da daha fazla ilişkide nitelik açıdan azalan tatmin düzeyi de yalnızlık üretebilmektedir (Peplau ve Perlman, 1979: 103).

Yalnızlık insan hayatının her döneminde yaşanabilen önemli bir psikolojik sorun olarak nitelendirilmektedir. Çağımızın modern toplumlarında hızla artan nüfus ve gelişen teknoloji ile birlikte bilgisayar ve internet kullanımının yaygınlaşmasına paralel olarak insanlarda yalnızlık düzeylerinin de artma eğiliminde olduğu iddia edilmektedir. Çünkü modernleşmenin meydana getirdiği yeni yaşam tarzı ve bireysellik insanın en temel ihtiyaçlarından olan sevgi, kabul görme, yardımlaşma, paylaşma, güven duyma, bağlanma ve anlaşılma gibi gereksinimlerini karşılama zorlaştırmaktadır (Koçak, 2005: 32). Dolayısıyla günümüzde modern kent yaşamının yalnızlığı tetikleyici bir rol üstlenebildiği belirtilebilir.

Bireylerin yalnızlık düzeylerini inceleyen araştırmalarda “sosyal beceri eksikliğinin” yalnızlığın bir sebebi olabileceği görülmüştür. Bu tür kişilerin sosyal ilişkilerde tepkisiz kaldıkları yani gereken etkileşim ağına yeterince giremedikleri anlaşılmıştır (Koçak, 2005: 32).

Literatürde kişisel özelliklerin yalnızlıkla ilişkili olduğu belirtilmektedir. Nitekim yalnız insanların çekingen, içe kapanık ve sosyal risk almaya daha az istekli oldukları görülmektedir. Bazı insanların ise örneğin çocukluk döneminden kaynaklanan sebeplerle yeterli sosyal beceriye sahip olmamaları yalnızlığa eğilimi artırabilir. Yalnızlık bireyin kendisine saygısının (özsaygı) düşük olması ve kendini küçük görmesi ile de ilişkidir (Peplau ve Perlman, 1982: 9). Örneğin yalnızlık yaşayan bazı insanların durumlarını, “ben yalnızım, çünkü sevimsizim, çirkinim, beceriksizim” gibi kalıcı kişilik özelliklerine yükledikleri görülmüştür (Koçak, 2003: 82). Söz konusu insanların yalnızlıklarının sosyal beceri eksikliğinden ziyade bireyin günlük yaşamda sosyal ilişkilerine yönelik uyum bozucu, çarpık, gerçekçi olmayan düşünceleri olduğu ileri sürülmektedir. Bu durum, yalnızlığın kişiye özel (sübjektif) bir algı olduğunu da göstermektedir (Koçak, 2003: 82).

Yalnızlığın kişinin yaşına has bazı durumlarla ilişkili olabileceği yönünde bazı bulgular da vardır. Nitekim büyüme çağı, genç erişkinlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemlerinde bireysel ve çevresel şartlardaki değişim, kişileri önemli ölçüde etkilemektedir. Örneğin büyüme çağı ana-baba ile çatışma, arkadaş baskısı, arkadaşlara olan bağlılık, ruhsal bozulmaların vb. olduğu fırtınalı bir dönemken, genç erişkinlik ruh halinde ani değişimlerin olmadığı daha dingin bir dönemdir. Otuzdan sonraki orta yaş dönemi daha çok mesleki deneyim kazanarak geçmektedir. Bu yaşlar enerjinin ve gençliğin azaldığı yaşlardır. Bu nedenle her iki cinste de psikolojik değişimler meydana gelmektedir. Altmışlı yaşlarda ve sonrasında ise insanlar kalıcı rahatsızlıklar, arkadaşların ya da eşin vefatı vb. sebeplerle çeşitli derecelerde toplumun dışında kalmaktadırlar. Dolayısıyla yaşa bağlı olarak yaşam koşullarındaki değişimler kişinin yalnızlık hissi duymasının bir sebebi olabilir. Her ne kadar yalnızlığın yaş ile genel olarak olumlu bir ilişkisi olsa da yaş ile ilişkili faktörler dikkate alındığında aradaki ilişkinin daha karmaşık ve doğrusal olmadığı görülmektedir. Genelde yalnızlığın en fazla büyüme çağında yaşandığı ve yaş ilerledikçe azaldığı belirtilmektedir (Rokach, 2007: 170-171).

1.3. YALNIZLIĞI AÇIKLAYAN KURAMLAR

1.3.1. Varoluşçu Yaklaşım

Varoluşçular, insanların sonuçta tekbaşına oldukları gerçeğini başlangıç noktası olarak almaktadırlar. Buna göre bir insanın düşüncelerini ve hislerini başkaları deneyimleyemez. Ayrılık (separateness) varlığın temel bir şartıdır. Bu görüşü benimseyen varoluşçular, “insanların yalnızlıklarıyla birlikte nasıl yaşayabilecekleri sorusuna” odaklanmaktadır. Nitekim varoluşçuluğu savunan yazarlardan Moustakas, gerçek yalnızlığın doğum, ölüm, değişim, acı gibi hayatın temel deneyimleriyle yüzyüze olma ve aslında hayatta tek başına olma gerçeğinden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Onun bakış açısına göre “her gerçek yalnızlık deneyimi, insanın kendi kendisiyle yüz yüze gelmesi ya da yüzleşmesi”dir. Bu yüzleşmeler ise “nispeten cansız bir dünyada kendine gelmenin ve hayatta ilerlemenin yollarıdır”. Bu nedenle varoluşçular, insanları yalnızlığı olumlu kullanmaları ve yalnızlık korkularını yenmeleri konusunda

cesaretlendirmektedirler. Doğal olarak da yalnızlığın sebeplerini araştırmazlar ve yalnızlık olasılığını artıran ya da azaltan faktörlerle özellikle ilgilenmezler. Çünkü onlara göre yalnızlık, insanın varlığında doğuştan gelmektedir (Perlman ve Peplau, 1982: 126).

1.3.2. Psikodinamik Yaklaşım

Freud'un psikanalizine dayanan bu yaklaşım, insanların kendi içlerindeki bilinçdışı psikolojik çatışmaları üzerine yoğunlaşır. Freud'a göre, içsel mücadelelerin çoğu insanların doğal ihtiyaçlarının peşinden gitme isteğiyle toplumsal kurallar arasındaki çatışmadan kaynaklanmaktadır. İnsan davranışları da kişilerin kontrolü altında olmayan bu içsel çatışmaların bir sonucu olarak gerçekleşmektedir (Cemalcılar, 2012: 12).

Freud özel olarak yalnızlık üzerine bir yazı kaleme almamıştır. Ancak yayınlarda tek başına olma korkusundan söz etmiştir. Bir çocuğun karanlıkta amcasının kendisi ile konuşmadığında korktuğunu belirten Freud, çocuğun "birisi konuşursa korkum azalmaktadır" dediğine işaret etmektedir (Spira ve Richards, 2003: 3). Freud'un çocukların iki temel korkularından birisinin yalnızlık olduğunu ve bu korkunun çocuğun bakımı ile sorumlu kimsenin (çoğu zaman annesinin) yokluğu durumunda yaşandığını ileri sürdüğü ifade edilmektedir (Duy, 2003: 26).

Freud'un kendisi yalnızlık hakkında yazı kaleme almasa da psikodinamik geleneği takip eden diğer yazarlar yalnızlığa değinmişlerdir. Örneğin Zilboorg (1938) yalnızlığın psikolojik analizini içeren muhtemelen ilk yayını yapan kişidir. Ona göre yalnızlık kahredici, iz bırakan bir deneyimdir. Kişi ne yaparsa yapsın, yalnızlık kalbi kemiren bir "iç solucan"dır. Zilboorg'a göre yalnızlık narsizm, megalomani ve düşmanlığın temel özelliklerini yansıtır. Yalnız insan herşeye gücü yeten çocuksu hislere sahiptir, bencildir ve gösteriş yapmak ister (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 124).

Psikodinamik geleneğin takipçilerin Sullivan (1953), yetişkin yalnızlığının köklerinin çocuklukta olduğunu belirtmiş ve yalnızlığı yakın ilişki kurma ihtiyacından hareket ederek açıklamaya çalışmıştır. Ona göre bu ihtiyaç öncelikle çocuğun iletişim kurma isteğiyle göze çarpar. Ergenlik öncesi dönemde ise yakın dost edinme şekline

dönüşür. Çocukluk döneminde anne-babaları ile yanlış etkileşim nedeniyle sosyal beceriden yoksun gençler bu tür bir dostluk kurmakta güçlük çekerler. Ergenlik öncesi dönemde kişinin yakın ilişki ihtiyacını giderememesi ise yalnızlığa yol açabilir (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 124).

Fromm-Reichmann'ın 1959'da yazdığı makale, erken dönemde yalnızlık üzerine en fazla atıf alan yayındır. Sullivan ve Zilboorg gibi Fromm-Reichmann da yalnızlığın çocukluk dönemindeki deneyimlerle ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Fromm-Reichmann erken dönemde anne sütünden ve şefkatinden ayrılmanın olumsuz sonuçları üzerinde durmuştur (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 124). Ayrıca, yaşına bakılmaksızın her bireyin yalnızlık hissedebileceğini ifade etmiştir (Paula, 2011: 225).

1.3.3. Bilişsel Yaklaşım

Bilişsel yaklaşım genel olarak bakıldığında insanların zihinlerinde olup biten ve doğrudan gözlemlenemeyen süreçlerle ilgilenmektedir. Bu yaklaşım, insanda bilginin algılanma ve işlenme süreçlerinin davranışlara olan etkisine yoğunlaşır. Bu yaklaşım doğrultusunda insanlar dünyayı algılayışları bakımından bir bilgisayara benzetilebilir. Buna göre “dışarıdan gelen bilgiler bilişsel süreçten geçmek üzere algılanan girdiler; davranışlarsa bu girdilerin işlenmesi sonucu ortaya çıkan çıktılar” olarak görülmektedir (Cemalcılar, 2012: 13).

Bilişsel yaklaşımın önde gelen savunucuları Peplau ve meslektaşlarıdır. Bu yaklaşımın göze çarpan yönü; sosyal olma eksikliği ile yalnızlık deneyimi arasında bir faktör olarak bilişi (cognition) vurgulamasıdır. Bilişsel yaklaşım yalnızlığın bireyin iki faktör arasında bir farklılık algılaması halinde ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Bu iki faktör bireyin arzu ettiği sosyal ilişki düzeyi ile mevcut sosyal ilişki düzeyidir. Dolayısıyla bu yaklaşıma göre yalnızlık, bir kişinin sosyal ilişkilerine dair algıladığı memnuniyetsizlikle ortaya çıkan bir durumdur (Perlman ve Peplau, 1982: 128, 5).

Bilişsel yaklaşıma göre benzer sosyal ilişkilere sahip olan iki kişiden birisi yalnızlık yaşamazken, diğeri yalnızlık duygusu yaşayabilir. Bu farklılığa neden olan temel şey bireyin kendisine, sosyal ilişkilerine ilişkin algıları ve değerlendirmeleridir. Yalnızlık yaşayan kişi için sahip olduğu ilişkiler, onun istediği kriterlerin altında

olabilir. Yalnızlığın düzeyi, bireyin sosyal ilişkilerine dair belirlediği kriterler tarafından belirlenir. Geçmiş yaşantılar, ilişkiler dikkate alınarak ve sosyal karşılaştırmalar yaparak oluşturulan bu bireysel, öznel ölçütler gerçek dışı, çarpıtılmış olabilmektedir. Bu da bireyin yaşadığı yalnızlık duygusunun artmasına neden olmaktadır (Duy, 2003: 30).

Yaklaşımın savunucusu Peplau, yükleme (attribution) teorisinden de yararlanmaktadır. Ona göre bireyin, yalnızlığın sebeplerine ilişkin algısı, yalnızlığın yoğunluğunu ve devam etme olasılığını da etkileyebilmektedir (Perlman ve Peplau, 1982: 128, 5).

1.3.4. Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım

Bilişsel-davranışçı yaklaşıma göre yalnızlık kavramı net bir şekilde açıklanmamıştır (Körler, 2011: 21). Bu yaklaşım daha çok psikiyatrik ve klinik bozuklukların tedavisinde kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Bilişsel-davranışçı terapi yaklaşımı olarak da bilinen bu yaklaşıma oldukça sınırlı sayıda kuramcı ve uygulamacının ilgi gösterdiği belirtilmektedir. Ancak, bu yaklaşım dâhilinde Young (1982), yalnızlık konusunda oldukça önemli çalışmalar yapmıştır. Yalnızlık konusunda edindiği klinik gözlemlerden yola çıkarak Young (1982), yalnızlık olgusunun farklı şekillerde yaşanabildiğini, kişilerin farklı “yalnızlık grupları” içinde yer alabildiklerini öne sürmektedir (Akt. Duy, 2003: 31).

Young (1982)’a göre yalnızlık yaşayan kişiler; tek başına olmaktan mutsuzluk duymakta; kendilerinin çekici, sevilecek birisi olmadığına inanmakta; sosyal kaygı duymakta; diğer insanlara karşı yoğun bir güvensizlik duygusu taşımakta; diğerlerinden farklı olduklarını ve kendilerini açtıklarında kabul edilmeyeceklerini düşünmekte; eş seçiminde sorunlar yaşamakta; karşı cinse açılmaktan kaçınmakta; kendilerini iyi bir sevgili olarak görmediklerinden cinsel yakınlıktan kaçmakta; güvensizlik nedeniyle yalnızlıklarını arkadaşlarına anlatamamakta; arkadaşlarından gerçek dışı beklentilere girmektedirler. Young (1982)’a göre yalnızlık yaşayan kişiler bu belirtilerden birine ya da birkaçına sahip olabilmektedirler (Akt. Duy, 2003: 32-38).

1.4. YALNIZLIĞIN TÜRLERİ

Yalnızlığın türleri literatürde farklı şekillerde ifade edilmiştir. Örneğin yalnızlığın süresine göre kısa süreli ve uzun süreli yalnızlıktan söz edilmektedir. Uzun süreli yalnızlık genellikle çok farklı sebeplerin bir araya gelmesi ile ilişkili iken kısa süreli yalnızlık daha özel bir sebep ya da durumla ilişkilidir. Kanıtlar, uzun süreli kronik yalnızlık yaşayanların diğerlerine göre sosyal beceri eksikliğine sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca uzun süreli yalnızlık içinde olanların yalnızlıklarını, kişiliklerinin değişmez ya da sakıncalı yönlerine bağladıkları ifade edilmektedir (Perlman ve Peplau, 1998: 574).

Leonard (1979) ve Kalliopuska (1986) ise dört tür yalnızlıktan bahsetmektedir. Bunlardan birincisi, bireyin çevreyle ilişkilerinin kesildiği, depresyon eşliğinde oluşan derin yalnızlıktır. İkincisi, bireyin toplum içinde kendisini yabancı hissetmesiyle meydana gelen sosyal durum yalnızlığıdır. Üçüncü yalnızlık türü, bireyin fiziksel durumu ve çevre koşulları iyi olmakla birlikte ruhsal dünyasındaki beklentilere yanıt alamayınca oluşan duygusal yalnızlıktır. Son olarak bireyin iç dünyasındaki üzüntülerden kaynaklanan ancak dışarı yansımayan, bireyin normal davranışlar sergilediği yalnız türü ise gizli yalnızlık olarak adlandırılmaktadır (Akt. Izgar, 2009: 234).

Sadler (1978), yalnızlığın boşluk ve üzüntü duygularının yoğun olarak yaşanması ve bağlanma ihtiyacının artması şeklinde kendisini gösterdiğini ve beş farklı türü olduğunu ifade etmektedir. Buna göre bireyin bir yakının vefatı nedeniyle ortaya çıkan yalnızlık kişiler arası yalnızlık olarak adlandırılır. Bu yalnızlık türünde birey kaybettiği kişinin yokluğunu sürekli hisseder. Sosyal yalnızlık, bulunduğu sosyal ortamdan istemeden ayrılmak zorunda kalan bireylerde görülen yalnızlık türüdür. Yabancı bir ülkeye göç edenlerin yaşadığı yalnızlık türü ise kültürel şok olarak ifade edilir. Yeni bir kültürel çevreye katılan birey toplumdaki tecrit edilmişlik duygusu yaşar. Kişilikten kaynaklanan, kimyasal dengenin bozulması ya da geçmişte yaşanan bir travmanın neden olduğu yalnızlığa ise psikolojik yalnızlık denir. Bu yalnızlığı yaşayan kişilere psikolojik destek verilmesi gereklidir. Son olarak bireyin kendisini üstün bir gücün eline bıraktığı, üstün bir varlıkla bütünleşmiş olma duygusu şeklinde kendini

gösteren yalnızlık ise varoluşsal yalnızlık olarak nitelenmektedir (Akt. Izgar, 2009: 234-235).

Weiss (1973) tarafından ortaya atılan ve son yıllarda oldukça kullanılan bir yalnızlık sınıflandırması da duygusal ve sosyal yalnızlıktır. Duygusal yalnızlık, samimi ilişki sayesinde elde edilen duygusal bağlanmanın yokluğu halinde ortaya çıkan yalnızlık türüdür. Büyük bir kayıp (ölüm), boşanma ya da içi boşalmış evlilikler bu tür yalnızlığın muhtemel sebepleri arasındadır. Sosyal yalnızlık ise yeterli sosyal ağın yokluğu nedeniyle ortaya çıkan yalnızlıktır. Taşınma, işini kaybetme, yaşlıları tarafından dışlanma vb. durumlar sosyal yalnızlık sebebi olabilmektedir (Akt. Perlman ve Peplau, 1998: 574).

1.5. YALNIZLIĞIN SONUÇLARI

Yalnızlıkla ilgili çalışmalardan elde edilen bulgular, yalnızlık duygusunun bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkilediğini göstermektedir (Hamamcı ve Duy, 2005: 16). Young (1982)'a göre, yalnızlık yaşayan bireyler; “tekrar incitilmekten ve hayal kırıklığına uğramaktan çekinme, kendisinde yanlış giden bir şeyler olduğuna inanma” gibi olumsuz düşüncelere sahiptirler. Geçmişteki hataları düzeltmeyeceklerine inanmakta bu nedenle de incitilmektense yalnız kalmayı tercih etmektedirler. Yalnız bireyler “değersizlik, suçluluk, ümitsizlik ve duygusal boşluk” hissetmekte ve başkalarıyla yakın ilişkiye girmekten kaçınma eğilimine girmektedirler (Akt. Kılınç ve Sevim, 2005: 81). Yalnızlık zaman içinde direnç kazandıkça, insanlar yalnızlıklarını sürekli ve kontrol edilemez nedenlere bağlarlar. Böylece kronik yalnızlar, kendi şartlarını değiştirmeye çalışmanın yararsızlığına inandıklarından daha da yalnızlaşmaktadırlar (Çakır ve Çakır, 2011:138).

Yalnız insanlarda sık sık depresyon, kızgınlık, öfke ve yanlış anlama belirtileri görülmektedir. Ayrıca yalnız insanlar, kendini eleştiren, aşırı duyarlı ya da kendine acıyan veya diğerleri tarafından benimsenmediğini düşünen kişilerdir. Bu yönüyle yalnızlık, çok çabuk harekete geçen ve uzun süren olumsuz sonuçları içeren ciddi bir problemdir. Kendini yalnız hisseden insanlar, diğerleriyle sık sık zayıf ilişkiler geliştirmektedirler. Bu nedenle yalnızlık öz-saygı düzeylerini de azaltabilmektedir. Yalnızlığın depresyona, hastalığa, hatta intihara bile yol açabilen çok güçlü bir duygu

olduğu belirtilmektedir (Erözkan, 2004: 160). Görüldüğü gibi yalnızlık, bir insanı mutsuz etmekten çok daha fazlasını yapabilmektedir. Olumsuz ruh hali, endişe, öfke, iyimserlik ya da kötümserlik, öz saygı düşüklüğü, dışlanmışlık, reddedilmişlik ve değersizlik yalnızlığın insanların hayat kalitesini düşüren önemli etkilerindendir (Çakır ve Çakır, 2011: 133-134).

Uzun süreli yaşanan yalnızlığın depresyonu tetiklediği ifade edilmektedir. Depresyon ise sürekli üzüntü hâli, hayata karşı isteksizlik, tükenmişlik, gelecekte ümitsizlik, sık ağlamalar, kendini değersiz ve çaresiz hissetme, unutkanlık ve dikkat bozukluğu, uyku bozuklukları, kilo değişiklikleri, sağlık ve maddiyatla ilgili konularda aşırı endişelenme gibi belirtilerle ortaya çıkmaktadır. Depresyon geçici bir durum olmadığı için bir hastalık olarak kabul edilmektedir. Tahmin edileceği gibi depresyon, bireyin arkadaşlarından, ailesinden ve sosyal çevresinden uzaklaşmasına da sebep olmaktadır. Böylece yalnızlık depresyonu, depresyon da yalnızlığı artırmakta ve durum bir kısır döngü halini almaktadır (Izgar, 2009: 236).

Yalnızlığın strese yol açtığı da belirtilmektedir. Örneğin yalnız bir kişi yalnız olmayan bir kişiyle aynı stres faktörüne maruz kaldığında yalnızlık çeken kişinin stresli durumdan etkilenmesi doğal olarak daha fazla olabilmektedir (Ünsalver, 2011: 1). Nausheen ve arkadaşları (2007) da yalnızlık duygusunun bireyin özdeğerlik ve kendine yeterlik duygularına zarar vererek stresle başedebilme kapasitesini düşürdüğünü ve sonuçta vücutta stresin yarattığı etkilerin arttığına vurgu yapmaktadır (Karaoğlu vd., 2009: 24).

Chicago Üniversitesi'nden ödüllü psikolog John T. Cacioppo, yalnızlığın bireylerin kendilerini kontrol edebilme (self-regulate) yeterliklerine zarar verdiğini belirtmektedir. Örneğin sosyal olarak iletişim kopukluğu yaşayan bireylerin diğerlerine göre çok daha fazla yemek yedikleri özellikle de yalnızlığın acısını dindirmek için şekerli ve yağlı yiyeceklerin tercih edildiği ifade edilmektedir. Buradan hareketle yalnız bireylerin kendilerini iyi hissettirebilecek aşırı yemek-içmek, sigaraya yönelmek, gelişmiş güzel cinsel ilişkiye girmek gibi sağlıksız birçok şeyi yapabildikleri belirtilmektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda yalnızlığın obeziteye ve yüksek kan basıncına (tansiyon) yol açabildiği vurgulanmaktadır (Brody, 2013: 5). Lauder ve arkadaşlarının (2006) Avustralya'daki 1289 erişkin üzerinde yaptıkları çalışma buna örnek gösterilebilir.

Çalışmada yalnız bireylerin daha çok sigara içtiği, vücut kitle indekslerinin daha yüksek olduğu, daha kilolu ya da obez oldukları tespit edilmiş, ayrıca bunları değiştirmek için çaba göstermeye de pek istekli olmadıkları belirlenmiştir (Akt. Karaoğlu vd., 2009: 24).

Cacioppo ve diğerleri, yalnızlığın sağlıksız davranışlara yol açmasa bile stres hormonlarının düzeylerini ve iltihaplanmayı artırarak sağlığa zarar verebileceğini; zararın tüm vücut sistemini ve beyin fonksiyonunu etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Nitekim Lisa Jaremka yalnız insanlarda antikorların (savunma hücreleri) daha fazla olduğunu bunun da vücutlarında daha fazla aktif virüslerin olduğuna işaret ettiğini ifade etmiştir. Başka bir çalışmasında da yalnız insanların kanında bağışıklığı azaltıcı iltihaplanmanın yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur. Kronik iltihaplanmanın ise kalp krizi, eklem iltihabı, diyabet (tip 2) ve hatta intihar girişimleriyle ilişkili olduğu belirtilmektedir (Brody, 2013: 5).

Yalnızlığın insan sağlığına olan zararları oldukça fazladır. Duck (1991), sosyal ilişkiler konusunda yetersiz olan ve yalnızlık çeken bireylerin koroner kalp hastalıklarına yakalanma riskinin sigara içenler, obez olanlar ve fiziksel aktivitesi yetersiz olanlar kadar olduğunu belirtmiştir. Ayrıca sosyal desteği olmayan yalnız bireylerin yaşlılarına göre daha erken öldüklerini ve tüm kanser türlerinde beş kat daha riskli olduklarını ortaya koymuştur (Akt. Doğan vd., 2009: 272). Nitekim Patterson & Veenstra (2010) Californiya’da gerçekleştirdikleri bir araştırmada kronik yalnızlığın ölüm riskini önemli düzeyde artırdığına ilişkin bulgulara ulaşmışlardır (Patterson ve Veenstra, 2010: 181).

Yalnızlığın, alzheimer hastalığına yatkınlığı olan bir kişide hastalığın ortaya çıkışını hızlandırabildiği ifade edilmektedir. Bunun nedeni ise beynin canlılığını devam ettirebilmek için egzersize ihtiyaç duymasıdır. Kişinin yeni bir şey öğrenmesi, duyması, sosyal paylaşımında bulunması beyin için oldukça önemlidir. Yalnızlık durumunda her çeşit uyarının azalması beyin faaliyetlerini olumsuz etkiler. Yalnızlığın getirdiği mutsuzluk ve iç sıkıntısı gibi olumsuz duygular da stresle ilişkili hormonların seviyesini yükselterek beyin dokusuna zarar verebilir. Dolayısıyla beynin kendini yenileme kapasitesi olumsuz etkileneceğinden alzheimer hastalığı beklenenden çok daha erken ortaya çıkabilir (Ünsalver, 2011: 2).

Hollanda’da yapılan bir çalışmada arkadaş sayılarına ya da aile durumlarına bakılmaksızın kendilerini yalnız hissettiklerini ifade eden kişilerin bunamaya daha yakın oldukları tespit edilmiştir (Brody, 2013: 5). Yalnızlık çeken kişilerde yalancı bunamanın da (unutkanlık) sık görüldüğü belirtilmektedir (Ünsalver, 2011: 2).

Yalnızlığın insan genlerini bile etkileyebildiği ifade edilmektedir. Buna göre yalnızlığın DNA kaydında bazı değişiklikler yoluyla vücudun tepki verme yeterliğini azaltabildiği bulunmuştur. Örneğin Perissinotto ve arkadaşlarının San Fransisko’da yaşayan 1604 yetişkin üzerinde yaptıkları ve 6 yıl süren çalışmada yalnızlık hisseden kişilerin banyo yapmak, elbise giymek, kol ve omuzları kullanmak, merdiven çıkmak ve yürümek gibi günlük yaşamsal faaliyetleri yaparken zorlanmalarının muhtemel olduğu gözlenmiştir (Brody, 2013: 5).

Yalnızlık, bireyi hem ruhsal hem de fiziksel anlamda olumsuz etkilemekle birlikte sosyolojik açıdan toplumsal kurumlar üzerinde de etkiler meydana getirmektedir. Çünkü sosyolojide kişisel ilişkiler daima toplumun harcı olarak görülmektedir. Bu tür ilişkiler düzgün sosyal etkileşim sağlayan normların öğrenilmesini sağlamakta, zor zamanlarda insanlara yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla yalnızlık yaşayan insanlar sosyal hayatın faydalarından yararlanamazlar. Bir toplumun tecrit edilmiş üyeler meydana getirmesi ise parçalandığının bir kanıtı olmaktadır. Bu nedenle yalnızlık; yüksek boşanma oranları, ötekileştirme ve suçun yaygınlaşması gibi sosyal çöküşün bir belirtisi olarak görülmektedir (Peplau ve Perlman, 1982: 2).

1.6. YALNIZLIKLA BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Yalnızlık duygusu belki de insan olmanın olmazsa olmaz koşullarından biridir. Herkes hayatında zaman zaman yalnızlık duyar. Bununla birlikte önemli olan, bireyin bu duygu ile nasıl başettiğidir (Eskin, 2001: 9).

Yalnızlık yaşantısının her ne kadar bazı ortak özellikleri olsa da her birey tarafından farklı şekilde yaşanmaktadır. Bu nedenle yalnızlığı azaltmada kullanılan psikolojik müdahaleler de yalnızlığın açıklanma biçimine göre farklılık göstermektedir. Literatürde, yalnızlıkla baş etmede temel üç yaklaşımdan sözedilmektedir. Bunlar

sosyal beceri eğitimi, sosyal destek grupları ve bilişsel-davranışçı yaklaşıma dayalı uygulamalardır (Hamamcı ve Duy, 2005: 6):

Sosyal beceri eğitimi, öncelikle bireylerin karşı cinsle arkadaşlık yapma konusunda yaşadıkları kaygı probleminin üstesinden gelmelerine yardım etmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu yaklaşımda kullanılan tekniklerin çoğu davranışsal tekniklerden oluşmaktadır. Bu programlar içinde verilen genel eğitimler arasında konuşmayı başlatma, devam ettirme, iltifat etme ve kabul etme, sessizlik anlarıyla başetme ve sözel olmayan iletişim yöntemleri yer almaktadır (Hamamcı ve Duy, 2005: 6).

Yalnızlıkla mücadelede izlenen bir diğer yol sosyal destek gruplarıdır. Bu grupların amacı, yalnızlık sorunu yaşayan bireylerin sosyal destek almasını sağlamaktır. Bu yaklaşım genellikle danışan merkezli terapi yaklaşımına dayalı etkileşim grupları şeklinde yürütülmektedir. Bu grup ortamının, yalnız bireylerin ihtiyaç duyduğu sosyal destek için uygun bir ortam sağlayacağı savunulmaktadır. Bu tür bir grup yaşantısının ayrıca bireyin başkaları tarafından sevebileceğini ve kabul edilebileceğini görmesi açısından da yararlı olduğu ileri sürülmüştür (Hamamcı ve Duy, 2005: 6).

Bilişsel-davranışçı yaklaşım ise yalnızlıkla baş etmede alternatif bir yaklaşım olarak oldukça sık kullanılmaktadır. Literatürde bilişsel-davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın, yalnızlık duygusu ve ona eşlik eden olumsuz duyguların ve fonksiyonel olmayan düşüncelerin azaltılmasında etkili bir yaklaşım olduğu görülmektedir (Hamamcı ve Duy, 2005: 6).

Yalnızlığın azaltılmasında kullanılan bu yaklaşımlar tek başlarına kullanılabilirler gibi bütünleştirilerek de kullanılabilir. Eklektik yaklaşım 1980'li yıllardan itibaren psikolojik danışma ve psikoterapi alanında uygulanmaktadır. Değişik yönelimlerden terapistler uygulamalarına zenginlik katmak amacıyla danışanları için yararlı olacaklarına inandıkları bazı teknik ve kavramları diğer yaklaşımlardan alabilmektedir. Bu bağlamda bilişsel davranışçı yaklaşımın diğer yaklaşımlarla bütünleşmeye oldukça açık olduğu söylenebilir. Literatürde bu tür uygulamalara sıklıkla rastlanılmaktadır (Hamamcı ve Duy, 2005: 6-7).

Profesyonel kliniklerde verilen danışmanlık hizmetleri son dönemlerde yalnızlık problemini de kapsamaya başlamıştır. Bu acı verici deneyimi son derece şiddetli

yaşadığı halde kendi durumunu henüz “yalnız” olarak etiketlemeyen çoğu birey, hatta kendini “yalnız” olarak tanımlayanların çoğu, bu tür yardımlar almaz veya alamaz. Bunun yerine bilinçli ya da bilinçsiz olarak kendi kendilerine uyguladıkları çeşitli baş etme stratejilerini kullanır. Bu stratejiler ya kişinin ilgisini kendi durumundan başka yöne çekmeye ya da gereksinim duyduğu sosyal etkileşimlerin yerine bir şeyler koymaya, alternatif yollarla bu eksikliği telafi etmeye yaramaktadır (Çakır ve Çakır, 2011: 132).

Bilişsel yaklaşımın önde gelen savunucularından Peplau ve Perlman (1982) ise insanların yalnızlıkla mücadelede genel olarak kullanabilecekleri üç yol olduğunu belirtmektedir. Mücadele stratejilerinin özü sosyal ilişkilerde memnuniyeti yeniden sağlamak üzerine kuruludur. Buna göre yalnızlıkla (1) kişinin mevcut sosyal ilişkilerini değiştirmesi, (2) kişinin sosyal ihtiyaç ve isteklerini değiştirmesi, (3) kişinin sosyal eksikliğin algısal önemini azaltması ile başa çıkmak mümkündür (Peplau ve Perlman, 1982: 13-14):

Bu yollardan belki de en tatmin edici olanı kişinin sosyal ilişkilerini geliştirmesidir. Bu ise yeni ilişkiler kurarak, birinin mevcut sosyal ağını daha fazla kullanarak ya da evcil hayvanlarla, televizyon karakterleriyle, radyo eğlence programlarıyla “telafi edici” (surrogate) ilişkiler oluşturarak yapılabilir.

İkinci genel yaklaşım, kişinin sosyal ilişkiden beklentisini (istegini) azaltmasıdır. Bu, kişinin sadece arkadaş grubuyla eğlenebileceği eylemlerden ziyade tek başına eğlenceli bir şekilde yapabileceği iş ve eylemler seçilerek gerçekleştirilebilir. Yalnız insanlar sosyal ilişki standartlarını da gözden geçirebilirler. Bu şekilde zaman içinde yeni sosyal alışkanlık düzeyi geliştirmek mümkün olabilir.

Üçüncü yol ise hissedilen sosyal eksikliğin önemini azaltmayı denemektir. Bazı insanlar yalnızlık ve memnuniyetsizlik hissini inkâr edebilir ya da sosyal ilişkilere verdikleri önemi azaltabilirler. Daha muhtemel olanı ise yalnız insanların kendilerini işlerine vererek, teselliye içkide ya da benzer faaliyetlerde arayarak acı veren hisleri kendilerinden uzaklaştırmayı denemeleridir. Bu tür faaliyetler ise sağlık durumunun bozulması ile sonuçlanabilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİNDE YALNIZLIK

2.1. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN TANIMI VE ÖNEMİ

İnsan hayatının çoğunluğu işyerinde çalışmakla geçmektedir. Bu nedenle işyeri, insan yaşamının merkezinde olan olumlu ve olumsuz his ve duyguların ortaya çıkması açısından oldukça zengin bir alandır. Bununla birlikte işyerinde yaşanan duygular örgütsel davranış açısından açıkça çok az ele alınıp tartışılmıştır (Muchinsky, 2000: 801, 803).

Birçok his gibi yalnızlık da sadece genel yaşamda geçerli olmayıp iş hayatında da görülmektedir. Bireyler iş yerinde dışlandıklarını ve yardımdan mahrum bırakıldıklarını düşündüklerinde kendilerini yalnız hissedebilirler (Ren vd., 2011: 2). İş yerinde yalnızlık, iş yerinde arzu edilen ile yaşanan (mevcut) ilişkiler arasındaki olumsuz farklılık ve bu farklılığı giderme gücünden yoksunluk sebebiyle ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamaktadır (Wright vd., 2006: 60).

Kişiler arasında sağlıklı ve güçlü ilişkilerin varlığı, iş yaşamının önemli bir parçasıdır ve çalışanlara çoğu zaman başka bir yerde bulamayacakları bir arkadaşlık sevgisi kazandırır. Bununla birlikte bazı çalışanlar için sosyal bir çevrede olmak, sosyal yoksunluk ve yalnızlık hisleriyle baş edebilmek için yeterli değildir (Wright vd., 2006: 59). Dolayısıyla iş yerinde yaşanan yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak sadece iş ortamında etkin olabilmektedir. Bir başka ifadeyle günlük yaşamında oldukça doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olan ve yalnızlık duyguları yaşamayan bir birey, iş ortamında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almada sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durum da bireyin iş yerinde yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan vd., 2009: 272).

Yalnızlık kavramında olduğu gibi iş yerinde görülen yalnızlık da yeni bir olgu değildir. Bununla birlikte iş yerinde yalnızlık konusu, araştırmacıların nispeten fazla ilgilenmedikleri ve görgül (deneysel) olarak oldukça az çalışma yaptıkları bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Ertosun ve Erdil, 2012: 469; Doğan vd., 2009: 272; Lam ve Lau, 2012: 4265; Wright vd., 2006: 59).

Bu şaşırtıcı durumun altında yalnızlığın yaygın olarak kişinin sosyal ilişkilerinde niteliksel ya da niceliksel eksiklikler sonucu meydana gelen psikolojik bir durum olarak ele alınması gelmektedir. Diğer bir deyişle yalnızlığın kişinin karakterindeki sosyal eksiklik ya da yetersizlik olarak görülmesi, yalnızlığın sebebi olarak kişiliğe aşırı vurgu yapılmasına yol açarken çevresel faktörlerin ve şüphesiz örgütsel çevrenin (iş yerinin) ihmal edilmesine yol açmıştır (Wright, 2005: 44).

Hâlbuki yalnızlığı kişinin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarıyla sosyal çevresindeki gerçekler arasındaki uyumsuzluğun bir türü olarak tanımlayacak olursak iş yerinin çevresel bir faktör olarak yalnızlıktan sorumlu olabileceğini kabul etmemiz gerekecektir. Nitekim iş yerinde insanlar, yüzeysel selamlaşmadan evliliğe kadar gidebilecek düzeylerde ilişki kurmaktadır. Kişiler arası olumlu ilişkiler, iş yerinde de insanı şevklendiren temel etkenlerin başında gelmektedir. Her ne kadar iş yeri, kişiler arası ilişkileri kolaylaştırıcı sosyal bir çevre olarak algılansa da bu çevrede her zaman arkadaşlığın ve anlamlı ilişkilerin gelişeceği farz edilememektedir. Yalnızlık, aynen bir okul sınıfındaki öğrencinin yalnızlığı gibi sosyal bir ortamda da kendisini gösterebilir. Nitekim günümüzde birçok örgütte rekabet, üretkenlik, işi tamamlama süreleri gibi unsurlara örgütün temel ögesi olan insandan daha fazla odaklanılmakta (Wright, 2005: 42-44) böylece çalışanların kendilerini yalnız hissetmelerinin yolu açılmış olmaktadır.

İşyerindeki sosyal eksiklikler, sosyal destek yokluğu ya da tek başına çalışmak gibi ölçülebilir faktörlerden ziyade kişilerarası ilişkilerde arzu edilen kaliteyi engelleyen özelliklerden doğar. Bu nedenle iş yerinde kalite bakımından tatmin edici olmayan ilişkilere sahip olan bir kişi yalnızlığa; iletişim kurduğu hemcinsleri, iş arkadaşları ya da müşterilerin sayısından çok daha yakındır. İstenmeyen tek başınalık, izolasyon ve sosyal destek yokluğunun yalnızlıktan farklı terimler olduğu ifade edilse de bu kavramların iş yerinde görülmesi, yalnızlık hissinde artışa yol açabilmektedir (Wright vd., 2006: 60).

2.2. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN BOYUTLARI

Yalnızlığın çok boyutlu bir kavram olduğunu savunan ilk yazarlardan Weiss, yalnızlığı duygusal ve sosyal olmak üzere iki boyutta kavramsallaştırmıştır. Her iki boyut da kişiler arası ilişkilerle yakından ilgilidir. Duygusal yalnızlık özellikle bire bir

ilişkilerle yakından ilgili iken sosyal yalnızlık benzer konularla meşgul olan birey gruplarıyla kurulması arzulanan ilişkilerle ilgilidir (Wright, 2005: 24, 75). Literatürde, iş yerinde yalnızlığı ölçmek amacıyla yaygın olarak kullanılan İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinde yalnızlık, duygusal ve sosyal boyutla ilgili sorularla ölçüldüğünden bu iki boyutu incelemekte fayda vardır:

2.2.1. Sosyal Yalnızlık

Sosyal arkadaşlık boyutu olarak da adlandırılan sosyal yalnızlık boyutunda çalışanın, iş yerindeki sosyal ağa katılamaması, kendini iş yerindeki sosyal ağın bir parçası olarak görememesi söz konusudur. İş yerindeki diğer çalışanlarla rahat iletişim kurmayan, piknik, parti, yemek gibi sosyal aktivitelere katılmayan, düğün, doğum, cenaze gibi farklı etkinliklere ilgi göstermeyen çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadıkları söylenebilir. Ayrıca iş yerinde sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayanların işle ilgili günlük sorunlarını ve kişisel düşüncelerini paylaşmakta zorlandıkları, iş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebilecekleri birini bulmakta güçlük çektikleri, kendilerini iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissetmedikleri belirtilmektedir (Mercan vd, 2012: 217). Kısaca ifade etmek gerekirse sosyal yalnızlık çeken insanlar, bir sosyal grup içinde kendine yer edinme hissinden yoksundurlar ve gerçekten gruba ait olup olmadıklarını, diğerleriyle iletişim kurma yeterliklerini sorgulamaktadırlar (Wright, 2005: 24). Yeni bir işe girmek, işini kaybetmek, yeni bir şehre taşınmak, yaşlıları ya da arkadaşları tarafından dışlanmak, üniversiteye başlamak gibi durumlar bireyin kendisini sosyal olarak yalnız hissetmesine yol açabilir. Örneğin yeni bir işe başlayan bireyin ortak ilgi alanlarını paylaşabileceği, yeni aktivitelere katılabileceği sosyal bir ilişki ağından en azından belirli bir süre yoksun kalması muhtemeldir (Halat, 2009: 85-86; Perlman ve Peplau, 1998: 574).

Weis (1973), Vincenzi ve Grabosky (1987) her birey için gereken altı tür ilişkidenden birinin yokluğunun sosyal yalnızlığa yol açabileceğini belirtmektedir. Bunlar bireyin kendisini güvende hissedebileceği bağlılıklar geliştirmesi örneğin bir topluluğun mensubu olabilmesi (bağlanma); bir gruptaki ilişkiler ağına dâhil olabilmesi (sosyal bütünleşme); bireyin beceri ve yeteneklerinin diğerleri tarafından görülmesi örneğin çalışan performansının yöneticiler tarafından tanınması (takdir edilme); başkalarına

destek olması ve başkalarından destek görmesi (güvenilir dostluklar); kendisinin iyiliği için istediği şeyleri başkaları için de istemesi (himaye etme-edilme); başkalarının durumuna karşı hassas olup sırdaşlık yapması ve paylaşımcı olması (rehberlik) şeklinde sıralanmaktadır (Şişman ve Turan, 2004: 120).

2.2.2. Duygusal Yalnızlık

Duygusal yalnızlık bireylerin diğerleriyle yakınlık kurma ve yakinen bağlanma (attachment) ilişkilerinde yaşadıkları hislerle ilişkilidir. Bir birey duygusal olarak yalnız olduğunda genel bir üzüntü ve boşluk hissi duyma eğilimindedir. Ayrıca diğer bireylerle yakın ilişkiler kurma hasreti içindedirler (Wright, 2005: 24). Weiss'e göre duygusal yalnızlık, samimi (yakın) ilişkilerde yaşanan duygusal bağlanmanın yok olması durumunda ortaya çıkar. Ölüm, boşanma, içi boş evlilikler bu tip yalnızlığın sebepleri arasındadır. Endişe, aşırı uyarılmışlık, ufak şeylere aşırı duyarlılık, tehditlere karşı uyanık olma, tarif edilemeyen korkular, diğerlerinin sevecen ya da art niyetli davranışlarını yanlış yorumlama eğilimi duygusal yalnızlık yaşayan insanlarda görülen belirtilerdir (Perlman ve Peplau, 1998: 574; DiTommaso ve Spinner 1997: 417-418).

2.3. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yalnızlık sadece sosyal ilişkilerden duyulan memnuniyetsizliğin bir yansıması olmayıp aynı zamanda olumsuz duyguların da bir ifadesidir. Bu nedenle yalnız bireyleri buldukları durum dolayısıyla suçlamadan onları diğer bireylere göre yalnızlığa eğilimli hale getiren faktörleri tespit etmek büyük önem taşımaktadır (Wright, 2007: 6). Bu konuda iş yerinde kendisini yalnız hisseden bireylerin özelliklerine odaklanan çalışmalar yol gösterici olmaktadır:

2.3.1. Kişilik Özellikleri

Araştırmalar, içe kapanıklığın (introversion) ve duygusal dengesizliğin (emotional instability) yalnızlıkla ilişkili iki önemli kişilik faktörü olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla sosyal ve duygusal olarak dengeli dışadönük kişiliklerin

yalnızlığı deneyimleme olasılığının düşük olması beklenmektedir. Bu nedenle söz konusu kişilerin işyerinde sınırlı olmaları ve çalışanlarla yeterince sosyal ilişki kuramamaları muhtemel görünmektedir. Ayrıca işyerinde yarışmacı tutuma sahip olan çalışanların “kazanmaya” odaklandıkları, bu nedenle de diğerlerini geçmeyi amaçlayabilecekleri ileri sürülmektedir. Bu tip kişiliklerin iş yerinde başarılı olmayı, çalışma arkadaşlarına bireysel üstünlük sağlamak olarak algılamaları bu nedenle rekabet üstünlüğü sağlamak için çalışma arkadaşlarıyla güven dolu ve yeterli sosyal ilişkiler kurmakta zorlanmaları muhtemeldir. Bu tip durumlarda ise yalnızlık hissinin oluşması mümkün görünmektedir (Wright, 2007: 7). Bununla birlikte Wright (2007), çoğunluğu Yeni Zelanda’da bulunan 363 çalışan ile yaptığı anket çalışmasıyla içe kapanık, duygusal olarak dengesiz ve yarışmacı nitelikli çalışanların iş yerinde yalnızlığı deneyimleme olasılıklarının yüksek olduğu hipotezini test etmiş buna karşın söz konusu kişilik özelliklerinin yalnızlığın bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Wright, 2007: 21).

2.3.2. Yaş

Wright (2012), gerçekleştirdiği üç ayrı anket çalışmasıyla elde ettiği verileri analiz ederek yaş ile yöneticilerin işyerinde yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır (Wright, 2012: 54). Türkiye’de benzer bir sonuca ulaşan çalışmalara rastlamak mümkündür. Örneğin Selçukoğlu (2001), Selçuk Üniversitesi’ne bağlı çeşitli fakülte ve yüksekokullarda görev yapan araştırma görevlilerinin yalnızlık düzeylerini ele aldığı araştırmasında yaş gruplarına ait yalnızlık puanları arasındaki farkın anlamlı olmadığını tespit etmiştir (Selçukoğlu, 2001: 40). Güngörmüş (2011) ise Erzurum’daki araştırma hastanelerinde çalışan 541 hemşire ile yapılan anketleri değerlendirerek yaşın işyerinde yalnızlık açısından belirleyici olmadığını saptamıştır (Güngörmüş, 2011: 39).

Buna karşın yaş ile yalnızlık düzeyi arasında ilişki bulan çalışmalara da rastlanılmaktadır. Örneğin Kaplan (2011) yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duyguları ile okullardaki örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yaş değişkeni açısından bakıldığında iş yerinde duygusal yalnızlık düzeyinin anlamlı bir farklılık göstermediği buna karşın sosyal yalnızlık düzeyinin 20-25 yaş grubu öğretmenlerde 26-30 yaş grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür

(Kaplan, 2011: 86-87). Araştırmada yaşları daha küçük olan öğretmenlerin sosyal yalnızlık düzeylerinin yüksek çıkması söz konusu öğretmenlerin iş yaşamına yeni başlamış olmaları ve iş yerine sosyal uyum sürecinde olmalarının bir sonucu olabileceği yönünde değerlendirilmiştir (Kaplan, 2011: 105). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıklarını konu alan bir başka çalışmada ise Karaduman, Bursa ilinde çalışan 394 öğretmenle yapılan anket çalışmasından elde ettiği verileri değerlendirerek benzer Şekilde yaş ile duygusal yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Buna karşın sosyal yalnızlık düzeyi açısından bakıldığında 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin en yüksek değere sahip oldukları grlmştir (Karaduman, 2013: 56). Mercan ve diğerleri, Dumlupınar niversitesinde alışan akademisyen ve idari personel üzerinde yaptıkları duygusal yalnızlık düzeyi ile yaş değişkeni arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki saptarken; sosyal yalnızlık düzeyi açısından anlamlı bir ilişki bulamamıştır (Mercan vd., 2012: 224). Dolayısıyla yaşın, iş yerinde yalnızlık düzeyi ile ilişkisi konusunda literatürde farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlenmektedir.

2.3.3. Cinsiyet

Literatürde cinsiyet ile iş yerinde yalnızlık düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını araştıran çalışmalara bakıldığında genellikle bu iki değişken arasında bir bağın bulunamadığı görülmektedir. Örneğin Bell, Roloff, Van Camp, and Karol (1990) rgtlerde yalnızlık konusunda yaptıkları araştırmada cinsiyetin yalnızlık düzeyini etkilemediğini belirlemiştir (Wright (2012: 49). Bir başka çalışmada Wright (2012), gerçekleştirdiği üç ayrı anket çalışmasıyla elde ettiği verileri analiz ederek cinsiyet ile yöneticilerin işyerinde yalnızlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuştur (Wright, 2012: 54).

Türkiye’de de benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin Selçukoğlu (2001), araştırma görevlilerinin yalnızlık düzeylerini ele aldığı araştırmasında cinsiyetin anlamlı bir belirleyici olmadığını tespit etmiştir (Selçukoğlu, 2001: 41). Selçukoğlu’nun da belirttiği gibi bu durum “yalnızlık duygusunun belli bir cinsiyetin fizyolojik ya da psikolojik özelliğinden dolayı yaşayabileceği bir duygu olmamasından” kaynaklanmış olabilir (Selçukoğlu, 2001: 52).

Mercan ve diğerkleri (2012), Dumlupınar Üniversitesinde çalışan akademisyen ve idari personel üzerinde yaptıkları araştırmada iş yerinde yalnızlığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir (Mercan vd., 2012: 224).

İş yerinde yalnızlık ve yaşam doyumunu üzerinde inceleme yapan Yılmaz ve Aslan (2013), Ankara ilinde çalışan ve oransız küme örnekleme yoluyla seçilen 35 ilköğretim okulundan 402 ilköğretim okulu öğretmenini ile anket yapmış ve öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıklarının cinsiyet faktörüne göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir (Yılmaz ve Aslan, 2013: 59).

Literatürde cinsiyet ile iş yerinde yalnızlık arasında kısmen bağ olduğunu gösteren çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin Kaplan (2011) öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularını incelediği araştırmada bayan öğretmenlerin duygusal yalnızlık düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu; sosyal yalnızlık boyutunda ise anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir (Kaplan, 2011: 102-103). Yine Konya ili büyükşehir sınırları dâhilindeki ilköğretim okullarında çalışan 493 öğretmen ile yaptığı ankete dayalı çalışmasında Karakurt (2012), kadın öğretmenlerin duygusal yalnızlık düzeylerinin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Karakurt, 2012: 68). Ancak bu iki çalışmadaki bulguların genellenemeyeceğini ifade etmek gerekmektedir. Nitekim benzer bir çalışmada Karaduman (2013), öğretmenlerin işyerindeki yalnızlıkları açısından cinsiyetin anlamlı bir belirleyici olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Karaduman, 2013: 54).

Güngörmüş (2011), araştırma hastanelerinde çalışan hemşirelerin yalnızlığını konu alan çalışmasında bayan hemşirelerin erkek hemşirelere göre daha fazla yalnızlık hissettikleri sonucuna ulaşmıştır (Güngörmüş, 2011: 31). Ancak bu çalışmada “yeterli sayıda erkek hemşirenin örneklem grubu içerisinde yer almayışı” (Güngörmüş, 2011: 31) ulaşılan sonucun bir sebebi olabilir.

2.3.4. Medeni Durum

Genel olarak bakıldığında evli kişilerin bekârlara göre iş yerinde kendilerini daha az yalnız hissettikleri görülmektedir. Bununla birlikte farklılık bulamayan çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin Selçukoğlu (2001), araştırma görevlilerinin

yalnızlık düzeylerini ele aldığı araştırmasında evli araştırma görevlilerinin yalnızlık düzeylerinin bekâr araştırma görevlilerine göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir (Selçukoğlu, 2001: 43). Selçukoğlu'na göre bu durum, “evlilik statüsünün tek başına olan bireye eşyle birlikte açılan geniş bir toplumsal gruba dâhil olma imkânı vermesinden” kaynaklanmış olabilir (Selçukoğlu, 2001: 53).

Üniversite çalışanları üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise Mercan ve diğerleri, Dumlupınar Üniversitesinde çalışan akademisyen ve idari personel üzerinde yaptıkları araştırmada evli ve bekârların iş yerinde yalnızlık puanları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmişlerdir (Mercan vd., 2012: 223).

Kaplan (2011) öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularını incelediği araştırmada, bekâr öğretmenlerin duygusal yalnızlık düzeylerinin evli öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğunu; sosyal yalnızlık açısından ise bekâr öğretmenlerle evliler arasında bir fark olmadığını gözlemlemiştir (Kaplan, 2011: 87-88).

Öğretmenler üzerine yapılan bir başka çalışmada ise Konya ili büyükşehir sınırları dâhilindeki ilköğretim okullarında çalışan 493 öğretmen ile yaptığı ankete dayalı çalışmasında Karakurt (2012), bekâr öğretmenlerin işyerinde yalnızlık düzeylerinin, evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Karakurt, 2012: 70).

Yine öğretmenler üzerine yapılan bir çalışmada iş yerinde yalnızlık ve yaşam doyumu üzerinde inceleme yapan Yılmaz ve Aslan, Ankara ilinde çalışan ve oransız küme örnekleme yoluyla seçilen 35 ilköğretim okulundan 402 ilköğretim okulu öğretmeni ile anket yapmış ve bekâr öğretmenlerin kendilerini sosyal arkadaşlık yalnızlığı boyutunda evli öğretmenlere göre daha fazla iş yerinde yalnız hissettikleri sonucuna ulaşmıştır. Duygusal yalnızlık açısından ise medeni durumun anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır (Yılmaz ve Aslan, 2013: 59).

Güngörmüş (2011), hemşirelerin işyerinde yalnızlık düzeyini değerlendirdiği çalışmasında evli olanların bekâr olanlara göre daha az sosyal yalnızlık düzeyine sahip olduklarını buna karşın duygusal yalnızlık açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı saptamıştır (Güngörmüş, 2011: 31).

Bell, Roloff, Van Camp, and Karol (1990) ise medeni durumun iş yerinde yalnızlığın bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Wright, 2012: 49).

2.3.5. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin iş yerinde yalnızlıkla ilişkisini araştıran az sayıda çalışmaya göre eğitim düzeyinin kısmen de olsa yalnızlıkla ilişkili olabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Örneğin Kaplan (2011) öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlık düzeylerine ilişkin çalışmasında öğretmenlerin duygusal ve sosyal yalnızlık düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Buna göre ön lisans eğitim düzeyindeki öğretmenlerin gerek duygusal gerekse sosyal yalnızlık düzeylerinin lisans, yüksek lisans ve üstü eğitim düzeyindeki öğretmenlere oranla yüksek olduğu görülmüştür (Kaplan, 2011: 89).

Benzer şekilde Yılmaz ve Altınok (2009), 2007 yılında Türkiye'nin İç Anadolu Bölgesinde görev yapan ilköğretim okullarında çalışan okul yöneticileri arasından tesadüfi küme örnekleme yoluyla seçilen toplam 530 ilköğretim okul yöneticisi ile yaptıkları çalışmada okul yöneticilerinin eğitim düzeyleri açısından yalnızlık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Buna göre çalışmada okul yöneticilerinin öğrenim durumları değişkenlerine göre "yalnızlık düzeyleri" puan ortalamaları; ön lisans mezunlarının 30,48; lisans mezunların 30,85 ve lisansüstü mezunlarının ise 26,15 olarak gözlendiği belirtilmektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009: 458, 461). Öğretmenler üzerinde aksi bir sonuca ulaşan çalışmasında Karaduman (2013), öğretmenlerin işyerindeki yalnızlık düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur (Karaduman, 2013: 79).

Hemşireler üzerindeki çalışmasında Güngörmüş (2011), hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça işyerinde yalnızlık düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Yazar, bu sonucun eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin genelde yönetici olarak görev alması ve sayılarının diğerlerine göre daha az olması ile açıklanabileceğini ileri sürmektedir (Güngörmüş, 2011: 31, 37).

2.3.6. Gelir Düzeyi

Gelir düzeyinin yalnızlıkla ilişkisine odaklanan az sayıdaki çalışma farklı sonuçlara ulaşmıştır. Buna göre Kaplan (2011), öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlık düzeylerine ilişkin çalışmasında, öğretmenlerin duygusal ve sosyal yalnızlık

düzelelerinin gelir düzeyi yükseldikçe azaldığını tespit etmiştir (Kaplan, 2011: 92-94). Karaduman (2013) ise gelir düzeyinin öğretmenlerin işyerindeki yalnızlık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Karaduman, 2013: 59-60). Yılmaz ve Altınok (2009) ilköğretim okullarında çalışan okul yöneticileriyle yaptıkları anket çalışmada okul yöneticilerinin yalnızlık düzeylerinin gelir durumlarına göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir (Yılmaz ve Altınok, 2009: 458, 462).

2.3.7. Mesleki Deneyim

Mesleki deneyim açısından bakıldığında da ulaşılan sonuçlar birbirinden farklıdır. Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalardan biri olan Kaplan (2011), çalışmasında duygusal ve sosyal yalnızlık düzeyinin mesleki deneyimi daha fazla olan öğretmenlerde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Kaplan, 2011: 91-91). Öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında Karaduman da benzer bir sonuca ulaşmıştır (Karaduman, 2013: 80). Konya ilindeki ilköğretim okullarında görev alan 493 öğretmenle yapılan anket çalışmasında ise öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlığının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Karakurt, 2012: 73).

Okul yöneticileri üzerine yapılan bir çalışmada ise Yılmaz ve Altınok (2009), 2007 yılında Türkiye'nin İç Anadolu Bölgesinde görev yapan ilköğretim okullarında çalışan okul yöneticileri arasından tesadüfi küme örnekleme yoluyla seçilen toplam 530 ilköğretim okul yöneticisiyle anket yapmış ve okul yöneticilerinin hizmet yılı değişkenine göre yalnızlık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Buna göre çalışmada hizmet yılı 1-5 yıl arasında olan okul yöneticilerinin yalnızlık düzeylerinin, hizmet yılı 6-10 yıl arasında olan okul yöneticilerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu vurgulanmıştır. Çalışmada ayrıca hizmet yılı 11 yıl ve üstünde olan okul yöneticilerinin yalnızlık düzeylerinin hizmet yılı 6-10 yıl olan okul yöneticilerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir (Yılmaz ve Altınok, 2009: 458, 461).

Sağlık sektöründe gerçekleştirdiği çalışmasında Güngörmüş (2011), hemşirelerin işyerinde yalnızlık düzeyini değerlendirmiş ve çalışma süresinin yalnızlık açısından bir belirleyici olmadığını saptamıştır (Güngörmüş, 2011: 39).

2.3.8. İşin Nitelikleri

Günümüzde artan tüketim talebini karşılamak amacıyla, üretim yapılan sektöre, teknoloji yapısına ve diğer bir takım unsurlara bağlı olarak vardiyalı çalışanların ve vardiyalı çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. Vardiyalı çalışma sisteminde, işyerindeki çalışma süreleri 24 saat içine yayılır ve çalışma saatleri periyodik olarak değiştirilir. Vardiyalı çalışma düzenine bağlı olarak birçok uyku problemi oluşmakta ve buna bağlı olarak fiziksel ve ruhsal değişik sorunlar meydana gelmektedir. Özellikle vardiyaların sık değişmesi uyku sağlığını bozduğu için, vardiyalı çalışanlar depresyona daha yatkındırlar ve bağışıklık sistemleri de diğer çalışanlara göre daha zayıf olmaktadır. Benzer şekilde devamlı olarak gece vardiyalarında çalışanların zamanla kendilerini yalnız hissetmeye başladıkları, bağışıklık ve sindirim sistemi düzenlerinde problem yaşadıkları belirtilmektedir (Camkurt, 2007: 90).

Stres düzeyi yüksek meslek gruplarında ve rekabete dayalı çalışma prensibini benimseyen iş yerlerinde çalışanların iş yerinde yalnızlık düzeylerinin daha yüksek olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konan bulgulardandır. Cooper (1981), rekabete dayalı çalışma ortamlarında problemleri çözmek ve başarıyı yakalamak için çalışanların ve şirketlerin zayıf noktalarının ortaya çıkma korkusuyla engellemelerle karşılaşabileceğini ifade eder. Bu engelleme hareketine bağlı olarak ortaya çıkan gerilim, stres ve anksiyete üst düzey yöneticilerin iş yerindeki yalnızlığını tetikleyebileceğini belirtmiştir (Akt. Kaplan, 2011: 38).

Benzer şekilde Adamson ve Axmith (2003)'in araştırmasında, üst düzey yöneticilerin üçte ikisinin karşılaştıkları en büyük problemin iş yerinde kendilerini diğer çalışanlardan kopuk görmeleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kopukluk duygusunda iş yerindeki ağır sorumluluk duygusu, iş yerindeki problemlerle daha fazla uğraşma, aile ve arkadaşlardan ayrı kalma ve kişilikleri yönünden kendilerini diğer çalışanlardan farklı hissetme duygularına dayandırılabilir (Akt. Kaplan, 2011: 38).

Yalnızlıkla ilgili en çok bilinen iş niteliğinin, “hükmedenin (yönetenin) yalnızlığı” ya da “tepedeki yalnızlık” olduğu söylenebilir. Nitekim gerek kamu gerekse özel sektörde üst konumun en belirgin niteliği, sorumluluğundaki çalışan sayısıdır. Bir yöneticinin altında çalışan kişi sayısının artması diğerleriyle sosyal iletişim için daha az imkân bulma anlamında gelmektedir. Çünkü örgütlerde üst kademeler kısaca “çok

kalabalık olmayan” yerler olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca tipik olarak örgütlerde üst kademeye doğru gidildikçe çalışma süreleri artmakta ya da artması beklenmektedir. Dolayısıyla ağır iş yükünün kızgınlık, tansiyon, kişisel başarısızlık, iş memnuniyetsizliği ve daha düşük iş performansına yol açabileceği belirtilmektedir. Bu gibi nedenlerin de iş yerinde yalnızlığın gelişmesini etkileyebileceği ileri sürülmektedir (Wright, 2007: 9).

Örgüt içinde yönetim kademesinde ve liderlik konumunda olan kişiler genelde arkadaşlığın, duygusal-sosyal ilişkilerin olduğu bir iş çevresi geliştiremezler. Bu ise işyerinde yalnızlığın gelişmesine sebep olabilir. Örneğin okul müdürlerinin yönetim kademesindeki konumları dolayısıyla sıklıkla kendilerini yalnız hissettikleri yönünde bulgulara rastlanılmıştır. Tipik olarak yöneticilerden hedeflere ulaşmaları için insanlara söz geçirmeleri bazen onları baskı altına almaları böylece işbirlikçi ilişkileri sürdürmeye ve rekabetçi ilişkileri yönetmeye çalışmaları beklenmektedir. Ayrıca yöneticiler sık sık üstleri ve gözetimindeki astlarından eş zamanlı destek sağlamak zorundadırlar. Bu nedenle yöneticiler, kendi etrafındakileri uzaklaştırma yoluna gidebilirler. Zaten çoğu örgütte piramidin zirvesinin kalabalık olmaması gerektiği önerilmektedir. Dolayısıyla örgütlerde üst kademelere doğru çıktıkça diğerleriyle sosyal iletişim fırsatının azalması normal görünmektedir (Wright, 2012: 48).

Aksine Bell, Roloff, Van Camp, and Karol (1990) örgüt kademesi ile yalnızlık arasında küçük ancak negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yalnızlığın örgüt hiyerarşisinin alt kısmıyla ilgili olduğunu gösteren bu sonuç şaşırtıcıdır çünkü üst kademedekiler daha uzun çalışma sürelerine sahiptirler ve aileleriyle daha az vakit geçirmektedirler. Araştırmacılar, örgütlerde üst düzeyde yer alan insanların sosyal beceri, evlilikteki memnuniyet ve kişiler arası yönlendirme gibi özelliklerinin farklı olabileceğini ifade ederek bu durumu açıklamaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla sosyal beceri yüksekliğinin kişileri örgütlerde üst kademeye taşıyabileceği böylece onların daha düşük bir yalnızlık düzeyine sahip olabilecekleri ileri sürülmektedir. Aynı çalışmada yazarlar çalışma ortamının ağır ve sıkıcı olduğu durumlarda uzun çalışma sürelerinin yalnızlığı arttırdığı buna karşın çalışma ortamının daha iyi olduğu, çalışma grubunun birbirine daha yakın olduğu (ve çalışanın işinden memnuniyet duyduğu) durumlarda çalışma süresinin yalnızlığı etkilemediğini ileri sürmüşlerdir (Akt. Wright, 2012: 49).

Bu bağlamda Wright (2007), çok sayıda kişinin kontrolünden sorumlu olan ve ağır iş yükü altında olan çalışanların iş yerinde yalnızlık yaşamalarının daha muhtemel olduğu hipotezini ortaya atarak test etmiş ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulamamıştır (Wright, 2007: 21).

Wright (2012), yöneticilerin yönetici olmayanlara göre daha fazla yalnız olup olmadıklarını belirlemek için üç ayrı anket çalışması ile çeşitli kamu-özel sektördeki kuruluşlardan veri toplamıştır. 1. anket çalışması altı özel şirketten 360 kişiyle 2. anket çalışması devletin düzenleyici kurumlarından birinden 255 kişiyle 3. anket çalışması ise kamu kesiminde hizmet sunan bir kuruluştan 188 kişiyle yapılmış ve analiz edilmiştir. Her üç çalışmada da yönetici konumunda olanlar ile yönetici olmayanlar arasında işyerinde yalnızlık puanları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Wright, 2012: 54). Yazar bu sonucun, işyerinde yalnızlığın tamamen örgütteki konum ve hiyerarşi ile açıklanamayacağı; bireysel ya da çevresel faktörlerin de oldukça önemli olduğu gerçeğini vurguladığını belirtmektedir (Wright, 2012: 58).

Güngörmüş (2011), dâhili birimlerde çalışan hemşirelerin diğer birimlerde (yoğun bakım, cerrahi ve diğer) çalışan hemşirelere göre daha az yalnızlık düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir (Güngörmüş, 2011: 31, 42). Ayrıca aynı çalışmada hemşirelerin çalışma pozisyonu açısından bakıldığında genel olarak üst konumda olan (başhemşire veya yardımcısı) hemşirelerin alt kademede bulunan servis hemşirelerine göre daha yüksek yalnızlık düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Güngörmüş, 2011: 31).

2.3.9. Sosyal Destek

Yalnızlık sıklıkla sosyal destek yokluğu ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Bununla birlikte sosyal destek yokluğu diğer kişilerden alınan ölçülebilir sosyal yardımlarda bir eksiklik olduğu anlamına gelir. Buna karşın yalnızlığın daha sübjektif olduğu, kişinin sosyal eksikliklere sahip olma algısı anlamına geldiği genel olarak kabul edilmektedir (Wright vd., 2006: 59-60).

İşyerinde çalışma arkadaşları ve üstleri arasındaki ilişkiler ve sosyal etkileşim, örgütün başarısı için can alıcı faktörlerden biridir. Dolayısıyla işyerinde destek

gördüğünü hisseden çalışanların bu hissi almayanlara göre psikolojik olarak daha iyi olmaları muhtemeldir. Yönetimden ve çalışanın meslektaşlarından gelen içten sosyal destek, örgüt içindeki aidiyet ve güven hislerinin doğmasına neden olabilmektedir. Nitekim destekleyici tarzda gerçekleştirilen kontrolün çalışanın iyi olma durumunu (wellbeing) güçlendirdiği ve çalışanı tansiyon, depresyon, duygusal tükenmişlik ve sağlık şikâyetlerinden korumaya yardımcı olduğu görülmüştür. Bu nedenle işyerinde zayıf sosyal desteğin istenmeyen bir duygusal iklim oluşturarak yalnızlık hissi üretebileceği iddia edilebilir (Wright, 2007: 8).

Çalışanın iş çevresi dışından arkadaşlarından ve ailesinden gördüğü destek de duygusal tükenmişliğe karşı bir tampon işlevi görebilmektedir. İş çevresi dışında destek gören bireyler yakınlık (affiliation) duygusu kazanabilir ve bu nedenle işyerinde yaşadıkları eksikliklerin yükünü daha az hissedebilirler. Dolayısıyla teorik olarak çalışanın meslektaşlarından, üstlerinden, arkadaşlarından ve ailesinden aldığı sosyal desteğin yeterli olmadığı algısı, iş yerinde yalnızlığın doğmasında etkili olabilir (Wright, 2007: 8). Nitekim deneysel (görgül) olarak yapılan çalışmalardan bu savı destekleyici sonuçlar verenler bulunmaktadır:

Örneğin Konya ilindeki ilköğretim okullarında görev alan 493 öğretmenle yaptıkları anket çalışmasında Karakurt (2012), öğretmenlerin okul dışında kendi aralarında sosyal etkinlik yapıp yapmama durumuna göre iş yerinde yalnızlık düzeylerinin değişip değişmediğini incelemiş ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu tespit etmiştir. Buna göre okul dışında sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin gerek duygusal gerekse sosyal yalnızlık düzeylerinin okul dışında sosyal etkinlik yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Karakurt, 2012: 64-65, 74). Benzer bir çalışmayı, Ankara ilinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde gerçekleştiren Yılmaz ve Aslan (2013) da çalışmalarında aynı sonuca ulaşmışlardır (Yılmaz ve Aslan, 2013: 64).

Çin'de 386 göçmen işçi üzerinde yapılan bir araştırmada ise işçilerin kendilerini yalnız hissetmedikleri, işlerinden memnun oldukları ve yine çalıştıkları örgüte de sadık oldukları tespit edilmiştir. Bunun sebeplerine bakıldığında işçilerin göç ettikleri şehre arkadaşlarıyla ya da akrabalarıyla geldikleri, çalışmak için genellikle kendi hemşerilerinin olduğu fabrikaları seçtikleri ve çoğunun göçmen işçiler birliğine

katıldıkları vurgulanmaktadır. Dolayısıyla göçmen işçilerin sosyal bağlarını kaybetmemeleri ve aile içi ve dışından duygusal-sosyal destek görmeleri nedeniyle yalnızlık yaşamadıkları belirtilmektedir (Chan ve Qiu, 2011: 1119).

Wright (2007) ise çalışma arkadaşlarından, üstlerinden ve iş dışındaki kaynaklardan sosyal destek alan çalışanların iş yerinde daha az yalnızlık hissedeceği hipotezini test etmiş ancak ilginç bir şekilde sosyal desteğin iş yerinde yalnızlığın istatistiksel olarak anlamlı bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Wright, 2007: 21).

2.3.10. Sosyal Zekâ

Sosyal zekâ ile iş yerinde yalnızlık arasında bir ilişki olup olmadığını araştıran Silman ve Doğan, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada sosyal zekâ “diğerleri ile ilişki kurabilme ve onların inançları, düşünceleri, hisleri ve davranışlarını algılayabilme yeterliği” olarak tanımlanmış (Silman ve Dogan, 2013: 2) ve sosyal bilgiyi işleyebilme, sosyal beceri ve sosyal farkındalık olmak üzere üç alt boyuttan meydana geldiği yani yalnızlıkta olduğu gibi çok boyutlu bir kavram olduğu ifade edilmiştir. Türkiye ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetindeki üniversitelerde çalışan 326 akademisyen üzerinde yapılan anket ile toplanan verilerin analiz edilmesi sonucunda sosyal zekânın akademisyenlerin işyerindeki yalnızlıklarının önemli bir belirleyicisi (predictor) olduğu sonucuna varılmıştır (Silman ve Dogan, 2013: 5).

2.3.11. Örgütsel İklim

Literatürde tam anlamıyla bir uzlaşma olmamakla birlikte örgütsel iklim, “çalışanların örgütün psikolojik ortamına ilişkin algıları” şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle örgütsel iklim, çalışanların örgütün psikolojik yapısına ilişkin destek, nezaket, içtenlik, birlik ruhu, ödüllendirme, yönlendirme gibi konulara dair algılarını yansıtmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 196, 199). Çalışanların örgüt iklimine ilişkin algılarının, davranışlarının bir belirleyicisi olduğu rahatlıkla ileri sürülebilir. Nitekim yapılan araştırmalar örgüt ikliminin çalışanın yaratıcılığına, iş memnuniyetine, örgütsel

bağlılığa ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenler üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Çekmecelioğlu, 2005: 25, 37). Bu nedenle endişeyi, kişisel çıkarları ve birlik ruhundan yoksunluğu vurgulayan bir örgütsel iklimde çalışma arkadaşlığının ve meslektaş dayanışmasının gelişmesinde problemler yaşanabilmektedir. Örneğin endişeyi vurgulayan bir iklimde çalışanlarda çaresizlik hissi doğabilir ve bu da yalnızlığa yol açabilir (Wright, 2007: 10). Kısaca ifade etmek gerekirse olumsuz örgütsel iklim algısı, iş yerinde yalnızlığın bir sebebi haline gelebilmektedir (Wright vd., 2006: 59). Nitekim Wright (2007) örgütsel iklimin duygusal yalnızlığın bir belirleyicisi olduğunu gerçekleştirdiği görgül çalışmada tespit etmiştir (Wright, 2007: 21). Farklı sektörlerden değişik ölçeklerde firmalarda çalışan 203 kişiyle yapılan anket çalışmasından elde edilen verileri analiz eden Erdil ve Ertosun (2011) da, iş yerinde sosyal iklim algısının çalışanların gerek duygusal gerekse sosyal yalnızlık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkili olduğunu belirlemiştir (Erdil ve Ertosun, 2011: 516).

2.4. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN ETKİLERİ

Literatürde yalnızlığın yetişkinler arasında yayılan bir problem olduğu belirtilmesine rağmen iş yerinde yalnızlığın etkileri çok az dikkati çekmiştir. İş yerindeki ilişkiler birçok önemli örgütsel olgunun temelinde yer aldığı için iş yeri yalnızlığının, çalışanın davranışını etkileyip etkilemediği ve etkiliyorsa nasıl etkilediğinin ortaya konulması önem taşımaktadır (Lam ve Lau, 2012: 4265).

2.4.1. Örgütsel Bağlılık

Çalışanların işe dair tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, “çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” olarak tanımlanmaktadır (Boylu vd., 2007: 56). İş yaşamında yalnızlık açısından konuya yaklaşıldığında yalnızlığın örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etki meydana getirmesi muhtemeldir. Çünkü iş yerinde yalnız olan çalışanın, psikolojik olarak çevresinden el çekmesi olasılığı artmaktadır (Wright, 2007: 11). Zayıf sosyal ilişkilere sahip olan çalışanların ise kendilerini örgüte ait hissetmeleri

olasılığı düşmekte böylece örgütsel bağlılıkları azalabilmektedir (Lam ve Lau, 2012: 4266).

Nitekim Ertosun ve Erdil (2012) çeşitli sektörlerde ve farklı büyüklükteki firmalarda çalışan 203 kişiyle yaptıkları anket çalışmasını analiz ederek sosyal yalnızlığın örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etki yaptığını buna karşın duygusal yalnızlığın örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmadığını tespit etmişlerdir (Ertosun ve Erdil, 2012: 473). Wright (2007) de gerçekleştirdiği görgül çalışmada iş yerinde duygusal yalnızlığın örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğunu belirlemiştir (Wright, 2007: 21). Yılmaz (2008) ise 548 ilköğretim okulu müdürü ile yaptığı anket çalışmasını analiz ederek yalnızlığın örgütsel bağlılığı etkilediği bu nedenle yalnızlık hisseden okul yöneticilerine psikolojik destek verilebileceği sonucuna ulaşmıştır (Yılmaz, 2008: 1094). Çin’de 386 göçmen işçi üzerinde yapılan bir araştırmada ise yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Chan ve Qiu, 2011: 1119).

2.4.2. Örgütsel Güven

Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu olarak tanımlanan güven, karmaşık, iç içe geçmiş ilişkilerden oluşan toplumsal yaşamın sağlıklı sürdürülmesini sağlayan önemli etmenlerden biridir (Çağlar, 2011: 1827). Örgütsel güven ise örgütteki ilişki ve etkileşimlerde bireylerin birbirlerine açık, dürüst, ilgili, gerçekçi davranması ve temel amaç, norm ve değerlerden haberdar olma isteği olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgütsel güvenin yöneticiye, meslektaşlara ve paydaşlara güven gibi alt boyutlardan oluştuğu belirtilmektedir (Yılmaz, 2009: 475-476). Çeşitli sebeplerle örgüt içinde yalnızlık hissi duyan çalışanın örgütsel güven düzeyinin azalması olası bir sonuç olarak görünmektedir. Nitekim Kaplan (2011), Konya ili merkez ilçeleri Karatay, Meram ve Selçuklu’da bulunan 196 okuldan 405 öğretmenle yaptığı anket çalışmasına dayanarak öğretmenlerin duygusal ve sosyal yalnızlık düzeyleri ile örgütsel güven arasında genel olarak negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptamıştır (Kaplan, 2011: 73, 16).

2.4.3. İş Stresi

Genel olarak stresin “bir eyleme, duruma ya da bir kişinin üzerindeki fiziksel ve / veya psikolojik zorlanmaya karşı bir tepkinin sonucu” olduğu ifade edilebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 299). İş stresi ise bireyi normal fonksiyonlarından (örneğin zihinsel / bedensel) saptıran psikolojik ve / veya fiziksel davranışlarını değiştiren (dağıtan veya arttıran) işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur (Cam, 2004: 2). İş yaşamında strese yol açabilen birçok faktör bulunmaktadır. Çalışma koşulları, rol belirsizliği-çatışması, kişiler arası ilişkiler, ağır sorumluluk, yoğun iş yükü, kararlara katılım yetersizliği, işini kaybetme korkusu, kariyer engeli, düşük ücret, örgüt yapısı, iş-aile çatışması bunlardan bazılarıdır (Özdevecioğlu vd., 2013: 9; Aytaç, 2009: 10-14). İş yaşamında görülen yalnızlığın, stres kaynaklarından biri olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin yalnızlık hisseden girişimcilerin çalışma hayatıyla ilgili fikirlerini, problemlerini, planlarını vb. paylaşacak kişi / kişiler bulamamaları doğal olarak bir stres meydana getirebilir (Vasumathi vd., 2003: 45). Çalışanların iş yerindeki ilişkilerinin iyi olmaması ve çalışma arkadaşlarıyla üstlerinden destek görememeleri de birçok çalışan için önemli bir stres kaynağı olarak görülmektedir (Wright, 2007: 10).

Nitekim Gumpert ve Boyd, 1982 ve 1983 yılında İngiltere Küçük İşletmeler Birliğine kayıtlı küçük işletme sahipleri ve yöneticilerinin yalnızlığı üzerine gerçekleştirdikleri iki ayrı anket çalışması sonucunda stres ile yalnızlık arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Çalışmada “sıklıkla yalnızlık hisseder misiniz?” sorusuna cevap veren 210 işletme sahibinin %52’sinin evet cevabı verdikleri belirtilmekte ve söz konusu kişilerin, kendilerini sıklıkla yalnız hissetmediklerini ifade edenlere göre çok daha fazla stres belirtilerine sahip oldukları vurgulanmaktadır (Gumpert ve Boyd, 1984: 19).

2.4.4. İş Doyumu

İş doyumu ya da tatmini, bireyin işinden ve iş yaşantılarından kaynaklanan pozitif bir durumdur. Kısaca iş doyumu, bireyin işinden duyduğu memnuniyeti, işini ve çalışma koşullarını ne ölçüde sevdiğini ifade etmektedir (Şişman ve Turan, 2004: 119).

İş yaşamında yalnızlık hissi duyan bir çalışanın işinden duyduğu memnuniyet düzeyinin azalması beklenen bir sonuçtur. Nitekim Bhagat (1982) yalnızlığın genel iş doyumsuzluğunun en önemli belirleyicisi olduğunu bulmuştur. Çalışmada genel olarak yüksek yalnızlık düzeyine sahip olanların iş doyumsuzluklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Chan ve Qiu, 2011: 1112). Yine Wright (2007) gerçekleştirdiği görgül çalışmada iş yerinde duygusal yalnızlığın iş doyumunun bir belirleyicisi olduğunu bulmuştur (Wright, 2007: 21). Buna karşın Şişman ve Turan (2004), Milli Eğitim Bakanlığı şube müdürü adaylarının iş doyumunu ile yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve iş doyumunu ile sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olmadığını tespit etmiştir (Şişman ve Turan, 2004: 125). Çin’de 386 göçmen işçi üzerinde yapılan bir araştırmada ise yalnızlık ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Chan ve Qiu, 2011: 1118).

2.4.5. İş Performansı

İş yaşamında yalnızlık hisseden çalışanın bu durumundan dolayı iş yerinde damgalanmamak için çalışma arkadaşlarıyla olan etkileşimlerinde daha savunma amaçlı bir yaklaşımı kabul etmesi muhtemeldir. Bu ise insanların ne hissettiklerini gizlemeye çalışmalarına ve duygusal ifadelerini gerçek hisleriyle tutarsız bir şekilde değiştirmelerine yol açabilir. Duygularını bu şekilde kendine göre ayarlayan (self-regulation) çalışanların ise dikkatlerini işlerine veremedikleri ve takım çalışmasından uzaklaşabildikleri tespit edilmiştir. Bu nedenle iş yerinde yalnızlığın çalışan performansına olumsuz etki yapması beklenen bir sonuçtur (Özçelik ve Barsade, 2011: 2).

Ayrıca yalnızlığın doğası gereği iş yerinde yalnızlık çeken çalışanların kendilerini iş arkadaşlarından uzak hissetmeleri onların işe aidiyetlerinin daha az olmasına ve dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının azalmasına yol açabilir. Çünkü çalışma arkadaşlarıyla arzu ettiği iletişimi kuramadığını düşünen insanların çalıştığı kurumu yargılaması ve kurumun çalışanın sosyal ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz olduğunu düşünmesi normaldir. Bu ise çalışanın kendini örgüte daha az bağlı hissetmesine yol açabilecektir. Örgüte daha fazla bağlılık hisseden çalışanın daha az hissedene göre daha çok ve etkin çalıştığı bilinmektedir. Dolayısıyla iş yerinde yalnızlığın, çalışanın örgütsel

bağlılığının azalmasına yol açarak da iş performansı üzerinde olumsuz etkide bulunması muhtemeldir (Özçelik ve Barsade, 2011: 2-3).

İş yaşamında yalnızlığın, çalışanların kendi aralarında yeterli bilgi alışverişi yapmalarının da önüne geçtiği, kritik önem taşıyan bilgilerin iş arkadaşları arasında paylaşılmaması sonucunda iş performansını düşürebildiği de ileri sürülmektedir (Lam ve Lau, 2012: 4266).

Özçelik ve Barsade, görgül olarak iş yerinde yalnızlığın çalışanın iş performansına etkisini ilk kez incelediklerini belirttikleri çalışmada yüksek yalnızlık düzeyinin düşük iş performansına yol açtığını tespit etmişlerdir (Özçelik ve Barsade, 2011: 4). Çin'deki bir gözlük şirketinde çalışan 65 orta düzey yöneticiyle yaptıkları anket çalışmasında Ren ve diğerleri, sosyal yalnızlık düzeyi ile iş performansı arasında negatif bir ilişkinin var olduğunu bulmuşlardır (Ren vd., 2011: 9). Benzer şekilde Lam ve Lau, Çin'de çalışan 532 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada iş yerinde yalnızlığın, iş performansı ile negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Lam ve Lau, 2012: 4266, 4271).

2.4.6. Yaşam Doymumu

Bireyin işte ve iş dışında geçirdiği zamana yaşam; bireyin yaşama dair beklentileri ve bunların karşılanma düzeyi ile ortaya çıkan duruma ise yaşam doymumu denmektedir. Yaşam doymumu bireyin iyi bir yaşamın ne olduğu konusundaki algısı ile kendi yaşamını karşılaştırması sonucu ortaya çıkar. Bireylerin yaşama bakışları, yaşama ait beklentileri ve bunun karşılanma düzeylerini gösteren psikolojik bir durum olan yaşam doymumu ile yalnızlık algısı arasında anlamlı bir ilişki normal görünmektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009: 456). Nitekim Hart (1999), iş yerindeki faktörlerin bireyin yaşam doymumuna önemli derecede katkıda bulunduğunu tespit etmiştir (Wright, 2007: 10). Yılmaz ve Altınok ise Türkiye'nin İç Anadolu Bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 530 okul yöneticisi ile 2007 yılında yaptıkları anket çalışmasıyla okul yöneticilerinin yalnızlık ile yaşam doymum düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu kanıtlamışlardır (Yılmaz ve Altınok, 2009: 458, 463). Ankara ilinde çalışan 402 ilköğretim okulu öğretmenin iş yerindeki yalnızlık düzeyleri ile yaşam doymuları arasındaki ilişkiyi ele alan Yılmaz ve Aslan da, öğretmenlerin duygusal yalnızlık

düzeylerinin yaşam doyumlarını ters yönde yönde etkilediğini bulmuşlardır (Yılmaz ve Aslan, 2013: 64).

2.5. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN GİDERİLME YOLLARI

Gumpert ve Boyd, yalnızlığın bir girişimcinin hayatından tamamen çıkarılamayacağını buna karşın azaltmak için bazı önlemlerin alınabileceğini vurgulamaktadırlar. Küçük işletme sahipleri ile yöneticileri üzerine çalışma yapan yazarlar, yalnızlığın küçük bir işletmenin özel doğası ve işletme sahipleri ile eş ve dostları arasındaki değer çatışmaları gibi çevresel faktörlerin bir yansıması olduğunu ileri sürmektedirler. Bu nedenle çözüm olarak da şirket dışından bireylerin yönetim kuruluna alınmasını ve onlarla düzenli bir şekilde işletmeyi ilgilendiren konuların tartışılmasını önermektedirler. Ayrıca rekabet halinde olunmayan şirket yöneticileriyle bir araya gelerek çeşitli konularda fikir alışverişinde bulunmanın da yalnızlığa karşı bir ilaç olabileceği belirtilmektedir (Gumpert ve Boyd, 1984: 24).

İşyerinde yaşanan yalnızlık hissinin giderilmesi için kurumsal düzeyde birtakım önlemlerin alınması mümkündür. Bu çerçevede yapılabilecek belki de en önemli iş çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinin artırılmasıdır. Kuşkusuz örgütsel bağlılığın artırılabilmesi için de çalışan doyumunun sağlanması gerekmektedir. Örgütten tatmin düzeyi arttıkça yalnızlık düzeyi azalacak ve kuruma bağlılık gelişecektir (Kaymaz vd., 2014: 50).

Yalnızlığı azaltabilecek kurumsal düzeyde çalışmalara örnek olarak takım çalışmaları ile personelin birlikte çalışma kültürünün geliştirilmesi, çalışanlar arası etkileşimin geliştirilebilmesi için çeşitli sosyal aktivitelerin planlanması, etkin işleyen biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim kanallarının yapılandırılması, psikolojik / sosyal destek hizmeti sunan uzmanların istihdamı, iyi yapılandırılmış ve çalışanlar tarafından benimsenmiş örgütsel kültürünün oluşturulması vb. sayılabilir (Kaymaz vd., 2014: 51).

Özellikle yönetici kadronun işyerinde yalnızlığı engellemek için kurum içi sosyal ilişkileri geliştirecek politikalar üretmesi gerekmektedir. Çatışma yönetimi, insan ilişkileri, iletişim teknikleri, takım çalışması gibi sosyal diyalogu geliştirecek eğitimlerin sistematik bir biçimde çalışanlara uygulanmasında fayda bulunmaktadır (Kaymaz vd., 2014: 51).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

3.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

İşten ayrılma niyeti, çalışanın işletmede kalma ile ilgili kararının yansımasıdır ve “çalışanın bir iş yerindeki işini bırakma ile ilgili niyeti” olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma ise “gönüllü (isteyerek) ayrılma” ve “gönülsüz (istemeyerek) ayrılma” olarak iki şekilde ele alınmaktadır. Gönüllü ayrılma, tahmin edilebileceği gibi işletmeden ayrılmak konusunda bireyin hür iradesi ile karar almasını ifade etmektedir. Gönülsüz ayrılma ise “işten çıkarılma ya da atılma” anlamına gelmektedir (Yıldız, 2013: 318). Dolayısıyla işten ayrılma niyeti kavramı, bireyin hür iradesiyle işten ayrılmak istediğinin önemli bir göstergesidir.

Nitekim işten ayrılma niyeti, “işten ayrılma davranışının en önemli habercisi” olarak nitelendirilmektedir. Benzer bir tanımda da işten ayrılma niyetinin “bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimi” olduğu ifade edilmektedir. İşten ayrılma niyetinin bireyin bu kararı almasında etkili olabilecek koşullar açısından da tanımlandığı görülmektedir. Bu açıdan işten ayrılma niyeti, “çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylem” olarak tanımlanmıştır. Benzer bir tanımda da işten ayrılma niyetinin “iş tatmini gibi motivasyonel bir kavram” olduğu ifade edilmiştir (Kitapçı vd., 2013: 53).

İşten ayrılma niyeti, “işten ayrılma davranışının bir öncülü” ve işten ayrılma davranışı üzerinde en fazla etkili olan faktördür (Polat ve Meydan, 2010: 153). Ancak işten ayrılma niyeti, bir çalışanın işten ayrılmasını ifade etmez; yani davranışı göstermez. Sadece uygun bir fırsat ortaya çıktığında hemen işten ayrılabilceğini ifade eder (Özdevecioğlu, 2004: 99). Ayrıca işten ayrılma niyeti, mutlaka işten ayrılma davranışıyla da sonuçlanmayabilir (Yürür ve Ünlü, 2011: 89).

Çalışanların işten kendi istekleriyle ayrılma davranışlarının altında, aslında işten ayrılma niyetleri bulunur. İşten ayrılma niyeti, gönüllüdür ve planlıdır. Plansız birey davranışlarında ise niyet bulunmamaktadır. Bu nedenle örneğin iş arkadaşlarına veya örgüt yapısındaki belirsizliklere kızan ve aniden işten ayrılma kararı alan çalışanlar, bu

davranışı gönüllü olarak yapmış sayılmazlar (Özdevecioğlu, 2004: 98). Dolayısıyla bu şekilde alınan işten ayrılma kararlarını işten ayrılma niyeti ile birlikte değerlendirmek de mümkün değildir.

İşten ayrılma niyeti, ayrılma kararını iki şekilde etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti, başka iş olanakları olmamasına rağmen, doğrudan işten ayrılmaya neden olabilir. Ya da çalışanın yeni iş olanaklarını araştırmasına yol açarak işten ayrılmayı dolaylı olarak etkileyebilir. Başka bir yaklaşıma göre ise işten ayrılma niyeti, bilişsel ve davranışsal bir olgudur. Bu süreçte çalışan çeşitli nedenlerle işten ayrılmayı düşünebilir (bilişsel ya da tutumsal yönü) ve bu düşünceyi gerçekleştirmek için harekete geçebilir (davranışsal yönü). İşgörenin işten ayrılmasına ilişkin nihai kararı, hâlihazırdaki işine kabul edilebilir alternatif bir iş bulabilmesine veya böyle bir işin mevcudiyetine bağlı olacaktır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193-194).

3.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

İşten ayrılma niyeti ve bu niyetin davranışa yansımaları ile birlikte meydana gelen işten ayrılma kavramını etkileyen pek çok faktör söz konusudur ve bu faktörler benzerlik göstermektedir (Özdevecioğlu, 2004: 103):

Cotton ve Tuttle (1986) literatürdeki yayınlardan hareketle işten ayrılmayı etkileyen faktörleri üç ana başlık altında toplamıştır. Bunlar (a) Dışsal faktörler, (b) İş ile ilgili ya da yapısal faktörler ve (c) Çalışanın kişisel özellikleridir: Dışsal faktörler, işsizlik oranı, yeni çalışanların istihdama katılım oranı, sendikaların varlığı, istihdama (işin alternatifine) ilişkin algı vb. değişkenlerden oluşur. İş ile ilgili faktörler, ücret, iş performansı, üstlenilen rolün netliği, iş tekrarı, genel iş memnuniyeti, ücretten memnuniyet, yapılan işten memnuniyet, yöneticilerden ve çalışma arkadaşlarından memnuniyet, promosyon fırsatlarından memnuniyet, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerdir. Son olarak kişisel faktörler ise yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim, biyografik bilgi, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, yetenek ve beceri, zekâ, davranışsal niyet, beklentilerin karşılanması değişkenlerini ifade etmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986: 57).

Cotton ve Tuttle (1986), yaptıkları analizler sonucunda dışsal faktörlerden işin alternatifine ilişkin algı ve istihdama katılım oranı değişkenleri ile işten ayrılma arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Yine dışsal değişkenler arasında yer alan sendikaların varlığı ile işsizlik oranı değişkenleri açısından ise negatif bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir.

İş ile ilgili faktörlere bakıldığında çoğu değişkenin işten ayrılma değişkeni ile negatif yönde ilişkili olduğunu görmüşlerdir. Buna göre ücret değişkeni ile işten ayrılma değişkeni arasında yüksek anlamlılık düzeyinde negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde genel iş memnuniyeti, yapılan işten memnuniyet, ücretten memnuniyet, yöneticilerden memnuniyet ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin de yüksek anlamlılık düzeyinde işten ayrılma ile negatif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. İş performansı, çalışma arkadaşlarından memnuniyet, promosyon fırsatlarından memnuniyet ve üstlenilen rolün netliği değişkenlerinde de negatif yönde ancak daha düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İş tekrarı değişkeni ile işten ayrılma arasında ise zayıf pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Kişisel faktörlerin işten ayrılma ile ilişkisine bakıldığında ise yaş, işte kalma süresi ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı değişkenleri ile işten ayrılmanın negatif; eğitim ve davranışsal niyetlerin ise pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca beklentilerine karşılık bulan çalışanların işten ayrılma olasılıklarının daha az olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında ise kadınların erkeklere göre işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte cinsiyetin işten ayrılmayla ilişkisinin olmadığını belirten çalışmaların da olduğunu belirten yazarlar, bir çalışmada da erkeklerin kadınlara göre işten ayrılmaya daha eğilimli olduklarının bulunduğunu belirtmişlerdir. Kişisel faktörlerden medeni durum değişkenine bakıldığında ise evli çalışanların bekâr olanlara göre işten ayrılmaya daha az meyilli oldukları bulunmuştur. Son olarak zekâ ile işten ayrılma arasında ise bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Cotton ve Tuttle, 1986: 60).

Price ve Mueller (1986), çalışanın işten ayrılma niyeti konusunda “nedensellik modeli” adını verdikleri bir model geliştirmişlerdir. Bu modelde “işten ayrılma niyeti, doğrudan doğruya iş değiştirmenin bir belirleyicisi” olarak ele alınmıştır. Price ve

Mueller, işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olarak iki çevresel faktör, beş kişisel faktör ve dokuz dışsal (yapısal) faktörden bahsetmişlerdir (Çimen, 2000: 54-57):

Çevresel faktörlerden birincisi “kişinin yakın çevresine karşı sorumluluğu”dur. Çalışanın yakın çevresine karşı yerine getirmesi gereken yükümlülüklerinin olması doğal olarak onun işi bırakma eğilimini azaltmaktadır. Kişiler çalışarak elde ettikleri ücret, iş çevresi vb. ile yakın çevrelerindeki insanlara karşı sorumluluklarını yerine getirebilecek gücü kazanmaktadırlar. Bu nedenle bu gücü kaybetme düşüncesi işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan faktörlerden biri olmaktadır.

Çevresel faktörlerden ikincisi ise “iş bulma olasılığı”dır. Price ve Mueller (1986) modeli iş bulma olasılığının işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olduğunu göstermektedir. İş bulma olasılığının dolaylı etkisi kişiyi iş arama davranışına yöneltmesi; doğrudan etkisi ise kişinin işi bırakma davranışını sergilemesidir (Çimen, 2000: 54). Bu noktada “iş güvencesinin” de işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu belirtmek gerekmektedir. Çünkü iş güvencesinin olmaması da çalışanı “iş bırakarak” daha güvenceli bir iş aramaya eğilimli hale getirebilmektedir. Tahmin edileceği gibi çalışanın iş güvencesinin olmayışı ya da düşük düzeyde iş güvencesi algısı çalışan üzerinde gerginlik oluşturmaktadır. Bu nedenle iş güvencesizliği veya düşük düzeyli iş güvencesi algısının işten ayrılma niyetiyle pozitif yönde ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 149).

Price ve Mueller (1986) modelinde işten ayrılma niyetini belirleyen kişisel faktörler; eğitim düzeyi, iş motivasyonu, beklentilerin karşılanma durumu, olumlu duygular ve olumsuz duygular olmak üzere beş tanedir. Modele göre, “eğitim düzeyinin” işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi dolaylıdır. Nitekim çalışanların eğitim düzeylerinin, iş doyumunu ve kuruma bağlılık değişkenlerine bağlı olarak işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir (Çimen, 2000: 55). Yeni Zelanda’da bir bankada çalışan personel üzerinde yapılan bir araştırmada da eğitilmiş çalışanların eğitimsizlere göre istifaya daha çok meyilli olduklarının tespit edildiği belirtilmektedir (Eren ve Saraçoğlu, 2011: 3).

Kişisel faktörlerden ikincisi “iş motivasyonu” olup kısaca çalışanın iş ile bütünleşmesini ifade etmektedir. Çalışanın işle bütünleşmesi sonuçta iş doyumunu ve kuruma olan bağlılığını artırarak işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Ayrıca yüksek

düzyeyde motive olan çalışanın daha çok çalışması karşılığında bazı ödüller elde etmesi de mümkündür. Bu tip kazanımlar ise yine iş doyumunu ve kuruma bağlılığı artırıarak işten ayrılma niyetini olumsuz etkileyebilmektedir

Çalışanın “beklentilerinin karşılanması” bir diğer kişisel faktördür. Çalışanların işe başlarken bazı beklentileri vardır. Bu beklentilerinin karşılanması iş doyumunu ve kuruma bağlılığı bu değişkenler de işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Dolayısıyla beklentilerin karşılanıyor olması işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır (imen, 2000: 55). Hardy’e (1987) göre çalışanlar, örgütün ve kendilerinin gelecekteki muhtemel başarılarına bakmakta eğer başarılarını yeterli görürlerse işten ayrılma niyeti taşımamaktadırlar. Eğer başarı yeterli görülmezse çalışanların verimlilikleri düşebilmekte, örgüte bağlılıkları azalabilmekte ve çalışanlar bu durumda örgüt dışında iş fırsatları araştırabilmektedirler (Biçer, 2005: 57).

Son olarak “olumlu” ya da “olumsuz” duyguların da birer kişisel faktör olarak işten ayrılma niyetini etkilediği belirtilmektedir. Buna göre olumlu ve olumsuz duygular bir yönelimi ifade eder ve kişinin kuruma katılırken beraberinde getirdiği (kişiliği ile ilişkili olan) birtakım yargılardır. Bu duygular sadece iş doyumunu ve kuruma bağlılık üzerinde değil aynı zamanda iş stresi ve sosyal destek gibi değişkenler üzerinde etki yaparak işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir (imen, 2000: 55).

Price ve Mueller (1986) tarafından geliştirilen nedensellik modelinde son grup değişkenler dışsal (yapısal) faktörler başlığı altında toplanmaktadır. Söz konusu faktörler özerklik, adalet, işin tehlike derecesi, iş stresi, ücret, mesleki gelişim, yükselme olanakları, işin yapılış şekli ve sosyal destektir.

Özerklik, bir iş yapılırken işin yapılma şekli vb. konularda kişinin karar verme serbestliğine sahip olması diğer bir deyişle kişinin özgürlük alanıdır. Özellikle hekimler meslekleri gereği yüksek oranda özerkliğe sahiptirler. Söz konusu anlamda özerkliklerine getirilecek sınırlamaların işten ayrılma düşüncelerini etkileyeceği ifade edilebilir.

Adaletin dağıtımı, sosyolojik ve psikolojik temellere dayanır. İş performansına ilişkin olarak verilen ödül ve cezaların hakça dağıtımı bu kapsamda değerlendirilebilir. Tahmin edilebileceği gibi çalışanın adaletin olmadığını düşünmesi, işten ayrılma niyetinde üzerinde etkilidir (imen, 2000: 55-56). Örgüt kültürünün çatışmacı olması

veya örgüt içi adaletsizlikler bireyin örgütten ayrılmasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 103).

İşin tehlikesi, kişilerin iş değiştirmesinde rol oynayan faktörlerden biridir. İşin tehlike seviyesinin yüksekliği, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etki yaparak işten ayrılma niyetini etkileyebilir. İşin tehlikesi işten ayrılma niyetini doğrudan da etkileyebilmektedir. Nitekim özellikle AIDS riski ile karşı karşıya kalan kişilerde işin tehlikesi nedeniyle işten ayrılma niyetinin oluştuğu tespit edilmiştir.

İş stresi, işten ayrılma niyetini etkileyen yapısal faktörlerden bir diğeridir. İş stresinin belli başlı dört sebeple meydana geldiği belirtilmektedir. Bunlar kaynak yetersizliği, rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı iş yüküdür. Örneğin bir hekim, mesleğini yerine getirirken kaynak yetersizliği yaşamak istememekte, böyle bir durumla karşılaştığı zaman stres ortaya çıkmaktadır. Biriken iş stresi ise işten ayrılma eğiliminde etkili olmaktadır (Çimen, 2000: 56). Aynı şekilde görev ve sorumlulukları açıkça belirlenmemiş olması da bireyin örgütten ayrılmasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 103). Bir stres kaynağı olarak aşırı iş yükünün de işten ayrılma niyetini olumlu etkilediği görülmektedir. Ayrıca iş stresinin duygusal tükenmişlik duygusunu artırdığı bu duygunun da işten ayrılma niyetini olumlu etkilediği belirtilmektedir (Onay ve Kılıcı, 2011: 368).

Ücret düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili dışsal faktörlerden birisidir (Çimen, 2000: 56). Örgütlerde ücret sistemi adil, eşit ve dış piyasa ile rekabet edebilir değilse, özellikle nitelikli işgörenlerde, ücret tatminsizliği ve alternatif işlerin varlığına göre işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 191).

İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan dışsal faktörlerden bir diğeri ise mesleki gelişimdir. Meslek sahibi kişiler, mesleğinde ilerleyebilmek, bilgisini geliştirebilmek amacıyla çalıştığı kurumu bir araç olarak kullanma eğilimindedir. Ancak kurumun ona gelişim için olanak tanımadığını düşünmeye başladıklarında işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilmektedir (Çimen, 2000: 56). Bu ise çok doğaldır çünkü bireylerin örgütte bulunma nedeni bir anlamda kendi ihtiyaçlarını tatmindir (Özdevecioğlu, 2004: 103). Bu nedenle çalışanların örgütlerinin kendilerine, kişisel ve mesleki gelişimlerine önem verdiğini hissetmeleri, onların örgütte kalmalarının doğru ve ahlaki bir davranış olduğuna inanmasını sağlamaktadır. Nitekim Sabuncuoğlu (2007) tarafından farklı

sektörlerde çalışan 600 kişi üzerinde yapılan araştırmada çalışanların örgütleri tarafından verilen eğitimlerden bekledikleri kariyer ve işle ilgili kazançların, onların özellikle normatif bağlılıklarını artırmak suretiyle işten ayrılma niyetlerini azalttığını tespit etmiştir. Diğer bir deyişle çalışanlar, örgütlerinin kendilerine sağladığı eğitim olanaklarının kazandıracağı avantajlar nedeniyle örgütlerine karşı bir yükümlülük duygusu beslemekte ve kendilerini örgütlerine karşı borçlu hissettikleri için işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007: 625-626).

Çalışılan kurumda yükselme olanağının olup olmaması da işten ayrılma niyeti üzerinde etkili bir faktördür (Çimen, 2000: 56). Nitekim çalışana sağlanan ödül ve terfi ile işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Eren ve Saraçoğlu, 2011: 3). Yapılan bir araştırmaya göre yöneticiler ile bilgi işlem çalışanları için işte ilerleme olanaklarının olmaması işten ayrılma nedenleri arasında ilk sırayı almıştır (Eren ve Saraçoğlu, 2011: 5).

İşin yapılış şekli dışsal faktörler arasında yer almaktadır. Bu kavram örgütteki girdiyi çıktıya dönüştürme sürecinde işin yapılış tarzını gösterir. Bu bağlamda çalışan tarafından sürekli aynı işin ya da farklı işlerin yapılması işin yapılış şekliyle doğrudan ilişkilidir. İşin yapılış şekli iş doyumunu, iş doyumunu ise işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Çimen, 2000: 57). Nitekim bireyin işinden dolayı duygusal olarak kendini aşırı yüklenmiş ve tükenmiş hissetmesi şeklinde tanımlanan duygusal tükenme işin yapılış şekliyle de ilişkilidir. Duygusal tükenme iş performansını, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı olumsuz, işten ayrılma niyetini ise olumlu yönde etkilemektedir (Yürür ve Ünlü, 2011: 89).

Price ve Mueller (1986) modelinde son dışsal faktör ise sosyal destektir. Modelde sosyal destek; aile desteği, amirlerden sağlanan destek ve iş arkadaşlarının sosyal desteği olmak üzere üç yönden ele alınmıştır (Çimen, 2000: 57). Örgütlerde çalışanın desteklenmesi gerekmektedir ve bu destek, yöneticilerden, iş arkadaşlarından, astlar ve işletmenin sahiplerinden olabilir. Özellikle çalışanların bir üstlerindeki yöneticileri tarafından desteklenmeleri bağlılıkları ve iş tatminlerini artırmaktadır. Tahmin edileceği gibi bu iki etki de çalışanların işten ayrılma niyetlerini önemli ölçüde ve negatif yönde etkileyecektir (Özdevecioğlu, 2004: 111). Nitekim bireyin çalışma arkadaşlarının desteğinin ve genel olarak örgütsel destek algısının yüksek olmasının

işten ayrılma niyetini azalttığı görülmüştür (Yürür ve Ünlü, 2011: 88). Özdevecioğlu (2004) tarafından Kayseri mobilya sektöründe çalışan 858 işçi ve yönetici ile yapılan araştırmada da algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Çalışmada örgütsel destek ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmış; iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ise işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir (Özdevecioğlu, 2004: 97).

3.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ÖNEMİ

İşten ayrılma niyeti örgütler açısından sadece işten ayrılma davranışına yol açması nedeniyle değil, örgütsel ve bireysel olumsuz etkileri nedeniyle de önemlidir. Örneğin işten ayrılma niyeti yüksek olan bir çalışanın iş performansı düşük olacaktır (Yürür ve Ünlü, 2011: 90).

Bluedorn (1982) işten ayrılma niyeti (intention to leave) ile fiili işten ayrılma davranışı (actual leaving behavior) arasında önemli düzeyde ve pozitif bir ilişkinin olduğunu vurgulamakta; fiili işten ayrılma davranışının en güçlü ön belirtisinin işten ayrılma niyeti olduğunu ifade etmektedir (Kaymaz vd., 2014: 44).

Fiili işten ayrılmalar denilince akla işgücü devri kavramı gelmektedir. İşgücü ya da işgören devri, işten ayrılmalar ve işe girişler arasındaki ilişkileri açıklamakta kullanılmaktadır. Bu nedenle işten ayrılmanın sık olması, işgücü devrinin yüksekliğini göstermektedir. İşten ayrılmalar ister gönüllü nedenlerle ister gönüllü olmayan nedenlerle olsun, işletmenin işgücü devir hızını doğrudan etkilemektedir. İşgücü devrinin yüksek olması, maliyetleri artıracığından işletmenin kârlılığını ve verimini de düşürecektir. Bunun yanında işgören açısından da tatminsizliğe ve düşük performansa neden olacaktır (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 94-95).

İşletmeler açısından düşük devir hızı da önerilmemektedir. Çünkü yeni işgücünün sisteme dâhil edilmesine de ihtiyaç vardır. Yeni işgücü işletme dinamizminin artmasına, yaratıcılığın ve yenilikçiliğin gelişmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda işletme içindeki personel arasında da istenilen seviyede bir rekabet yaratmaktadır. Literatürde genel olarak işletmeler için %13-14'lük yıllık devir hızı normal

karşılanmaktadır. Bu devir oranının üstü yüksek devir hızı, altı ise düşük devir hızı olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 99).

Sonuç olarak örgütler açısından yüksek performanslı ve üstün nitelikli işgörenlerin işten ayrılması, önemli bir maliyet unsurudur (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 194) ve gerek iyi çalışanın işten ayrılmasıyla yaşanan insan kaynağı kaybı, gerekse devam eden iş akışını bölmesi açısından işten ayrılma niyeti organizasyonları olumsuz yönde etkilemektedir (Yıldız, 2013: 318-319).

3.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI

Örgütler açısından maliyet getirici ve zaman kaybettirici olan, aynı zamanda örgütteki çalışma grupları arasındaki sosyal ilişkileri zedeleyerek çalışanların morallerini bozan ayrılma davranışının bir önceki basamağı olan işten ayrılma niyeti (Poyraz ve Kama, 2008: 149) işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmamış olsa da bireyin diğer davranışlarını etkiler. Söz konusu bireyden beklenen çıktılarda azalma, performansta düşme ve motivasyonda azalma görülebilir. Çünkü bireyin örgütte çalışmama isteği vardır ve fırsatını bulduğu anda örgütten ayrılacaktır. Gönüllü çalışma yerine gönülsüz bir çalışmanın sonuçları da şüphesiz olumsuz olacaktır (Özdevecioğlu, 2004: 99). Buna paralel olarak yapılan bir çalışmada işten ayrılma niyetinin yüksek olmasının duygusal tükenmeye neden olduğu, duygusal tükenmenin de işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuç, işten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmasa bile örgütler ya da bireyler için olumsuz sonuçlar doğurabileceğine ilişkin görüşü desteklemektedir (Yürür ve Ünlü, 2011: 99).

Örgütsel açıdan işten ayrılma niyeti, iyi eğitilmiş, konusunda uzman bir çalışanın işten ayrılmasıyla birlikte, onun yetiştirilmesi için gereken zaman ve katlanılan maliyetlerin boşa gitmesi demektir (Poyraz ve Kama, 2008: 149). İşten ayrılma, çok önemli olan kurumsal bilgi, kültür, yetenek ve doğal olarak entelektüel sermayenin kaybı, yeniden işe almanın getirdiği oryantasyon ve eğitim maliyeti (İşçi, 2010: 68) çalışmaya devam eden kişilerin iş arkadaşlarını kaybetmelerinden dolayı yaşayacakları üzüntü ve yeni gelenler ile yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden doğan endişe (Polat ve Meydan, 2010: 153) gibi olumsuz birçok sonuç doğurmaktadır. Ayrıca işten ayrılma niyetinin yüksek olması durumunda müşteri memnuniyeti düşmekte, gelecekte elde

edilecek gelir ve kârlılık azalmakta dolayısıyla kurumsal verimlilik olumsuz yönde etkilenmektedir (İşçi, 2010: 68).

İşten ayrılma niyetinin yol açabileceği işten ayrılmaların işletmelere direkt ve endirekt maliyetleri bulunmaktadır. Yeni bir personelin bulunması, işe alınması ve eğitimi gibi faaliyetler direkt maliyetleri içerirken geride kalan çalışanların moralinin azalması, iş yükünün artması ve sosyal sermaye kaybı endirekt maliyetler anlamına gelmektedir (Yıldız, 2013: 317-318).

İşten ayrılmanın yüksek olması durumunda örgütlerin karşılaştıkları maliyetler dört başlık altında toplanabilir (Heydarian ve Abhar, 2011: 31):

Ayrılma Maliyeti: Çıkış mülakatları, tazminatlar ve idari maliyetler, ayrılma sonucu yapılan ödemeler gibi çalışanın işle ilgili tüm maliyetlerini içerir.

Değiştirme Maliyeti: Bu, örgüte yeni alınan çalışan ile ilgili başvuru, işe alım görüşmeleri, deneme amaçlı çalışma gibi maliyetleri içerir.

Eğitim Maliyeti: Bu yeni alınan çalışan için yapılan formel ve informel eğitim maliyetleri içerir.

Boşluk Maliyeti: Bu, yeni bir çalışan alınana kadar geçen süredeki boşluktan kaynaklanan verimlilik kaybının maliyetidir. Bu sürede örgütler, işin yapılması için geçici çalışanlar istihdam edebilirler. Bu maliyete ayrılan ve yerine geçen çalışanlar arasındaki performans farkından kaynaklanan maliyet de eklenebilir.

3.5. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ÖNLENMESİ

Yapılan araştırmalar bir kişinin işten ayrılmasının şirkete maliyetinin, o kişinin yıllık brüt ücretinin 2,5 katı kadar olduğunu ortaya koymuştur. Tek bir çalışanın işten ayrılması bile bu kadar büyük bir maliyete neden olurken, her yıl onlarca çalışan sirkülasyonuna sahip olan şirketlerin bu maliyetlerin önüne geçmek için işten ayrılan çalışanlarla çıkış mülakatları yapması ve işten ayrılma nedenlerinin öğrenilmesi oldukça mantıklıdır. Örneğin bir araştırmaya göre çalışanların işten ayrılma nedenlerine bakıldığında daha yüksek maaş beklentisi, yeni fırsatların bulunmaması ve yöneticiden memnuniyetsizlik ilk üç sırada yer almaktadır (Gözler, 2007: 1). Dolayısıyla işletmelerin bu sebeplere göre bir çözüm yolu üretmeleri akılcı görünmektedir.

İşten ayrılanların görüşlerinin yanında işten ayrılma niyetine sahip çalışanların ilk fırsatta örgütten ayrılma kararı vermesinin de önüne geçmek gerekmektedir. Niyetin davranışa dönüşmemesi bugün için mümkün olabilir ancak niyetin davranışa dönüşme ihtimalinin yüksek olduğu bilinmelidir (Özdevecioğlu, 2004: 112).

Çok yeni bir yönetim tarzı olarak globalleşme ve rekabetin de etkisi ile ortaya çıkan personel güçlendirme kavramı; çalışanların kendilerini motive olmuş hissettikleri, bilgi ve uzmanlıklarına olan güvenlerinin arttığı, inisiyatif kullanarak harekete geçmek arzusu duydukları, olayları kontrol edebileceklerine inandıkları ve organizasyonun amaçları doğrultusunda uygun ve anlamlı buldukları işleri yapmalarını sağlayan uygulamaları ve koşulları ifade eder ve işten ayrılmayı ve işten ayrılma niyetini azaltan bir yönetim tarzıdır (Kitapçı vd., 2013: 51-55).

Örgütler, ücret, ikramiye ve diğer teşvik edici ödülleri kullanarak, örgüt içi terfi, eğitim, iş güvencesi gibi kariyer odaklı uygulamalara yer vererek çalışanların bağlılığını arttırabilir böylece işten ayrılma niyetini de büyük ölçüde azaltabilirler (Kitapçı vd., 2013: 55). Ayrıca çalışanın motivasyonu ile iş tatmininin yükseltilmesi ve rol belirsizliği ile rol çatışmasının ortadan kaldırılması da işten ayrılma niyetinin azaltılmasında etkili unsurlar arasında yer almaktadır (Yıldız, 2013: 319).

Genel olarak bakıldığında işten ayrılma niyetini azaltmak için iş yaşam kalitesinin yükseltilmesi gereklidir. İş yaşam kalitesi, çalışanların fiziki ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak iş yaşamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen, iş ortamı-çalışan uyumunu sağlayan bütün unsurlara denmektedir. İş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkilediği muhasebe firmalarında çalışanlar, devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenler, bilgi teknoloji firmasında ve spor-fiziksel etkinlik işletmelerinde çalışanlarla yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır (Yıldız, 2013: 318, 322).

Amour (2000), “yüksek performansa sahip çalışanların muhafaza edilmesinin on yolu” başlıklı makalesinde, işten ayrılmaların bir kısmının “yeni bir yere taşınma” ya da “çalışan eşinin işini değiştirmesi” gibi işletmenin kontrolünde olmayan nedenlerle meydana geldiği bir kısmının ise işveren tarafından kontrol edilebilir olduğu belirtilmektedir. Aynı makalede, Harvard Üniversitesinde yapılan bir araştırmada işten

ayrılmaların %80'inin hata sonucu gerçekleştiğinin tespit edildiği ifade edilmektedir (Amour, 2000: 21).

Amour tarafından yapılan on öneri ise şu şekilde sıralanmaktadır (Amour, 2000: 21, 28): (1) Doğru kişinin işe alınması, (2) İşe alınan kişinin etkili oryantasyon programlarıyla güveninin ve bağlılığının kazanılması, (3) İşe alımın hemen ardından temel eğitime başlama, (4) alışanların kendilerini geliştirmelerine ynelik fırsatlar verme, (5) alışanın beceri ve ilgisi ile yapacağı işi uyumlu hale getirme, (6) Memnuniyet anketlerinden de yararlanarak çalışanları motive etmenin yollarını arama, (7) alışanın az ya da çok ödüllendirilmesi, (8) İşletme problemlerinin çözümüne çalışanların dahil edilmesi, (9) Kurumsal değerler oluşturarak çalışanların işin bir parçası olmalarını sağlama, (10) ıkış mülakatları yaparak işten ayrılmanın sebeplerini öğrenme.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİNDE YALNIZLIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Eğitim sisteminin en üst basamağını oluşturan üniversiteler, İlkçağ'dan günümüze bilginin araştırıldığı, üretildiği, geliştirildiği, öğrenmenin ve sorgulamanın yapıldığı demokratik kurumlar olarak değerlendirilmişlerdir. Nitekim bilime katkıda bulunan ve önemli bilimsel devrimleri yapan kişilerin büyük bir bölümü üniversite bünyesinde çalışan kişilerdir. Kısaca ifade edilirse dünya tarihinde bilimsel devrimlerin yapılmasında üniversitelerin önemli bir yeri olduğu belirtilebilir (Özdemir vd., 2006: 1).

Üniversitelerin bir ülkede bölgesel kalkınmayı destekleyen en önemli unsurlardan birisi olduğunu da belirtmek gerekmektedir. Üniversiteler, kuruldukları bölgenin gerek sosyo-kültürel gerekse ekonomik gelişiminde çok önemli bir rol oynamaktadırlar. Ayrıca üniversitelerin az gelişmiş bölgelere sağladığı ekonomik katkı yanında, gelir dağılımını düzenleyici bir etki meydana getirdiği de ifade edilmektedir. Böylece üniversiteler bir yandan istihdam edilen personelin ve hizmet sunulan öğrencilerin harcamalarıyla bölge ekonomisine katkı sağlarken diğer yandan patent, buluş, sanayi-üniversite etkileşimi gibi araçlarla uzun vadeli sürdürülebilir kalkınmaya önemli katkılar yapmaktadırlar. Nitekim ABD'de Ulusal Bilim Kurumu'nun hesaplamalarına göre ABD ekonomik gelişmesinin yarısından fazlasının, II. Dünya Savaşından günümüze üniversiteler tarafından geliştirilen teknolojik avantajlar sayesinde olduğu tespit edilmiştir (Dalğar vd., 2009: 41-42).

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren ise üniversitelerin önemi daha da fazla artmıştır. Çünkü bu tarihlerde gelişmiş ülkelerde "bilgi toplumu"na geçiş süreci başlamış ve "bilgi ekonomisi" adı verilen yeni bir küresel ekonomik yapı oluşmuştur. Bu yeni yapıda bireylerin ekonomik gücü, bilgi ve öğrenim düzeyleri ile ülkelerin rekabet gücü ise beşeri ve sosyal sermayeleri ile ölçülür hale gelmiştir. Bu süreçte de, bilginin üretilmesi ve paylaşılmasından birinci derecede sorumlu olan üniversitelerden beklentiler iyice artmış ve bütün ülkelerde yükseköğretim kurumları, toplumların ilgi

odağı haline gelmiştir (YÖK, 2007: 13). Bu nedenle günümüzde üniversitelerde çalışan ve bilgi üreterek toplumsal sorumlulukları gereği bu bilgileri yaymaya çalışan akademisyenlere “bilgi işçileri” adı da verilmektedir (Özmen vd., 2005: 1).

Akademisyen ve akademisyenlik kavramlarının kökünü oluşturan “akademi” kavramı aslında Platon’un Atina’da öğrencilerine ders verdiği “Akademeia” zeytinliğinden gelmektedir. Sözlük anlamıyla akademisyenlik, “akademisyenlerin yöntemleri, disiplinleri ve becerileri” anlamına gelmektedir. Bunun yanı sıra akademisyenlik, “akademik kazanım ve birçok çalışma sonunda elde edilen bilgi” anlamında da kullanılmaktadır (Odabaşı vd., 2010: 131). Üniversitelerin başarısını belirleyen çok sayıda faktör (örneğin yeterli mali kaynak vb.) olmakla birlikte nitelikli insan gücünün önemi oldukça büyüktür (Acar, 2012: 32).

Geleneksel olarak akademisyenlerden beklenen üç tür etkinlik olduğu belirtilebilir. Bunlar (1) Öğretim, (2) Araştırma, (3) Birikimlerini toplumsal sorunların çözümünde kullanmaları yani toplumsal hizmettir. Bu bağlamda ideal bir akademik yaşam; veri toplama, araştırma yapma ve yayınlama, alanındaki gelişmeleri izleme, yeni bilgileri öncekilerle sentezleme ve yorumlama, ders anlatma, idari görevlerde bulunma, öğrenci ve diğer akademik çevrelerin sorularını yanıtlama, konferanslara katılma, dergiler için makale incelemesi yapma, öğrenci gruplarına danışmanlık yapma vb. birçok etkinliği kapsamaktadır (İnandı vd., 2013: 221).

Akademisyenlik, doğası gereği insanı neredeyse bütünüyle tutsak alan bir yaşam biçimidir. Bu yönüyle akademisyen ile sanatçı birbirine benzemektedir. Örneğin ders vermek mekanik bir iş olmayıp sürekli kendini yenilemeyi gerektirmektedir. Buna bilimsel araştırma, kitap, makale, tebliğ yazma vb. etkinlikler de eklenince akademisyenlik, özel hayata çok az yer bırakacak kadar büyük sorumluluk, emek ve sevgi isteyen bir uğraş haline dönüşmektedir (Aytaç, vd., 2001: 65).

Doğası gereği zor bir iş olan akademisyenliği günümüzde daha da güçleştiren çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunların başında bilgi toplumuna geçişle birlikte akademisyenlerden beklentilerin artması gelmektedir. Nitekim günümüzde akademisyenler, geçmişe oranla çok daha fazla öğrenciye ve daha geniş bir yaş grubuna eğitim vermek zorundadırlar. Çünkü yükseköğretim hizmeti giderek kitlesel bir niteliğe bürünmektedir. İkinci olarak üniversitelerin hızla üretilen yeni bilgilerin ve oluşan yeni

bilgi alanlarının tümünü kapsayacak şekilde programlarını genişletme çabaları akademisyenlerin yükünü artırmaktadır. Özellikle üniversite-sanayi işbirliği programlarındaki artış akademisyenleri eskiye oranla daha fazla uygulamayla iç içe olmaya itmektedir. Bu bağlamda akademisyenler, toplumla daha güçlü köprüler kurarak bölgesel ve ulusal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunma sorumluluğunu üstlenmektedirler. Ayrıca toplumda üniversitelerin ve akademisyenlerin daha fazla hesap vermeleri gerektiğine ilişkin talepler de giderek artmaktadır. Buna karşın üniversitelere aktarılan kamusal kaynaklar ise görece olarak azalmaktadır. Bu nedenle akademisyenlik bir taraftan artan beklentiler, diğer taraftan azalan kamu kaynakları arasında sıkışan bir uğraş alanı haline gelmiştir (YÖK, 2007: 13-14).

Üniversitelerin topluma gereken katkıyı sunabilmesi herşeyden önce nitelikli ve yeterli sayıda akademisyenle mümkündür. Buna karşın akademisyenliğin oldukça güç bir iş olması ve yukarıda sözü edilen faktörler akademisyenliği cazip bir iş olmaktan giderek uzaklaştırmaktadır. Akademisyenler, üniversitelerin olmazsa olmaz parçaları olduklarına ve onlarsız kaliteli bir eğitim ve araştırma düşünülemediğine göre akademisyenlerin sorunlarının göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle akademik personelin etkinliği ve verimliliğini etkileyebilecek her türlü faktörün üzerinde durulması, eğitsel kalitenin artırılması ve sürdürülebilmesi için oldukça önemlidir (Sağlam, 2011: 410).

Türkiye’de akademisyenlerin genel olarak sorunları üzerine yapılan bazı çalışmalar (Aytaç vd., 2001; Özdemir vd., 2006; Dost ve Cenkseven, 2007; Şenses, 2007; Arı, 2007, YÖK, 2007; Türk Eğitim-Sen, 2009; Odabaşı vd., 2010) bulunsa da bu sayının oldukça yetersiz olduğu gözlenmektedir. Akademisyenlere ilişkin özel sorun alanlarını ele alan görgül çalışmalar da maalesef yeterli düzeyde değildir. Türkiye’de akademisyenler üzerinde yapılan görgül çalışmaların büyük çoğunluğu akademisyenlerin tükenmişlikleri ile ilgilidir. Bu çalışmalara Ergin (1995), Budak ve Sürgevil (2005), Çavuş vd. (2007), Ardıç ve Polatçı (2008), Deliorman vd. (2008), Gezer vd. (2009), Serinkan ve Bardakçı (2009), Çakıcı (2010), Sağlam (2011), Konakay ve Altaş (2011), Kızılcı vd. (2012), Naktiyok ve Kaygın (2012), Kutanis ve Karakiraz (2013), Arslan ve Acar (2013) örnek gösterilebilir. Bunların dışında akademisyenlerde iş-aile çatışması (Coşkuner ve Şener, 2013; Aras ve Karakiraz, 2013); iş doyumu (Dağdeviren vd., 2011; İnandı vd., 2013), stres kaynakları (Aydın vd., 2011); örgütsel

bağlılık düzeyleri (Boylu vd, 2007; Bozkurt ve Yurt, 2013; Özmen vd., 2005); temel ihtiyaç doyumu (Doğan ve Eryılmaz, 2012), bilimsel üretkenliği etkileyen çevresel faktörler (Mengi ve Schreglmann, 2013); psikolojik taciz (Özyer ve Orhan, 2012) ve yaşam kalitesi (Topçu vd., 2012) konularında da bazı görgül çalışmalara rastlanılmaktadır.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile ilgili çalışma sayısı ise oldukça azdır. Türkiye’de yüksek öğretim kademesinde yer alan üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri üzerine çeşitli çalışmalar yapılmasına rağmen (Yüksel, 1991; Buluş, 1997; Koçak, 2003; Hamamcı ve Duy, 2005; Kozaklı, 2006; Öztürk vd., 2006; Turan, 2010) akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleriyle ilgili sadece üç çalışmaya ulaşılabilmektedir: Bunlardan Selçukoğlu (2001), Selçuk Üniversitesi’ne bağlı çeşitli fakülte ve yüksekokullarda görev yapan araştırma görevlilerinin yalnızlık düzeylerini araştırmıştır. 178 araştırma görevlisi ile yapılan anket sonuçlarına göre yaşın, cinsiyetin ve bölümün (sayısal-sözel) araştırma görevlilerinin yalnızlık düzeyi ile ilişkili olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte evli araştırma görevlilerinin bekârlara göre daha az yalnızlık düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir (Selçukoğlu, 2001: 40-43).

Mercan vd. (2012), işyerinde yalnızlık ile sosyal fobi arasında bir ilişki olup olmadığını Dumlupınar Üniversitesinde çalışan 228 akademisyen ve idari personelle gerçekleştirdikleri anket ile tespit etmeye çalışmıştır. Çalışmada ankete katılanların “duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık açısından düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları ve orta düzeyde sosyal fobilerinin olduğu” tespit edildiği belirtilmektedir (Mercan vd., 2012: 224). Bununla birlikte araştırmada akademik personel ile birlikte idari personelin de yer alması, yapılan tespit in akademisyenler açısından değerlendirilmesini güçleştirmektedir.

Silman ve Dogan (2013) ise Türkiye ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde farklı üniversitelerde (kamu ve vakıf) çalışan 326 akademisyen üzerinde sosyal zekâ ile iş yerinde yalnızlık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çoklu regresyon analizinden elde edilen bulgular değerlendirildiğinde sosyal zekânın iş yerinde yalnızlığı etkilediği görülmüştür (Silman ve Dogan, 2013: 4).

Akademisyenlerin işten ayrılma niyetleriyle ilgili çalışmalara bakıldığında ise Türkiye’deki akademisyenlerle ilgili sadece bir yayına ulaşılabilmektedir. Yüksek lisans tezinde “Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi”ni ele alan Kaya (2008), 10 devlet üniversitesinde çalışan 453 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği anketi değerlendirmiştir. Değerlendirme sonucunda asıl işinin yanı sıra ek iş yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin, tek kurumda çalışan akademisyenlerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Kaya, 2008: 74).

Görüldüğü gibi Türkiye’de çalışan akademisyenlerin gerek “iş yerinde yalnızlık düzeyleri” gerekse “işten ayrılma niyetleri” konusunda oldukça sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Literatür taramasında akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan yerli ya da yabancı herhangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır.

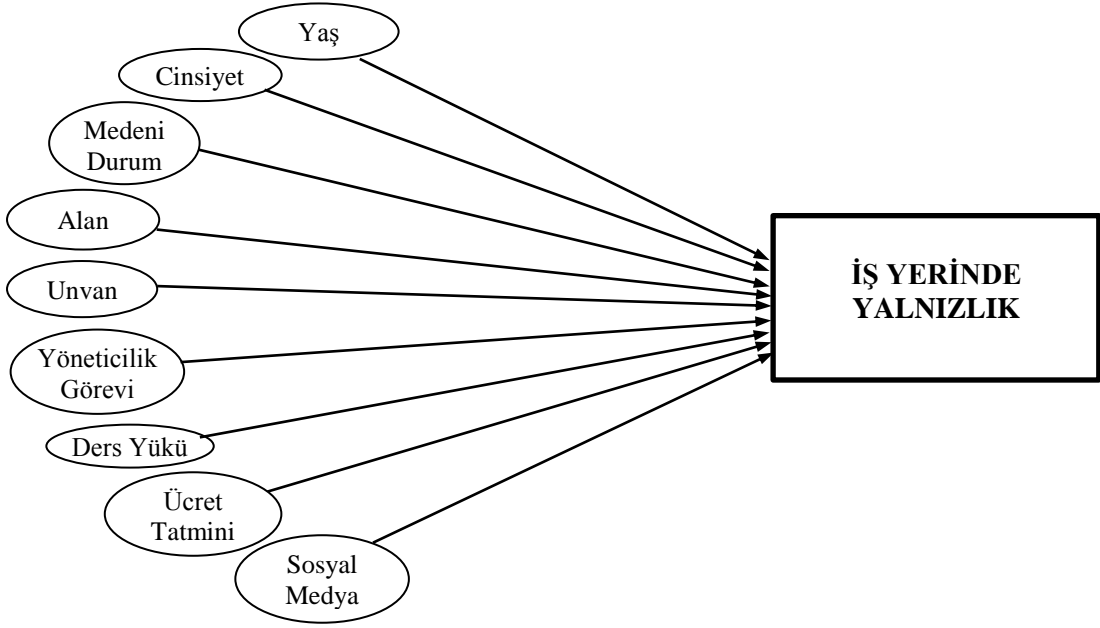
Bu nedenle tezin amacı, a) Türkiye’deki akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerini araştırmak, b) iş yerinde yalnızlık düzeyinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma alanı, unvan, yöneticilik görevi, ders yükü, ücret tatmini ve sosyal medya kullanımına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek, c) iş yerinde yalnızlıkla işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak ve son olarak d) iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etki edip etmediğini ortaya koymaktır.

4.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni, Bilecik, Eskişehir ve Bursa illerinde bulunan devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerdir. Söz konusu iller, bölgesel gelişmişlik farklılıklarını azaltmayı ve yerel düzeyde işbirliklerini geliştirmeyi hedefleyen Bursa Eskişehir Bilecik Kalkınma Ajansı (BEBKA) bünyesinde yer almaktadır (BEBKA, 2014: 13). İlgili üniversitelerde çalışan akademisyen sayısı toplam 6175’tir. Akademisyenlerin 2900’ü kadın (%46,9), 3275’i (%53,1) erkektir (<http://www.osym.gov.tr>, 10 Nisan 2014). Söz konusu akademisyenler arasından rastgele seçilen personel, araştırmanın örneklem kitlesini oluşturmaktadır.

4.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmada öncelikle akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeyi etkilediği düşünülen faktörlerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle öncelikle aşağıdaki araştırma modeli kurulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli 1: İş Yerinde Yalnızlık Düzeyi ve Belirleyicileri

Model 1’den hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H_{1.0}: *Akademisyenler genel olarak iş yerinde kendilerini yalnız hissetmektedirler.*

Türkiye’deki koşullar göz önünde bulundurulduğunda akademisyenlik, stres unsurlarının fazla olması, idari ve akademik iş yükünün fazlalığı, yüksek performans beklentileri, bir yaşam biçimi olması nedeniyle hayatın önemli bir kısmını kapsaması ve özel hayata çok az yer bırakması, iş-aile çatışmasına yatkın olması, fiziksel çalışma koşullarının olumsuzluğu, ücretin ve ödüllendirmenin yetersizliği, mesleğe olan saygının azaldığı düşüncesi, kadro sorunları gibi sebeplerle yalnızlık meydana getirmesi muhtemel bir meslektir (Coşkuner ve Şener, 2013: 3-4; Dağdeviren vd., 2011: 69-70). Nitekim son yıllarda Gazi Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmada 3356 akademisyene “Etrafımda çok sayıda insan olmasına rağmen kendimi yalnız

hissediyorum” ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuş ve akademisyenlerin %29,1’i “aynı fikirdeyim” seçeneğini işaretlemiştir (Özdemir vd., 2006: 101).

H_{1.1}: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

Literatürde yaşın yalnızlık düzeyi ile ilişkisi konusunda farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar olsa da özellikle sosyal yalnızlık düzeyi açısından yaşın önemli bir faktör olabileceği ileri sürülebilir. Özellikle mesleğin ilk yıllarındaki yükselme gayreti ve endişesi ile yoğun olarak çalışma zorunluluğu ve stres unsuru, sonraki yıllara kıyasla daha fazla yalnızlık meydana getirebilir.

H_{1.2}: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

İş yerinde yalnızlık üzerine yapılan çalışmalarda genel olarak iş yerinde yalnızlık ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bu nedenle bu çalışmada da yalnızlığın cinsiyete göre farklılık göstermediği beklenmektedir.

H_{1.3}: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

İş yerinde yalnızlık çalışmalarında genel olarak bekârların evlilere oranla daha yüksek yalnızlık değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle hipotez bu yönde kurulmuştur.

H_{1.4}: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri çalıştıkları alana göre farklılık göstermektedir.

Akademisyenlerin çalışma alanlarının birbirinden farklı zorlukları olduğu bu nedenle alanın, yalnızlık düzeyini farklı şekillerde etkileyebileceği düşünülebilir. Gazi Üniversitesi önderliğinde akademisyenler üzerine yapılan bir araştırmada 3295 öğretim elemanının “öğretim elemanı olmaktan memnuniyet duyma durumlarına” ilişkin

yanıtları analiz edilmiş ve alanlar ile memnun olma durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Özdemir vd., 2006: 262). Buradan hareketle iş yerinde yalnızlığın alana göre farklılaşması beklenen bir bulgudur.

H_{1.5}: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, unvana göre farklılık göstermektedir.

Akademisyenlikte unvan, farklı çalışma koşullarını, arkadaşlık ortamını ve iş yüklerini de beraberinde getirmektedir. Örneğin genel olarak doçent ve profesör unvanını alan akademisyenler gelecek kaygısı anlamında daha az strese sahipken araştırma görevlilerinin bu açıdan daha yüksek strese sahip oldukları ifade edilebilir. Yine unvanın, akademisyenlerin meslektaşlarıyla olan ilişkileri açısından da önemli olduğu belirtilebilir. Örneğin Türkiye’de 3312 öğretim elemanının verdiği cevapları analiz eden bir çalışmada unvan yükseldikçe meslektaş çatışmasının daha az olduğu tespit edilmiştir (Özdemir vd., 2006: 253). Bu nedenle iş yerinde yalnızlığın unvana göre farklılaşması beklenmektedir.

H_{1.6}: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, yönetim kademesinde olup olmamasına göre farklılık göstermektedir.

Yönetim kademesinde görev alan akademisyenlerin akademik faaliyetlere ilaveten üstlendikleri işler ve sorumluluklar, onların özellikle sosyal iletişim imkânlarını kısıtlayarak yalnızlık düzeylerini artırabilir. Bu nedenler yönetim kademesinde görev alan akademisyenlerin diğerlerine göre daha yüksek yalnızlık seviyelerine sahip olmaları beklenmektedir.

H_{1.7}: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, haftalık ders yüklerine göre farklılık göstermektedir.

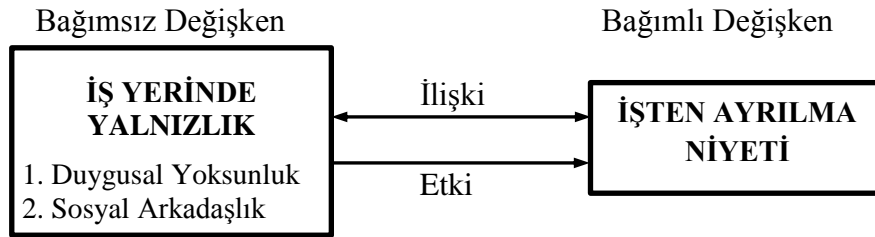
Akademisyenlerin haftalık ders yüklerinin artması, sosyal alandaki etkileşimi azaltabileceğinden yalnızlık düzeyini artırabilir. Bu nedenle ders yükü fazlalığının yalnızlığı artırması beklenmektedir.

H_{1.8} : Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ücret memnuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.

Gelir düzeyinden duyulan memnuniyetin yalnızlığı gidermek için bir avantaj olduğu ileri sürülebilir. Aldıkları ücretten memnun olan akademisyenlerin daha rahat sosyal ve duygusal arkadaşlık kurabilecekleri savından hareketle ücret memnuniyetinin iş yerinde yalnızlıkla negatif yönde ilişkili olması beklenmektedir.

H_{1.9}: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, sosyal medya kullanma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Yalnızlık hisseden bireylerin diğerlerine göre interneti ve sosyal medya araçlarını daha fazla kullanmaları muhtemeldir (Martin ve Schumacher, 2003: 669). Bu nedenle sosyal medya araçlarını kullananların diğerlerine göre daha yüksek yalnızlık düzeyine sahip olmaları beklenmektedir.



Şekil 2: Araştırma Modeli 2: İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti

Araştırmada akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleriyle işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olup olmadığının saptanması ve ayrıca iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesi de amaçlanmaktadır. Bu nedenle oluşturulan 2. model yukarıdaki şekilde gösterilmektedir. Bu modele dayanılarak kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

H_{2.0}: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H_{2.1}: İş yerinde yalnızlık akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilemektedir.

İş yerinde yalnızlık, bireyin istemediği bir durumdur. Çalışanın beklemediği bu tür olumsuz bir durum, daha mutlu olabileceği başka bir iş yerinde çalışma fikrini doğurabilir. Nitekim akademisyenler dışında yapılan sınırlı sayıda çalışmada iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetini olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Örneğin Ertosun ve Erdil (2012), çeşitli sektörlerde ve farklı büyüklükteki firmalarda çalışan 203 kişiyle yaptıkları anket çalışmasını analiz ederek gerek duygusal yalnızlığın gerekse sosyal yalnızlığın işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu ve işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etki yaptığını tespit etmişlerdir (Ertosun & Erdil, 2012: 473). Benzer şekilde Kaymaz vd. (2014) de, çeşitli firmalardan 237 çalışanla gerçekleştirdikleri çalışmada benzer bir sonuca ulaşmışlardır (Kaymaz vd., 2014: 50).

4.4. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ

4.4.1. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği

Bilimsel araştırmalarda genel yalnızlık düzeyinin ölçümünde yaygın olarak kullanılan ölçek, UCLA Yalnızlık Ölçeği (University of California Los Angeles, Loneliness Scale)'dir. İlk olarak Russell, Peplau ve Ferguson (1978) tarafından geliştirilen, daha sonra Russell, Peplau ve Cutrona (1980) tarafından psikometrik özellikleri yeniden gözden geçirilen UCLA Yalnızlık Ölçeği, Russell (1996) tarafından yeniden gözden geçirilmiştir (Duy, 2003: 90).

UCLA Yalnızlık Ölçeğinin iş yerinde uygulanabilmesi için geliştirilmesi ise Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından yapılmıştır. 514 ve 363 çalışan üzerinde gerçekleştirilen iki farklı çalışma sayesinde güvenilir ve geçerli olan 16 maddeli "İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği" (Loneliness at Work Scale – LAWS) geliştirilmiştir. Ölçek, duygusal yalnızlığı ölçmeye yönelik 9, sosyal yalnızlığı ölçmeye yönelik 7 sorudan oluşmaktadır. Orijinal ölçekte bu iki boyut, "duygusal yoksunluk" (emotional

deprivation) ve “sosyal arkadaşlık” (social companionship) şeklinde ifade edilmiştir. Çalışmada güvenilirliği (reliability) ifade eden Cronbach α katsayısı duygusal yoksunluk için 0,93 sosyal arkadaşlık için ise 0,87 olarak tespit edilmiştir (Wright, Burt ve Strongman, 2006: 63).

İş yerinde yalnızlık ölçeğinin (İYYÖ) Türkçe’ye uyarlanması ise Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin özgün şekli yedi basamaklı Likert tipi ölçek olmasına rağmen “Türkçe anlam açısından en fazla beş seçeneğe kadar anlaşılır seçenek” olabileceği savından hareketle Türkçe formun beşli Likert tipine göre hazırlanması yoluna gidilmiştir. Çeşitli iş ve meslek alanlarında görev yapan kamu ve özel sektörden 436 çalışan üzerinde gerçekleştirilen anketin özgün ölçekte olduğu gibi güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ölçeğin tamamı için tespit edilen Cronbach α katsayısı 0,91, duygusal yoksunluk boyutu için 0,87 ve sosyal arkadaşlık boyutu için ise 0,83’tür (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009: 273- 274).

4.4.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmalar tarandığında genel olarak kullanılan ölçeğin Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketininin 3 maddeli “işten ayrılma niyeti” alt ölçeği olduğu görülmektedir (Nayak, 2002; Dixon, 2007; Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Camman ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirildiği belirtilen ölçeği Türkçe’ye uyarlayan Gürbüz ve Bekmezci (2012), ölçeğin güvenilirliğini ve geçerliliğini test etmiş ve Cronbach α katsayısını 0,90 olarak tespit etmiştir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 198). Bu nedenle söz konusu 3 soru Gürbüz ve Bekmezci (2012)’den uyarlanmıştır (S17, S18, S19).

Flynn (2000)’nin belirttiği gibi “ölçeğin güvenilirliğini yükseltmek ve ölçüm hatalarını en aza indirmek amacıyla” (Flynn, 2000: 49) söz konusu 3 maddeye soru eklenmesi düşünülmüştür. Yapılan literatür taramasında Cook, Hepworth, Wall ve Warr (1981) tarafından kullanılan ölçeğin Teoman (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlamasının yapıldığı ve Cronbach α katsayısını 0,85 olarak belirlendiği görülmüştür (Teoman, 2007: 51). Bu nedenle söz konusu ölçekten uygun görülen bir soru (S20) eklenmiştir. Yine Cook, Hepworth, Wall ve Warr (1981)’den yararlanan Durgut, 2009’dan ise bir

soru (S21) alınmıştır. Sorunun Cronbach α katsayısı Durgut (2009) tarafından 0,90 olarak tespit edilmiştir (Durgut, 2009: 63, 71).

Flynn (2000) tarafından oluşturulup test edilen iki soru ise (Cronbach α katsayısı $> 0,80$) ise (S22, S23) tarafımızdan Türkçe'ye çevrilerek ölçeğe dâhil edilmiştir (Flynn, 2000: 49, 65).

4.5. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

4.5.1. Anketin Uygulanması

Veri toplama aracı olarak literatürdeki kaynaklara dayalı geliştirilen anket, Bursa, Bilecik ve Eskişehir illerindeki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere uygulanmıştır. Anket yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma alanı, akademik unvan, ders yükü, ücret tatmini, yöneticilik görevi ve sosyal medya araçlarının kullanımına ilişkin 9 demografik ve 23 değerlendirme sorusu olmak üzere toplam 32 sorudan oluşmaktadır (Bkz. Ek 1).

Anket yönteminin kullanıldığı araştırmalarda ihtiyaç duyulan örneklem büyüklüğünün belirlenmesi ve anketin bu büyüklüğe göre yapılması büyük önem arz eder. Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda çoğu kez %5 anlamlılık düzeyi ($\alpha = 0,05$) yeterlidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 71). Bu ise örneklem yüz kere seçilmiş olsa bunlardan en az %95'inin evrenin özelliklerini temsil edecek güce sahip olduğunu ifade eder (Altunışık vd., 2010: 135).

Bu araştırmanın evreni (N) 6175 olduğu için $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde ve %5 hata payı ile ihtiyaç duyulan örneklem büyüklüğünün 240 olduğu görülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 71; Baş, 2008: 41).

Anketin uygulanmasında kartopu örnekleme ve kolayda örnekleme teknikleri bir arada kullanılmıştır. Kartopu örnekleme için anket formunun çıktısı alınarak çoğaltılmış ve BEBKA bölgesindeki devlet üniversitelerinden akademisyenlerle yüz yüze iletişim kurulmuştur. Bu iletişim sayesinde ilgili akademisyenlerin yardımıyla diğer akademisyenlere ulaşılmıştır. Akademisyenleri olumsuz etki altında bırakmamak için boş anket formları dağıtılmış ve doldurulduktan sonra ilk temas kurulan kişiye teslim

edilmesi istenmiştir. Bu şekilde dağıtılan boş anket formu sayısı 160 olup teslim alınan anket sayısı 142'dir.

Kolayda örnekleme tekniği için anket formu Google anket tasarım aracına yüklenmiş ve anket formunun linki akademisyenlere e-mail ile gönderilmiştir. Bu şekilde gönderilen e-mail sayısı 527 olup doldurulan anket sayısı 111'dir.

Nisan 2014 döneminde her iki teknik aracılığıyla yapılan anket sayısı 253'tür. Bu anketlerden ikisi önemli ölçüde bilgi eksikliği içerdiğinden dışlanmıştır. Bu şekilde anket uygulaması sonucunda ulaşılan örneklem hacmi (n) 251 olup $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyi ve %5 hata payı ile evreni temsil edebilecek büyüklüktedir.

4.5.2. Güvenilirlik ve Yapısal Geçerlik Analizi

Anket formunda yer alan 23 değerlendirme sorusunun test edilmesi için yapılan ilk 44 anket ön teste tabi tutulmuştur. Veriler SPSS 13.0 programına girilmiştir. Verilerin kodlanması şu şekilde yapılmıştır:

Duygusal Yoksunluk: DY1, DY2, DY3, DY4, DY5, DY6, DY7, DY8, DY9

Sosyal Arkadaşlık: SA10, SA11, SA12, SA13, SA14, SA15, SA16

İşten Ayrılma Niyeti: AN17, AN18, AN19, AN20, AN21, AN22, AN23

Güvenilirlik analizlerinde yaygın olarak kullanılan katsayı Cronbach α (alfa) katsayısıdır. Bu katsayı "ölçekte yer alan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini" göstermektedir. 0 ile 1 arasında bir değer alan alfa katsayısının yorumlanması ise şu şekilde yapılmaktadır (Kayış, 2008: 405):

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Ön testte, duygusal yalnızlık boyutuna ilişkin ilk 9 sorunun (DY1-9) güvenilirliğini ifade eden Cronbach α katsayısı 0,915, sosyal arkadaşlık boyutunu ifade eden 7 sorunun (SA10-16) Cronbach α katsayısı ise 0,800 olarak bulunmuştur. Ölçeğin

tümüne (23 soruya) ilişkin Cronbach α katsayısı ise 0,915 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermiştir.

Farklı kaynaklara dayanılarak tarafımızca oluşturulan işten ayrılma niyeti ölçeğinde yer alan 7 soruya ilişkin Cronbach α katsayısı ise ön test sonucunda 0,895 olarak bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti ölçeği tarafımızca oluşturulduğu için geçerliliğini tespit etmek amacıyla faktör analizi de yapılmıştır. Analiz sonucunda 7 sorunun da tek faktör altında toplandığı görülmüştür.

Anketlerin uygulanması tamamlandıktan sonra tüm anketler (n=251) için güvenilirlik ve geçerlik analizleri tekrar yapılmıştır.

Tablo 1: Cronbach α Değerleri

| Ölçeğin Adı | Soru Sayısı | Cronbach α Değeri |
|----------------------------|-------------|--------------------------|
| 1. Duygusal Yoksunluk | 9 | 0,903 |
| 2. Sosyal Arkadaşlık | 7 | 0,849 |
| İş Yerinde Yalnızlık (1+2) | 16 | 0,914 |
| İşten Ayrılma Niyeti | 7 | 0,898 |
| Tüm Sorular | 23 | 0,924 |

Tablo 1’de görüldüğü gibi ölçekte yer alan soruların Cronbach α değerleri 0,80’in üzerindedir. Dolayısıyla anket soruları yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

Anketin yapısal geçerliliğini test etmek için ise faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde öncelikle veri setinin faktör analizi için yeterli olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bunun için yaygın olarak kullanılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütüne başvurulmuştur. KMO oranı 0,5’in ne kadar üzerindeyse veri setinin faktör analizi için o kadar yeterli olduğu sonucuna varılmaktadır (Eroğlu, 2008: 321-322).

İlk 16 soru için KMO oranı 0,914, diğer 7 soru için ise 0,890 değerini almıştır. Bu sonuçlar veri setlerinin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermiştir.

Tablo 2: İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

| Faktör | Faktör Maddeleri | Faktör Yükleri | Faktör Açıklayıcılığı |
|--------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Duygusal Yoksunluk | DY1 | ,746 | %44,774 |
| | DY2 | ,797 | |
| | DY3 | ,715 | |
| | DY4 | ,783 | |
| | DY5 | ,667 | |
| | DY6 | ,644 | |
| | DY7 | ,738 | |
| | DY8 | ,771 | |
| | DY9 | ,634 | |
| Sosyal Arkadaşlık | SA10 | ,659 | %12,509 |
| | SA11 | ,455 | |
| | SA12 | ,834 | |
| | SA13 | ,808 | |
| | SA14 | ,810 | |
| | SA15 | ,557 | |
| | SA16 | ,708 | |
| TOPLAM | 16 soru | | %57,283 |

Öncelikle iş yerinde yalnızlık ölçeğinde yer alan 16 soru faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda duygusal yoksunluk soruları ve sosyal yalnızlık sorularının iki ayrı faktör oluşturduğu gözlenmiştir. Buna göre duygusal yoksunluk faktörünün özdeğeri (eigenvalue) 7,164 sosyal arkadaşlık faktörünün özdeğeri ise 2,001 olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir. Görüldüğü gibi tüm faktör yükleri 0,30’dan yüksektir. Ayrıca duygusal yoksunluk faktörü iş yerinde yalnızlık ölçeğinin %44,7’sini, sosyal arkadaşlık faktörü ise %12,509’unu açıklamaktadır.

Tablo 3: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

| Faktör | Faktör Maddeleri | Faktör Yükleri | Faktör Açıklayıcılığı |
|----------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------------|
| İşten Ayrılma Niyeti | AN17 | ,842 | %63,573 |
| | AN18 | ,903 | |
| | AN19 | ,862 | |
| | AN20 | ,801 | |
| | AN21 | ,777 | |
| | AN22 | ,703 | |
| | AN23 | ,666 | |

İşten ayrılma niyeti ölçeğindeki 7 soru faktör analizine tabi tutulduğunda tüm soruların tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Buna göre söz konusu faktörün özdeğeri 4,450 olarak bulunmuştur. Tablo 3'te görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti faktörünün açıklayıcılık oranı %63,573'tür.

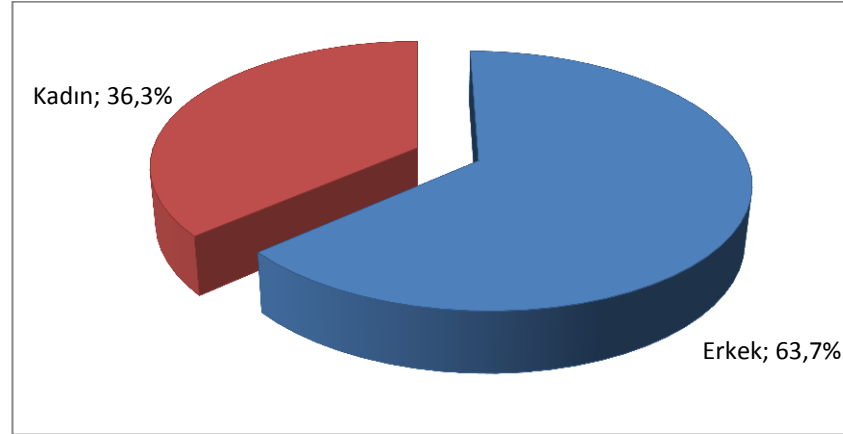
4.6. BULGULAR

4.6.1. Betimsel Verilerin Dağılımı

Örnekleme yer alan 251 akademisyene ilişkin betimsel istatistikler aşağıdaki tablo ve grafiklerde görülmektedir:

Tablo 4: Cinsiyet Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu

| | Frekans | Yüzde |
|---------------|----------------|--------------|
| Kadın | 91 | 36,3 |
| Erkek | 160 | 63,7 |
| Toplam | 251 | 100 |

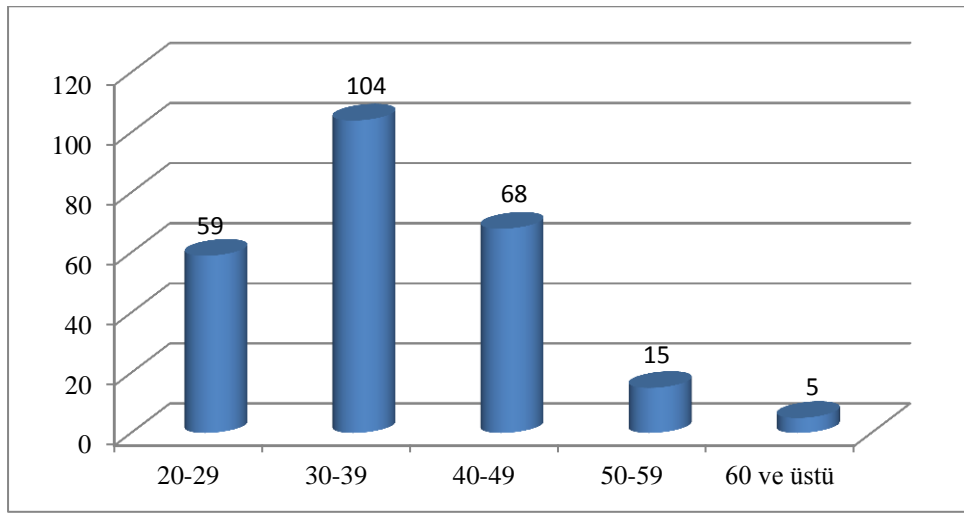


Şekil 3: Cinsiyet Dağılım Grafiği

Ankete katılan akademisyenlerin % 36,3'ü kadın, %63,7'si erkektir.

Tablo 5: Yaş Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu

| Yaş | Frekans | Yüzde |
|---------------|------------|------------|
| 20-29 | 59 | 23,5 |
| 30-39 | 104 | 41,4 |
| 40-49 | 68 | 27,1 |
| 50-59 | 15 | 6,0 |
| 60 ve üstü | 5 | 2,0 |
| Toplam | 251 | 100 |

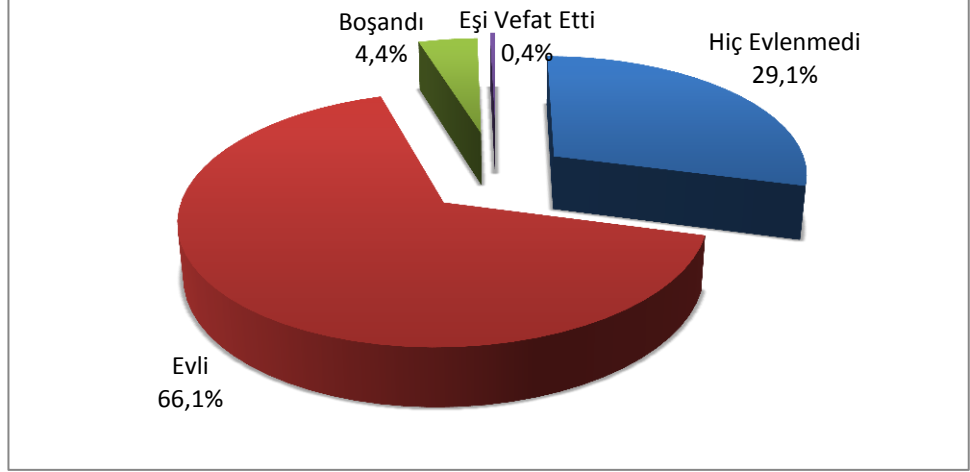


Şekil 4: Yaş Gruplarının Dağılımı Grafiği

Ankete katılan akademisyenlerin büyük bir kısmı (%41,4'ü) 30-39 yaş aralığındadır. Onu 40-49 yaş aralığı (%27,1) ve 20-29 yaş aralığı (%23,5) takip etmektedir.

Tablo 6: Medeni Durum Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu

| Medeni Durum | Frekans | Yüzde |
|----------------|------------|------------|
| Hiç Evlenmedi | 73 | 29,1 |
| Evli | 166 | 66,1 |
| Boşandı | 11 | 4,4 |
| Eşi Vefat Etti | 1 | 0,4 |
| Toplam | 251 | 100 |

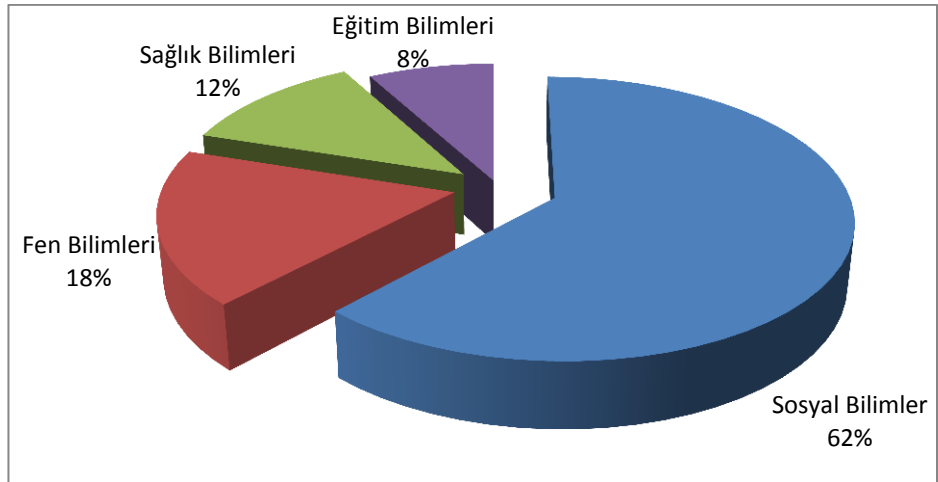


Şekil 5: Medeni Durum Dağılımı Grafiği

Medeni durum açısından bakıldığında ankete katılanların büyük çoğunluğunun (% 66,1) evli olduğu görülmektedir. Bekârların oranı ise % 33,9'dur.

Tablo 7: Alan Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu

| Alan | Frekans | Yüzde |
|------------------|------------|------------|
| Sosyal Bilimler | 155 | 62,0 |
| Fen Bilimleri | 45 | 18,0 |
| Sağlık Bilimleri | 30 | 12,0 |
| Eğitim Bilimleri | 20 | 8,0 |
| Toplam | 250 | 100 |

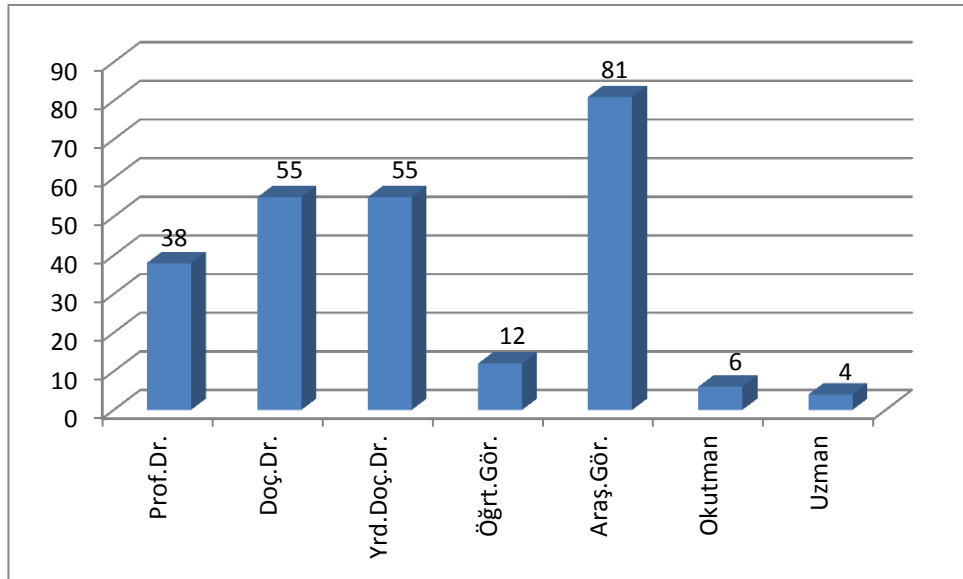


Şekil 6: Alan Dağılım Grafiği

Akademisyenlerin büyük çoğunluğu (% 62) sosyal bilimler alanında görev yapmaktadır. Fen bilimlerinde görev yapanların oranı % 18, sağlık bilimlerinde % 12, eğitim bilimlerinde ise % 8'dir.

Tablo 8: Unvan Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu

| Ünvan | Frekans | Yüzde |
|---------------|------------|------------|
| Prof.Dr. | 38 | 15,1 |
| Doç.Dr. | 55 | 21,9 |
| Yrd.Doç.Dr. | 55 | 21,9 |
| Öğrt.Gör. | 12 | 4,8 |
| Araş.Gör. | 81 | 32,3 |
| Okutman | 6 | 2,4 |
| Uzman | 4 | 1,6 |
| Toplam | 251 | 100 |

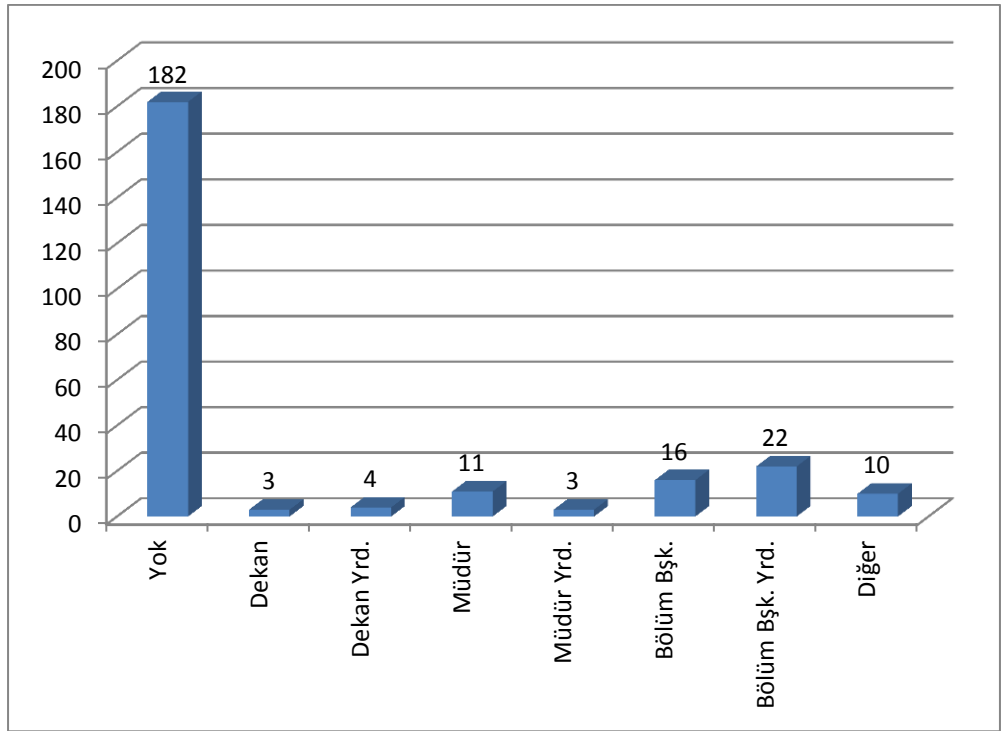


Şekil 7: Unvan Dağılım Grafiği

Akademik unvan açısından bakıldığında ankete katılanların çoğunluğu (%32,3) araştırma görevlisidir. Onu % 21,9 ile doçent ve yardımcı doçent takip etmektedir.

Tablo 9: Yöneticilik Görevi Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu

| Görevi | Frekans | Yüzde |
|-----------------|------------|------------|
| Yok | 182 | 72,5 |
| Dekan | 3 | 1,2 |
| Dekan Yrd. | 4 | 4,4 |
| Müdür | 11 | 12,0 |
| Müdür Yrd. | 3 | 1,2 |
| Bölüm Bşk. | 16 | 6,4 |
| Bölüm Bşk. Yrd. | 22 | 8,8 |
| Diğer | 10 | 4,0 |
| Toplam | 251 | 100 |

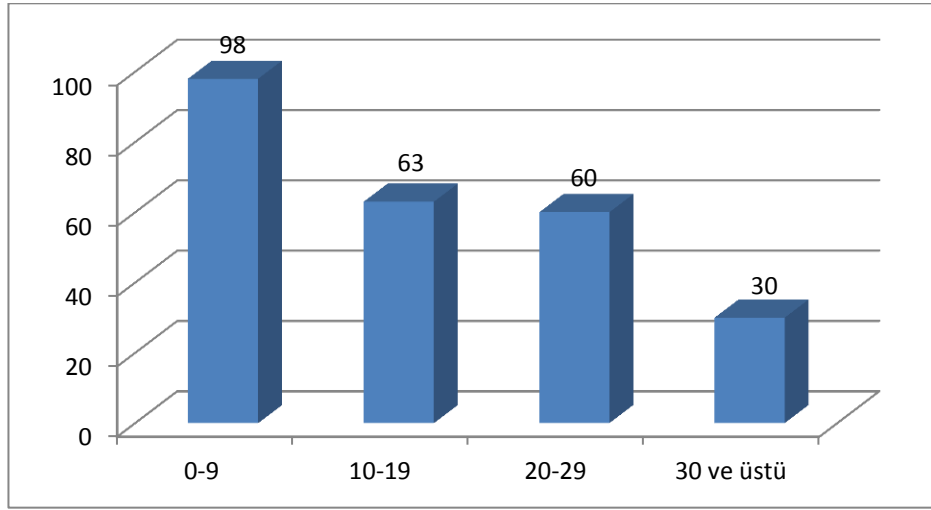


Şekil 8: Yöneticilik Görevi Dağılım Grafiği

Ankete katılanların büyük çoğunluğunun (%72,5) yöneticilik görevi olmadığı görülmektedir. Yöneticilik görevi olanlar ise % 27,5 oranındadır.

Tablo 10: Ders Yüğü Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu

| Kredi | Frekans | Yüzde |
|---------------|------------|------------|
| 0-9 | 98 | 39,0 |
| 10-19 | 63 | 25,1 |
| 20-29 | 60 | 23,9 |
| 30 ve üstü | 30 | 12,0 |
| Toplam | 251 | 100 |

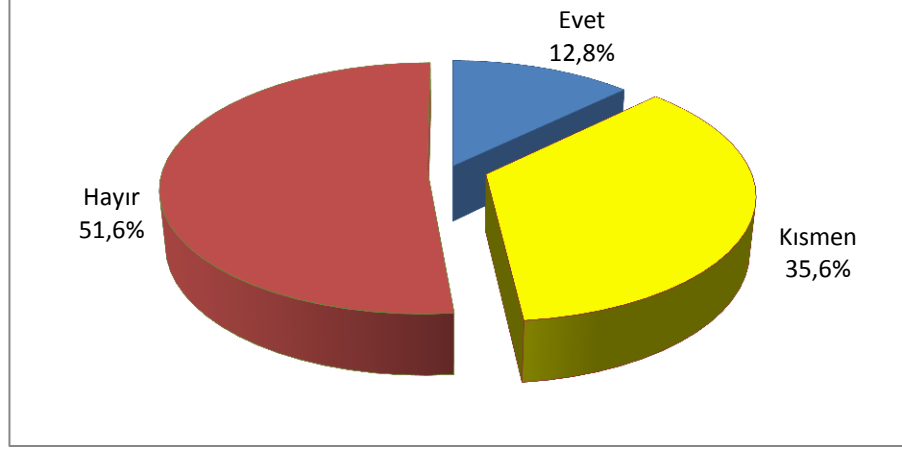


Şekil 9: Ders Yüğü Dağılım Grafiği

Ders yüğü dağılımlarına bakıldığında akademisyenlerin çoğunun (% 39) 0-9 kredi diliminde olduğu görülmektedir. Tahmin edilebileceği gibi bunun sebebi araştırma görevlisi sayısının yüksek olmasıdır.

Tablo 11: Ücret Tatmini Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu

| Ücret Tatmini | Frekans | Yüzde |
|---------------|------------|------------|
| Evet | 32 | 12,8 |
| Kısmen | 89 | 35,6 |
| Hayır | 129 | 51,6 |
| Toplam | 250 | 100 |

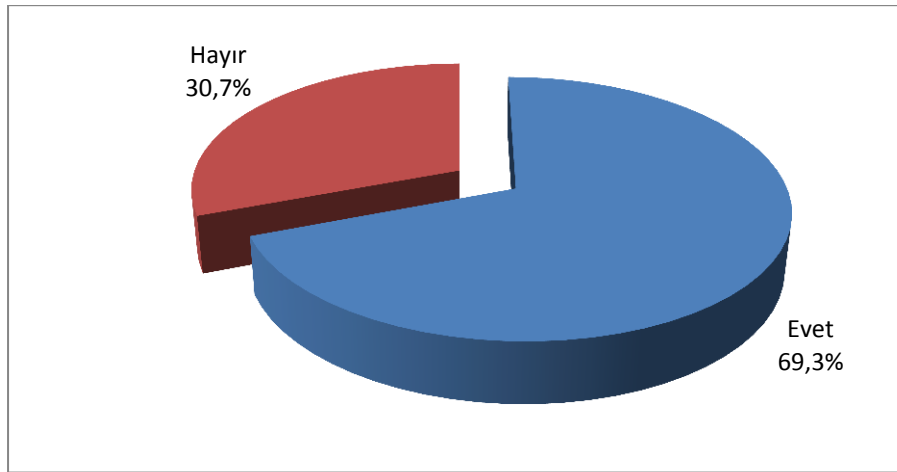


Şekil 10: Ücret Tatmini Dağılım Grafiği

Akademisyenlerin “aldığınız ücretin yaptığınız işin karşılığı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdiklerini cevapların dağılımı Tablo 11 ve Şekil 10’da görülmektedir. Buna göre ücretten memnun olmayanlar % 51,6 ile çoğunluktadır. Ücreti kısmen yeterli bulanlar % 35,6 ücretten memnun olanlar ise % 12,8 oranındadır.

Tablo 12: Sosyal Medya Değişkeni Frekans Dağılım Tablosu

| Sosyal Medya | Frekans | Yüzde |
|---------------|------------|------------|
| Evet | 174 | 69,3 |
| Hayır | 77 | 30,7 |
| Toplam | 251 | 100 |



Şekil 11: Sosyal Medya Kullanım Durumu Grafiği

Sosyal medya araçlarından en az birini aktif olarak kullanıyor musunuz sorusuna evet diyenlerin oranı % 69,3 hayır diyenlerin oranı ise % 30,7'dir.

4.6.2. Akademisyenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri

İş yerinde yalnızlığı ölçmek amacıyla ankette yer alan toplam soru sayısı 16'dır. Söz konusu sorulardan 9'u duygusal yoksunluğu, 7'si ise sosyal arkadaşlığı ölçmeyi amaçlamaktadır. Sorular 5'li likert ölçeğine göre sorulduğu için bir katılımcının duygusal yoksunluk sorularından alabileceği en düşük puan 9 en yüksek puan ise 45'tir. Sosyal arkadaşlık boyutu için ise alınabilecek en düşük puan 7 en yüksek puan ise 35'tir. Ölçeğin bütünü için düşünüldüğünde alınabilecek en düşük puan 16 en yüksek puan ise 80 olmaktadır.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık ölçeğinden elde edilecek ortalama puanların değerlendirilmesinde aşağıdaki tablonun kullanılması mümkündür (Mercan vd., 2012: 222).

Tablo 13: İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Puanlarının Yorumu

| Puan Aralığı | İş Yerinde Yalnızlık Düzeyi |
|--------------|-----------------------------|
| 1,00 – 1,80 | Çok Düşük |
| 1,81 – 2,60 | Düşük |
| 2,61 – 3,40 | Orta |
| 3,41 – 4,20 | Yüksek |
| 4,21 – 5,00 | Çok Yüksek |

Kaynak: Mercan vd., 2012: 222.

Örnekleme yer alan akademisyenlerin verdikleri yanıtların ortalamaları aşağıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre duygusal yoksunluk sorularına verilen yanıtların ortalaması 2,35 sosyal arkadaşlık sorularına verilen yanıtların ortalaması ise 1,92'dir.

Tablo 14: Örneklemdaki Akademisyenlerin İş Yerinde Yalnızlık Puanları

| Faktör | N | Standart Sapma | Min. | Max. | Ortalama | Yalnızlık Düzeyi |
|----------------------|----------|-----------------------|-------------|-------------|-----------------|-------------------------|
| Duygusal Yoksunluk | 248 | 2,3530 | 1,00 | 5,00 | 2,35 | Düşük |
| Sosyal Arkadaşlık | 251 | 0,57954 | 1,00 | 4,57 | 1,92 | Düşük |
| İş Yerinde Yalnızlık | 248 | 0,61455 | 1,00 | 4,75 | 2,16 | Düşük |

Tablo 14’de görüldüğü gibi puan ortalamalarının her biri 1,80 ile 2,61 arasında yer aldığından ankete katılan akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Aynı kategoride yer almakla birlikte akademisyenlerin duygusal yoksunluk düzeylerinin (2,35) sosyal (arkadaşlık) yalnızlık düzeylerine (1,92) göre daha yüksek olduğu da anlaşılmaktadır.

4.6.3. Grup Farklılıklarının Sınanması

İstatistikte bir veri seti analiz edilmeden önce verinin özellikleri dikkate alınmaktadır. Çünkü verinin özelliklerine göre uygulanacak analizler farklılaşmaktadır. Veri analizinden önce ilk yapılması gereken iş verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının incelenmesidir. Eğer veriler normal dağılıma sahipse parametrik testler, değilse parametrik olmayan testlerin yapılması daha doğru olmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 191-193).

Normal dağılım olup olmadığının incelenmesinde örneklem sayısı 29 ve daha büyük olduğunda Kolmogrov-Smirnov (Lilliefors) testi kullanılabilir (Ak, 2008: 10). SPSS aracılığıyla veriler söz konusu analize tabi tutulduğuna %5 anlamlılık düzeyine göre anlamlılık değeri p’nin 0,05’ten küçük olduğu ($p= 0,000 < 0,05$) görüldüğü için verilerin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç grup farklılıklarının parametrik olmayan testlerle sınanması gerektiğini ifade etmektedir. Bu nedenle aşağıdaki analizlerde iki bağımsız grup (Örneğin kadın-erkek gibi) arasındaki farklılıkların test edilmesinde yaygın olarak kullanılan Mann-Whitney U Testi, ikiden

fazla grup (Örneğin fen-sağlık-sosyal-eğitim bilimleri gibi) için ise Kruskal-Wallis Testinin (Demirgil, 2008: 99, 106) uygulanması tercih edilmiştir.

4.6.3.1. Yaşa Göre Grup Farklılıklarının Sınanması

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıklarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlayabilmek için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Tablo 15’te görüldüğü gibi test sonucunda p değeri 0,577 olarak bulunduğu için ($p > 0,05$) iş yerinde yalnızlığın yaş gruplarına göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ($H = 2,884, SD = 4$).

Tablo 15: Yaş Değişkeni Grup Farklılıkları Test Sonuçları

| Faktör | Grup | N | Sıra Ort. | Gruplar Arası Fark |
|------------------------------------|------------|-----|-----------|---|
| İş Yerinde Yalnızlık $p > 0,05$ | 20-29 | 59 | 115,25 | $p=0,577 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 30-39 | 103 | 125,48 | |
| | 40-49 | 66 | 130,22 | |
| | 50-59 | 15 | 138,87 | |
| | 60 ve üstü | 5 | 94,80 | |
| Duygusal Yoksunluk $p > 0,05$ | 20-29 | 59 | 114,08 | $p=0,585 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 30-39 | 103 | 127,63 | |
| | 40-49 | 66 | 124,99 | |
| | 50-59 | 15 | 145,40 | |
| | 60 ve üstü | 5 | 113,80 | |
| Sosyal Arkadaşlık $p > 0,05$ | 20-29 | 59 | 120,24 | $p=0,195 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 30-39 | 103 | 121,75 | |
| | 40-49 | 66 | 142,37 | |
| | 50-59 | 15 | 117,50 | |
| | 60 ve üstü | 5 | 85,20 | |

Ölçeğin iki alt boyutu açısından incelendiğinde duygusal yoksunluk açısından $p=0,585$ ($H = 2,837, SD = 4$), sosyal arkadaşlık açısından ise $p=0,195$ 'tir ($H = 6,059, SD = 4$). Dolayısıyla her iki boyutta da benzer şekilde $p>0,05$ olduğu için gerek duygusal yoksunluğun gerekse sosyal arkadaşlığın yaş gruplarına göre farklılık göstermediği gözlenmiştir (Bkz. Tablo 15).

4.6.3.2. Cinsiyete Göre Grup Farklılıklarının Sınanması

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıklarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini anlayabilmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda p değerinin 0,034 olduğu görülmüştür. Bu değer 0,05'in altında olduğu için ($p<0,05$) iş yerinde yalnızlığın kadınlar ile erkekler arasında farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır ($U = 5929,000, z = -2,118$). Tablo 16'da görüldüğü gibi kadınların iş yerinde yalnızlık puanı sıralama ortalaması 137,38, erkeklerin ise 117,29'dur. Bu rakamlar kadınların erkeklere göre iş yerinde kendilerini daha fazla yalnız hissettiklerini ifade etmektedir. z değeri için etki büyüklüğüne $r = z / \sqrt{N}$ formülü kullanılarak (Tonta, 2011: 30) bakıldığında ise etki büyüklüğünün $r = -0,13$ olduğu görülmektedir. Bu rakam ise kadınlar ile erkekler arasındaki farkın büyük olmadığını göstermektedir.

Tablo 16: İş Yerinde Yalnızlığın Cinsiyete Göre Grup Farklılıkları

| Faktör | Cinsiyet | N | Sıra Ort. | Gruplar Arası Fark | Etki Büyüklüğü |
|----------------------------------|----------|-----|-----------|--|----------------|
| İş Yerinde Yalnızlık $p<0,05$ | Kadın | 89 | 137,38 | $p=0,034 < 0,05$ olduğundan anamlı bir fark vardır. | $r = -0,13$ |
| | Erkek | 159 | 117,29 | | |
| Duygusal Yoksunluk $p>0,05$ | Kadın | 89 | 136,02 | $p=0,058 > 0,05$ olduğundan anamlı bir fark yoktur. | - |
| | Erkek | 159 | 118,05 | | |
| Sosyal Arkadaşlık $p>0,05$ | Kadın | 89 | 137,76 | $p=0,051 > 0,05$ olduğundan anamlı bir fark yoktur. | - |
| | Erkek | 159 | 119,31 | | |

Aynı şekilde akademisyenlerin iş yerindeki *duygusal yoksunluklarının* cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği test edildiğinde p değerinin 0,058 olduğu görülmüştür. Bu değer 0,05'in üstünde olduğu için ($p>0,05$) iş yerinde duygusal yalnızlığın kadınlar ile erkekler arasında farklılık göstermediği gözlenmiştir ($U = 6050,500$, $z = -1,895$).

Örneklemdaki akademisyenlerin iş yerindeki *sosyal arkadaşlıklarının* cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği test edildiğinde ise p değeri 0,051'dir. Bu değer 0,05'in üstünde olduğu için ($p>0,05$) iş yerinde sosyal yalnızlığın kadınlar ile erkekler arasında farklılık göstermediği anlaşılmıştır ($U = 6209,500$, $z = -1,951$).

4.6.3.3. Medeni Duruma Göre Grup Farklılıklarının Sınanması

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Test yapılmadan önce "Eşi Vefat Etti" grubunda sadece 1 katılımcı bulunduğu için bu seçenek gruptan çıkarılmış ve üç grup analize tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda bulunan p değeri 0,040'tır. Dolayısıyla $p<0,05$ olduğu için iş yerinde yalnızlığın medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($H = 6,433$, $SD = 2$).

Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için gruplar arasında Mann-Whitney U testi ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Test sonucunda hiç evlenmeyenler ile evliler ($U = 4941,500$, $z = -1,996$, $p = 0,046$, $r = -0,13$) ve hiç evlenmeyenler ile boşananlar ($U = 246,00$, $z = -2,017$, $p = 0,044$, $r = -0,22$) arasında ($p<0,05$) anlamlı farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Evliler ve boşananlar arasında ise anlamlı bir farklılaşmanın olduğu saptanmıştır (Bkz. Tablo 17).

Tablo 17'de görüldüğü iş yerinde yalnızlık puanı sıralama ortalaması hiç evlenmeyenlerin 108,55 evlilerin 128,55 boşananların ise 157,27'dir. Gruplar arası karşılaştırmalar da dikkate alındığında hiç evlenmeyenlerin evlilere göre kendilerini iş yerinde daha az yalnız hissettikleri; boşananların da hiç evlenmeyenlere göre kendilerini daha fazla yalnız hissettikleri görülmektedir.

Tablo 17: Medeni Durum Grup Farklılıkları Test Sonuçları

| Faktör | Grup | N | Sıra Ort. | Gruplar Arası Fark | Etki Büyüklüğü |
|---------------------------------------|------------------|-----|-----------|--|---|
| İş Yerinde Yalnızlık p<0,05 | 1. Hiç Evlenmedi | 72 | 108,55 | 1-2 (p=0,04) 1-3 (p=0,04) 2-3 (p=0,18) | r= -0,13 r= -0,22 - |
| | 2. Evli | 164 | 128,55 | | |
| | 3. Boşandı | 11 | 157,27 | | |
| Duygusal Yoksunluk p<0,05 | 1. Hiç Evlenmedi | 72 | 110,11 | 1-2 (p=0,09) 1-3 (p=0,01) 2-3 (p=0,05) | - r= -0,27 - |
| | 2. Evli | 164 | 127,10 | | |
| | 3. Boşandı | 11 | 168,68 | | |
| Sosyal Arkadaşlık p>0,05 | 1. Hiç Evlenmedi | 73 | 113,10 | p=0,204>0,05 olduğundan anlamlı bir fark yoktur. | - |
| | 2. Evli | 166 | 130,17 | | |
| | 3. Boşandı | 11 | 137,27 | | |

İş yerinde duygusal yoksunluğun medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde p değeri 0,025 olarak bulunmuştur. Bu sonuç p<0,05 olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ($H = 7,359, SD = 2$).

Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için gruplar arasında Mann-Whitney U testi ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Test sonucunda sadece hiç evlenmeyenler ile boşananlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür ($U = 212,500, z = -2,469, p = 0,014, r = -0,27$). Tabloda görüldüğü gibi iş yerinde duygusal yoksunluk sıralama ortalaması hiç evlenmeyenlerde 110,11 boşananlarda ise 168,68'dir. Görüldüğü gibi boşanmış olan akademisyenler hiç evlenmemiş olanlara göre iş yerinde kendilerini duygusal açıdan daha yalnız hissetmektedirler.

İş yerinde sosyal arkadaşlığın medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği test edildiğinde ise p=0,204 olduğu için (p>0,204) anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($H = 3,180, SD = 2$).

4.6.3.4. Alana Göre Grup Farklılıklarının Sınanması

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin çalıştıkları alana göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile değerlendirilmiştir. Buna göre p değeri 0,331 bulunmuş ve $p > 0,05$ olduğu için iş yerinde yalnızlığın alana göre farklılık göstermediği görülmüştür ($H = 3,420$, $SD = 3$).

Tablo 18: Alan Değişkenine Göre Grup Farklılıkları Test Sonuçları

| Faktör | Alan | N | Sıra Ort. | Gruplar Arası Fark |
|------------------------------------|------------------|-----|-----------|---|
| İş Yerinde Yalnızlık $p > 0,05$ | Fen Bilimleri | 45 | 129,00 | $p = 0,331 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | Sağlık Bilimleri | 30 | 112,68 | |
| | Sosyal Bilimler | 152 | 121,59 | |
| | Eğitim Bilimleri | 20 | 148,05 | |
| Duygusal Yoksunluk $p > 0,05$ | Fen Bilimleri | 45 | 132,12 | $p = 0,445 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | Sağlık Bilimleri | 30 | 113,58 | |
| | Sosyal Bilimler | 152 | 121,32 | |
| | Eğitim Bilimleri | 20 | 141,70 | |
| Sosyal Arkadaşlık $p > 0,05$ | Fen Bilimleri | 45 | 124,28 | $p = 0,552 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | Sağlık Bilimleri | 30 | 112,05 | |
| | Sosyal Bilimler | 155 | 126,38 | |
| | Eğitim Bilimleri | 20 | 141,63 | |

Test duygusal yalnızlık açısından yapıldığında $p = 0,445$ ($H = 2,670$, $SD = 3$), sosyal arkadaşlık açısından yapıldığında $p = 0,552$ ($H = 2,100$, $SD = 3$) olduğu için ($p > 0,05$) her iki alt boyut açısından da yalnızlığın akademisyenin çalıştığı alana göre farklılaşmadığı saptanmıştır (Bkz. Tablo 18).

4.6.3.5. Unvana Göre Grup Farklılıklarının Sınanması

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıklarının unvanlarına göre farklılaşım farklılaşmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelendiğinde p değeri 0,595 bulunmuştur. Bu değer 0,05'ten büyük olduğu için farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ($H = 6,433$, $SD = 2$).

Tablo 19: Unvan Değişkenine Göre Grup Farklılıkları Test Sonuçları

| Faktör | Unvan | N | Sıra Ort. | Gruplar Arası Fark |
|------------------------------------|-------------|----|-----------|---|
| İş Yerinde Yalnızlık $p > 0,05$ | Prof.Dr. | 38 | 115,22 | $p = 0,595 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | Doç.Dr. | 55 | 124,65 | |
| | Yrd.Doç.Dr. | 52 | 135,39 | |
| | Öğrt.Gör. | 12 | 131,92 | |
| | Araş.Gör. | 81 | 118,91 | |
| | Okutman | 6 | 163,17 | |
| | Uzman | 4 | 101,75 | |
| Duygusal Yoksunluk $p > 0,05$ | Prof.Dr. | 38 | 115,34 | $p = 0,582 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | Doç.Dr. | 55 | 119,08 | |
| | Yrd.Doç.Dr. | 52 | 137,38 | |
| | Öğrt.Gör. | 12 | 143,08 | |
| | Araş.Gör. | 81 | 120,40 | |
| | Okutman | 6 | 150,33 | |
| | Uzman | 4 | 107,13 | |
| Sosyal Arkadaşlık $p > 0,05$ | Prof.Dr. | 38 | 122,08 | $p = 0,614 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | Doç.Dr. | 55 | 132,95 | |
| | Yrd.Doç.Dr. | 55 | 130,71 | |
| | Öğrt.Gör. | 12 | 121,75 | |
| | Araş.Gör. | 81 | 118,13 | |
| | Okutman | 6 | 171,00 | |
| | Uzman | 4 | 107,63 | |

Anlamlılık değeri (p), duygusal yoksunlukta 0,582 ($H = 4,708$, $SD = 6$) sosyal arkadaşlıkta ise 0,614 ($H = 4,467$, $SD = 6$) değerlerini aldığı için ($p > 0,05$) ölçeğin her iki alt boyutunda da benzer bir bulguya rastlanmıştır (Bkz. Tablo 19).

4.6.3.6. Yöneticilik Görevine Göre Grup Farklılıklarının Sınanması

Yöneticilik görevi olan ve olmayan akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıklarının farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi ile incelenmiş ve p değeri 0,427 bulunmuştur ($U = 5665,500$, $z = -0,794$). Bu nedenle ($p > 0,05$) yalnızlığın yöneticilik görevi olup olmamasına göre farklılaşmadığı görülmüştür (Bkz. Tablo 20).

Tablo 20: Yöneticilik Görevine Göre Grup Farklılıkları Test Sonuçları

| Faktör | Yöneticilik Durumu | N | Sıra Ort. | Gruplar Arası Fark |
|------------------------------------|--------------------|-----|-----------|---|
| İş Yerinde Yalnızlık $p > 0,05$ | 1. Yönetici | 67 | 118,56 | $p = 0,427 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 2. Yönetici değil | 181 | 126,70 | |
| Duygusal Yoksunluk $p > 0,05$ | 1. Yönetici | 67 | 118,07 | $p = 0,389 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 2. Yönetici değil | 181 | 126,88 | |
| Sosyal Arkadaşlık $p > 0,05$ | 1. Yönetici | 69 | 120,94 | $p = 0,493 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 2. Yönetici değil | 182 | 127,92 | |

Aynı test duygusal yoksunluk açısından yapıldığında $p = 0,389$ ($U = 5632,500$, $z = -0,861$), sosyal arkadaşlık açısından yapıldığında ise $p = 0,493$ ($U = 5930,000$, $z = -0,685$) olduğu için ($p > 0,05$) her iki alt boyutta da farklılaşmanın olmadığı belirlenmiştir. Unvan grupları arasında yapılan testlerde de aynı bulgulara ulaşılmıştır.

4.6.3.7. Ders Yüküne Göre Grup Farklılıklarının Sınanması

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ders yüklerine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile değerlendirilmiştir (Bkz. Tablo 21). Bulunan p değeri 0,512 olduğu için ($p > 0,05$) iş yerinde yalnızlığın ders yüküne göre farklılık göstermediği görülmüştür ($H = 2,301$, $SD = 3$).

Tablo 21: Ders Yüküne Göre Grup Farklılıkları Test Sonuçları

| Faktör | Ders Yükü | N | Sıra Ort. | Gruplar Arası Fark |
|----------------------------------|------------|----|-----------|--|
| İş Yerinde Yalnızlık $p>0,05$ | 0,9 | 98 | 116,31 | $p=0,512 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 10-19 | 63 | 127,21 | |
| | 20-29 | 57 | 130,74 | |
| | 30 ve üstü | 30 | 133,73 | |
| Duygusal Yoksunluk $p>0,05$ | 0,9 | 98 | 116,60 | $p=0,502 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 10-19 | 63 | 125,43 | |
| | 20-29 | 57 | 133,08 | |
| | 30 ve üstü | 30 | 132,07 | |
| Sosyal Arkadaşlık $p>0,05$ | 0,9 | 98 | 117,72 | $p=0,420 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 10-19 | 63 | 131,06 | |
| | 20-29 | 60 | 126,99 | |
| | 30 ve üstü | 30 | 140,45 | |

Test duygusal yalnızlık açısından yapıldığında $p=0,502$ ($H = 2,358, SD = 3$), sosyal arkadaşlık açısından yapıldığında $p=0,420$ ($H = 2,822, SD = 3$) olduğu için ($p>0,05$) her iki alt boyut açısından da iş yerinde yalnızlığın ders yüküne göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

4.6.3.8. Ücret Tatminine Göre Grup Farklılıklarının Sınanması

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ücret tatminlerine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Test sonucunda $p=0,024$ olduğu için ($p<0,05$) iş yerinde yalnızlığın akademisyenlerin ücret tatminlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür ($H = 7,447, SD = 2$).

Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için gruplar arasında Mann-Whitney U testi ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Test sonucunda ücretinden memnun olanlar ile olmayanlar arasında ($U = 1517,500, z = -1,977, p = 0,048, r = -0,16$) ve ücreti kısmen yeterli bulanlar ile ücretten memnun olmayanlar arasında ($U = 4581,000, z = -2,370, p = 0,018, r = -0,16$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür.

Tablo 22’de görüldüğü gibi iş yerinde yalnızlık sıralama ortalaması ücretten memnun olanlarda 108,19, kısmen memnun olanlarda 112,41, memnun olmayanlarda 135,98’dir. Dolayısıyla iş yerinde ücretten memnun olanlar olmayanlara göre; ücreti kısmen yeterli görenler ücretten memnun olmayanlara göre kendilerini daha yalnız hissetmektedirler.

Tablo 22: Ücret Tatmini Değişkeni Grup Farklılıkları Test Sonuçları

| Faktör | Ücret Tatmini | N | Sıra Ort. | Gruplar Arası Fark | Etki Büyüklüğü |
|---------------------------------------|---------------|-----|-----------|--|---------------------------|
| İş Yerinde Yalnızlık p<0,05 | 1. Evet | 31 | 108,19 | 1-2 (p=0,81) 1-3 (p=0,04) 2-3 (p=0,01) | – r= -0,16 r= -0,16 |
| | 2. Kısmen | 89 | 112,41 | | |
| | 3. Hayır | 127 | 135,98 | | |
| Duygusal Yoksunluk p<0,05 | 1. Evet | 31 | 101,97 | 1-2 (p=0,42) 1-3 (p=0,01) 2-3 (p=0,01) | – r= -0,19 r= -0,16 |
| | 2. Kısmen | 89 | 112,97 | | |
| | 3. Hayır | 127 | 137,11 | | |
| Sosyal Arkadaşlık p>0,05 | 1. Evet | 32 | 119,89 | p=0,304 > 0,05 olduğundan anlamlı bir fark yoktur. | – |
| | 2. Kısmen | 89 | 117,72 | | |
| | 3. Hayır | 129 | 132,26 | | |

Duygusal yoksunluk boyutunun ücret tatmin düzeyine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde p değeri 0,009 bulunmuştur ($H = 9,376$, $SD = 2$). Dolayısıyla (p<0,05) olduğu için duygusal yoksunluğun ücret tatminine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yine gruplar arasında Mann-Whitney U testi ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Test sonucunda ücretinden memnun olanlar ile olmayanlar arasında ($U = 1418,500$, $z = -2,412$, $p = 0,016$, $r = -0,19$) ve ücreti kısmen yeterli bulanlar ile ücretten memnun olmayanlar arasında ($U = 4537,000$, $z = -2,470$, $p = 0,014$, $r = -0,16$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Tablodaki sıralama

ortalamalarına bakıldığında ücretten memnun olanların olmayanlara göre ve ücreti kısmen yeterli bulanların ücretten memnun olmayanlara göre kendilerini iş yerinde duygusal açıdan daha az yalnız hissettikleri görülmektedir.

Sosyal arkadaşlık açısından bakıldığında ise p değeri 0,304 olduğu için ($p > 0,05$) anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir ($H = 2,383, SD = 2$).

4.6.3.9. Sosyal Medya Kullanımına Göre Grup Farklılıklarının Sınanması

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin sosyal medya araçlarından en az birini düzenli kullanıp kullanmadıklarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonucunda $p = 0,356$ olduğu için anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($U = 6009,000, z = -0,923$).

Tablo 23: Sosyal Medya Kullanımına Göre Grup Farklılıkları Test Sonuçları

| Faktör | Sosyal Medya Kullanımı | N | Sıra Ort. | Gruplar Arası Fark |
|------------------------------------|------------------------|-----|-----------|---|
| İş Yerinde Yalnızlık $p > 0,05$ | 1. Evet | 173 | 127,27 | $p = 0,356 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 2. Hayır | 75 | 118,12 | |
| Duygusal Yoksunluk $p > 0,05$ | 1. Evet | 173 | 128,88 | $p = 0,144 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 2. Hayır | 75 | 114,40 | |
| Sosyal Arkadaşlık $p > 0,05$ | 1. Evet | 174 | 125,53 | $p = 0,878 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. |
| | 2. Hayır | 77 | 127,05 | |

P değeri duygusal yoksunluk için 0,144 ($U = 5730,000, z = -1,463$), sosyal arkadaşlık için ise 0,878 ($U = 6618,000, z = -0,154$) olarak bulunduğu için sosyal medya kullanımının her iki boyutta da farklılaşmaya yol açmadığı tespit edilmiştir.

4.6.4. İş Yerinde Yalnızlık İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

İş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olup olmadığı varsa bu ilişkinin yönü ve kuvveti korelasyon analizi ile ölçülebilir. Korelasyon analizlerinde yaygın olarak Pearson korelasyon analizi kullanılmaktadır. Analiz sonucunda iki değişken arasındaki ilişkiyi ifade eden korelasyon katsayısı “r” elde edilmektedir. Bu katsayı - 1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Katsayının işareti negatif (-) ise değişkenler arasında negatif doğrusal ilişki, pozitif (+) ise pozitif doğrusal ilişki, sıfır (0) ise ilişkinin olmadığı ifade edilir (Sungur, 2008: 115-117).

Katsayının yorumu ise aşağıdaki şekilde yapılmaktadır (Gürcan, 2014: 14):

$0,0 \leq r < 0,2$ ise çok zayıf ya da ihmal edilebilir ilişki,

$0,2 \leq r < 0,4$ ise zayıf ya da düşük ilişki,

$0,4 \leq r < 0,7$ ise orta derecede ilişki,

$0,7 \leq r < 0,9$ ise güçlü ya da yüksek ilişki,

$0,9 \leq r < 1,0$ ise çok yüksek ilişki.

Tablo 24: İş Yerinde Yalnızlık ile İşten Ayrılma Niyeti Korelasyon Analizi

| | | Duygusal Yoksunluk | Sosyal Arkadaşlık | İşten Ayrılma Niyeti |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| Duygusal Yoksunluk | Pearson Korelasyon | 1 | ,584** | ,448** |
| | Sig. (2-tailed) | . | ,000 | ,000 |
| | N | 248 | 248 | 247 |
| Sosyal Arkadaşlık | Pearson Korelasyon | ,584** | 1 | ,385** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | . | ,000 |
| | N | 248 | 251 | 250 |
| İşten Ayrılma Niyeti | Pearson Korelasyon | ,448** | ,385** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | . |
| | N | 247 | 250 | 250 |

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon analizi sonuçları tablo 24’de gösterilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi duygusal yoksunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki anlamlılık değeri $p=0,000$ ’dır. Dolayısıyla $p<0,05$ olduğu için iki değişken arasında anlamlı bir doğrusal korelasyon olduğu sonucuna ulaşılır. Korelasyon katsayısına bakıldığında $r = +0,448$ olduğu görülmektedir. Katsayı değeri bize duygusal yoksunluk ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve orta derecede bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Sosyal arkadaşlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon analizi sonucuna bakıldığında ise anlamlılık değeri olan p ’nin 0,000 olduğu dolayısıyla ($p<0,05$) iki değişken arasında anlamlı bir doğrusal korelasyon bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Korelasyon katsayısı $r = +0,385$ olduğu için sosyal arkadaşlık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir.

İş yerinde yalnızlık değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında ise $p=0,000$ olup iki değişken arasındaki ilişki yukarıdaki tespitlerde olduğu gibi 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Korelasyon katsayısı $r = +0,474$ olduğu için söz konusu iki değişken arasında pozitif ve orta derecede bir ilişkinin var olduğu ifade edilebilir.

4.6.5. İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek üzere regresyon analizi yaygın olarak kullanılmaktadır. Çoklu doğrusal regresyon modeli şu şekilde ifade edilmektedir (Kalaycı, 2008: 259):

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

Bu denklemdeki ifadelerin anlamı aşağıdaki gibidir (Kalaycı, 2008: 259):

y = Bağımlı değişken

X_i = Bağımsız değişkenler

β_i = Tahmin edilecek parametreler

ε = Hata terimi

İş yerinde yalnızlığın iki alt boyutu bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak kabul edilerek regresyon modeli şu şekilde yazılabilir:

$$AN = \beta_0 + \beta_1 DY + \beta_2 SA + \varepsilon \dots\dots\dots(2)$$

Bu denklemde;

AN = İşten ayrılma niyeti

DY = Duygusal yoksunluk

SA = Sosyal arkadaşlık değişkenlerdir.

SPSS aracılığıyla analiz yapıldığında ulaşılan model özet tablosu aşağıdadır.

Tablo 25: Regresyon Analizi: Model Özet Tablosu

| <i>R</i> | <i>R</i> ² | Düzeltilmiş <i>R</i> ² | Standart Sapma | <i>F</i> | <i>p</i> | Durbin- Watson |
|----------|-----------------------|--------------------------------------|-------------------|----------|----------|-------------------|
| 0,474 | 0,224 | 0,218 | 0,695 | 35,299 | 0,000 | 1,999 |

Regresyon denkleminin genel anlamda yararlı olup olmadığı F testi ile anlaşılır. Tablo 25'te görüldüğü gibi F değeri 35,299 p= 0,000 değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Bu nedenle işten ayrılma niyeti (AN) ile duygusal yoksunluk (DY) ve sosyal arkadaşlık (SA) değişkenleri arasında doğrusal bir ilişki vardır. Model bir bütün olarak her düzeyde anlamlıdır. Durbin-Watson istatistiğinin d = 1,999 olarak bulunması yani bu değer 2'ye yakın olması ise oto korelasyon probleminin olmadığını göstermektedir.

Tablodaki *R*² değeri, bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından açıklanma yüzdesini ifade etmektedir. Tabloya bakıldığında bu oranın 0,224 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma niyetindeki değişimin yaklaşık %24'ü DY ve

SA değişkenleri tarafından açıklanabilmekte, geriye kalan %76'lık kısım ise modelde yer almayan başka değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 26: Katsayılar Tablosu

| Model | Std. Olmayan Katsayılar | | Std. Kt. | <i>t</i> | <i>p</i> | Korelasyonlar | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|----------|----------|----------|----------|---------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | St. Hata | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerans | VIF |
| Sabit | 1,013 | ,165 | | 6,114 | ,000 | | | | | |
| DY | ,346 | ,071 | ,337 | 4,859 | ,000 | ,448 | ,297 | ,274 | ,659 | 1,518 |
| SA | ,256 | ,094 | ,189 | 2,727 | ,000 | ,386 | ,172 | ,154 | ,659 | 1,518 |

Her bir bağımsız değişkenin etkisini değerlendirmek için katsayılar tablosuna bakılır. Tablo 26'da tahmin sonucunda elde edilen parametre değerleri ve bunlara ilişkin *t* değerleri gösterilmektedir. AN değişkenini açıklamada her iki parametrenin (DY ve SA) bireysel anlamlılığa sahip olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Tablodan standardize edilmiş katsayılar olan beta değerine bakıldığında en yüksek beta değerine sahip olan DY değişkeninin en önemli bağımsız değişken olduğu sonucuna ulaşılır.

Modelde çoklu bağlantı sorunu olmadığı tolerans ve VIF değerlerine bakılarak karar verilir. Düşük tolerans ve yüksek VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı olduğunu gösterir. Çoklu korelasyon matrisinde değişkenler arasında güçlü korelasyon olmaması çoklu bağıntı probleminin olmadığını gösterir.

Regresyon analizi sonucunda tahmin edilen regresyon eşitliği denklem 3'te olduğu gibi ifade edilebilir:

$$AN = 1,013 + 0,346 DY + 0,256 SA + \varepsilon \dots\dots\dots(3)$$

Modele göre duygusal yoksunluktaki 1 birimlik bir artış, işten ayrılma niyetini 0,346 birim artırmaktadır. Yine modele göre sosyal arkadaşlık değişkenindeki bir birimlik artış, işten ayrılma niyetini 0,256 birim artırmaktadır.

Anket verilerinin analiz edilmesi sonucunda ulaşılan bulgular yukarıda açıklanmıştır. Çalışmada oluşturduğumuz hipotezlerin söz konusu bulgular doğrultusunda red ya da kabul edilme durumları ise tablo 27’de gösterilmektedir:

Tablo 27: Hipotezler ve Test Sonuçları

| Hipotez No | Hipotez | Red | Kabul |
|------------|---|-----|-------|
| $H_{1.0}$ | Akademisyenler genel olarak iş yerinde kendilerini yalnız hissetmektedirler. | X | |
| $H_{1.1}$ | Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir. | X | |
| $H_{1.2}$ | Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. | X | |
| $H_{1.3}$ | Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir. | | X |
| $H_{1.4}$ | Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri çalıştıkları alana göre farklılık göstermektedir. | X | |
| $H_{1.5}$ | Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, unvana göre farklılık göstermektedir. | X | |
| $H_{1.6}$ | Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, yönetim kademesinde olup olmamasına göre farklılık göstermektedir. | X | |
| $H_{1.7}$ | Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, haftalık ders yüklerine göre farklılık göstermektedir. | X | |
| $H_{1.8}$ | Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ücret memnuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir. | | X |
| $H_{1.9}$ | Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, sosyal medya kullanma durumlarına göre farklılık göstermektedir. | X | |
| $H_{2.0}$ | Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. | | X |
| $H_{2.1}$ | İş yerinde yalnızlık akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilemektedir. | | X |

4.7. TARTIŞMA

Çalışmada $H_{1.0}$ hipotezinde belirtilenin aksine akademisyenlerin 2,16 puan ile genel olarak iş yerinde düşük düzeyde yalnızlık yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu bulgu Mercan vd., (2012) tarafından yapılan ve Dumlupınar Üniversitesinde çalışan 188 akademisyen ile birlikte 40 idari personeli de içeren çalışmada ulaşılan bulgu ile benzerlik göstermektedir. Söz konusu çalışmada da iş yerinde yalnızlık düzeyi 1,78 olarak tespit edilmiştir (Mercan vd., 2012: 222).

Akademik hayattaki güçlüklerle ve muhtemel problemlere rağmen yalnızlık düzeyinin düşük olması, akademisyenlerin benzer sorunları paylaşan bireylerle duygusal ve sosyal arkadaşlık yapabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca toplumsal açıdan bakıldığında Türkiye, toplumcu kültürler sınıfında yer almaktadır. Bu kültüre sahip toplumlarda birey merkezli kültüre sahip toplumlarda olduğu kadar yalnızlık görülmemesi normal bir durumdur. Çünkü toplumcu kültürlerde grup davranışı ve ortaklaşa davranış ön plandadır (Şişman ve Turan, 2004: 126). Türkiye’de farklı alanlarda yapılan çalışmalarda düşük yalnızlık düzeyine ulaşılması da bu savı desteklemektedir. Örneğin üniversite öğrencileri üzerinde araştırma yapan Buluş (1997) ve Öztürk vd., (2006); öğretmenler üzerinde çalışma yapan Kaplan (2011) ve Karaduman (2013); okul yöneticileri üzerinde çalışma yapan Yılmaz ve Altınok (2009), özel sektör çalışanları üzerinde araştırma yapan Kaymaz vd., (2014) katılımcıların iş yerinde düşük düzeyde yalnızlık hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Veri analizleri sonucunda $H_{1.1}$ hipotezinde ileri sürülen iş yerinde yalnızlığın yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği hipotezi kabul edilmemiştir. Bu bulgu, Selçukoğlu (2001) tarafından araştırma görevlilerinin yalnızlığı üzerine yapılan araştırmayla benzerlik göstermektedir (Selçukoğlu, 2001: 40). Akademisyenler dışında çeşitli meslek gruplarında yapılan çalışmalarda da benzer bulguya rastlandığı görülmektedir. Örneğin yöneticiler üzerinde çalışma yapan Wright (2012), hemşireler üzerinde çalışma yapan Güngörmüş (2011), ağırlıklı olarak (%68,8) özel sektördeki işçilerin oluşturduğu bir örnekleme Kaymaz vd., (2014) yaşın iş yerinde yalnızlığın anlamlı bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Doktora tezinde Wright (2005) da yaş ile iş yerinde yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır (Wright, 2005: 131). Dolayısıyla iş

yerinde yalnızlığın, akademisyenlerde yaş değişkeninden bağımsız bir şekilde hemen her yaşta görülebilen bir olgu olduğu belirtilebilir.

Çalışmada $H_{1,2}$ hipotezinde ileri sürülen iş yerinde yalnızlığın cinsiyete göre farklılık göstermediği hipotezi kabul edilmemiş olup iş yerinde yalnızlık açısından kadın akademisyenlerin erkeklere oranla daha yüksek puanlara sahip olduğu ancak aradaki farkın büyük olmadığı görülmüştür. Literatürde çeşitli meslek gruplarında benzer bulguya ulaşan çalışmalar vardır. Örneğin Kaplan (2011) ve Karakurt (2012) bayan öğretmenlerin duygusal yalnızlık düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır (Kaplan, 2011: 102; Karakurt, 2012: 68). Kadın akademisyenlerin ailede üstlendikleri rol ile iş hayatını bir arada götürmede erkeklere göre daha fazla zorlanmaları ve kariyer engellerine erkeklere göre daha fazla maruz kalmaları (İnandı vd., 2013: 222, 231) daha fazla yalnızlık yaşamalarının muhtemel sebepleri olabilir.

Çalışmada $H_{1,3}$ hipotezinde ileri sürülen iş yerinde yalnızlık düzeyinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği savı analizler sonucunda desteklenmiştir. Buna göre hiç evlenmemiş olan akademisyenlerin evlilere ve boşananlara göre iş yerinde yalnızlık düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Duygusal yoksunluk alt boyutu açısından ise hiç evlenmeyenler ile boşananlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Literatüre bakıldığında iş yerinde yalnızlık açısından genellikle evlilerin bekârlara göre daha az yalnızlık düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir (Selçukoğlu, 2001; Mercan vd., 2012; Kaplan, 2011; Karakurt, 2012; Güngörmüş, 2011). Medeni durumun iş yerinde yalnızlığın bir belirleyicisi olmadığını tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır (Wright, 2005: 161).

Literatürde hiç evlenmeyenlerin evlilere göre daha az yalnızlık düzeyine sahip olduklarını belirten bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Akademisyenliğin evlilik hayatını olumsuz yönde etkileyebilecek yönlerinin olması bu bulgunun bir sebebi olabilir. Uludağ Üniversitesi'nin desteği ile 2000 yılında akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada akademisyenlere “evliliğin iş hayatı üzerindeki olumsuz etkileri hakkındaki görüşleri” sorulmuştur. Bu soruya erkek akademisyenlerin %31'i, kadın akademisyenlerin ise %39'u kısmen de olsa olumsuz etkilediği yönünde yanıt vermişlerdir (Aytaç vd., 2001: 141). Dolayısıyla evliliğin akademik kariyeri olumsuz

yönde etkilemesi, evli olanların hiç evlenmeyenlere göre daha yüksek yalnızlık düzeyine sahip olmalarına yol açmış olabilir.

Çalışmada tespit edilen “hiç evlenmeyenlerin boşananlara göre iş yerinde gerek genel gerekse duygusal yalnızlıklarının daha az olduğu” bulgusu ise yalnızlık literatürüyle paralellik arz etmektedir (Gierveld, 1998: 75).

Analizler sonucunda $H_{1.4}$ hipotezinde belirtilen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin çalıştıkları alana göre farklılık gösterdiği savı kabul edilmemiştir. Bu bulgu, araştırma görevlilerinde bölüm ile yalnızlık arasında anlamlı bir farklılık bulamayan Selçukoğlu (2001) ile paraleldir (Selçukoğlu, 2001: 53). Çalışma alanlarının birbirinden farklı zorlukları olduğu, bu nedenle alanın, yalnızlık düzeyini farklı şekillerde etkileyebileceği düşünülerek ileri sürülen bu hipotezin reddedilmesi, çalışma alanının yalnızlık açısından önemli bir belirleyici olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla iş yerinde yalnızlığın, akademisyenlerin çalıştığı her alanda görülebilen bir olgu olduğu belirtilebilir.

Çalışmada $H_{1.5}$ hipotezinde ileri sürülen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin unvana göre farklılık gösterdiği hipotezi kabul edilmemiştir. Çalışma koşulları, iş güvencesi, gelecek kaygısı, iş yükü, meslektaş çatışması ve stres faktörleri açısından unvanlar arasında farklılık olması nedeniyle ileri sürülen bu hipotezin analizler sonucunda desteklenmemesi, yalnızlığın akademik hayatın her aşamasında unvan gözetmeksizin görülebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada $H_{1.6}$ hipotezinde iddia edilen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin, yönetim kademesinde olup olmamasına göre farklılık gösterdiği hipotezi kabul edilmemiştir. Bu hipotez, yönetim kademesindeki kişilerin sosyal etkileşim için yeterince zaman bulamadıkları, ağır iş yükü, stres, çeşitli sebeplerle astlara mesafeli durma gereksinimi gibi faktörler nedeniyle ileri sürülmüştür. Buna karşın yöneticiliğin iş yerinde yalnızlığın bir belirleyicisi olmadığı görülmüştür. Literatürde akademisyenler dışındaki alanlarda benzer bulguya ulaşan birkaç çalışma mevcuttur (Wright, 2007: 21; Wright, 2012: 57). Dolayısıyla örneklem dâhilindeki akademik hayatın, akademisyenlerin birbirlerinden uzaklaşmadan ve sosyal iletişimi kesmeden yöneticilik görevlerini yapabilmelerine imkân verdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer bir deyişle iş

yerinde yalnızlık çok boyutlu bir kavram olup yöneticilik görevi dışındaki faktörlerden etkilenmektedir.

Çalışmada $H_{1,7}$ hipotezinde iddia edilen, akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin haftalık ders yüklerine göre farklılık gösterdiği hipotezi kabul edilmemiştir. Ders yükündeki artışın akademisyenlerin iş yerinde daha az iletişim kurmalarına yol açabileceği savından hareketle kurulan bu hipotezin reddedilmesi akademisyenlerin yoğun ders yükü altında da iş yerinde duygusal-sosyal arkadaşlık kurabildiklerini göstermektedir. Dolayısıyla örneklem dâhilinde ders yükü, iş yerinde yalnızlığın bir belirleyicisi değildir. Nitekim 2007 yılında 2570 akademisyen üzerinde yapılan bir çalışmada akademisyenlere meslekleriyle ilgili olarak rahatsız oldukları sorunlar sorulmuş ve ders yükü fazlalığı sorunu %22,7 ile ancak yedinci sırada kendisine yer bulabilmiştir (Dost ve Cenkseven, 2007: 208).

Çalışmada $H_{1,8}$ hipotezinde ileri sürülen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ücret memnuniyet durumuna göre farklılık gösterdiği hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde Kaplan (2011) öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıklarının gelir düzeyi yükseldikçe azaldığını tespit etmiş buna karşın Karaduman (2013) öğretmenlerde, Yılmaz ve Altınok (2009) ise okul yöneticilerinde gelir düzeyinin iş yerinde yalnızlık açısından anlamlı bir farklılaşmaya yol açmadığını belirlemişlerdir. Literatürde iş yerinde yalnızlığın ücret memnuniyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Her ne kadar yukarıda belirtildiği gibi konuya gelir düzeyi açısından yaklaşan birkaç çalışma olsa da bu çalışmalarda gelir düzeyinden memnuniyet sorgulanmamıştır.

Çalışmada ücretinden memnun olan akademisyenlerin memnun olmayanlara göre daha az yalnızlık hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu bulgu, ücretinden memnun olan akademisyenlerin hayatın birçok alanında olduğu gibi iş arkadaşlarıyla arzu ettikleri düzeyde ilişki kurabildikleri ve bu anlamda daha mutlu oldukları şeklinde yorumlanabilir. Gazi üniversitesi önderliğinde yapılan bir araştırmada 3261 öğretim elemanına Türkiye’de öğretim elemanlarının en önemli sorununun ne olduğu sorulmuş ve katılımcıların %48,2’si ücret düşüklüğü yanıtını vermiştir (Özdemir vd., 2006: 89). Türk Eğitim-Sen’in çalışmasında da aynı cevabı verenlerin oranı %44’tür (Türk Eğitim-Sen, 2009: 193). Akademisyenlerin sorun olarak birinci sırada gösterdikleri ücret

memnuniyetsizliğinin iş yerinde yalnızlıkla ilişkili olması da oldukça doğal görünmektedir.

Çalışmada $H_{1,9}$ hipotezinde ileri sürülen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin sosyal medya araçlarından en az birini aktif kullanma durumlarına göre farklılık gösterdiği savı kabul edilmemiştir. Yalnızlık hissedenlerin sosyal medya araçlarına yöneleceği savından hareketle ortaya atılan bu hipotezin reddedilmesinin arkasında, sosyal medyanın farklı amaçlarla kullanılabilmesi gerçeği yatmaktadır. Akademisyenler, sosyal medyayı vakit geçirme, mezunlarla iletişimi sürdürme, diğer akademisyenlerle bilgi alış verişinde bulunma, kendini tanıtmaya gibi çok farklı amaçlarla kullanabilirler. Dolayısıyla sosyal medya kullanımının ne ölçüde yalnızlığı gidermek amacıyla kullanıldığını ölçmek oldukça zordur. Bu nedenle sosyal medya araçlarının düzenli kullanımının, yalnızlığın bir belirleyicisi olmadığı görülmüş olabilir.

Araştırmada $H_{2,0}$ hipotezinde ileri sürülen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu savı kabul edilmiştir. Buna göre ilişkinin gücünü gösteren korelasyon katsayısı iş yerinde yalnızlık ölçeğinin tümü dikkate alındığında 0,474'tür. Ölçeğin alt boyutları açısından bakıldığında korelasyon katsayısı; duygusal yoksunlukla işten ayrılma niyeti arasında 0,448; sosyal arkadaşlık ile işten ayrılma niyeti arasında ise 0,385 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla işten ayrılma niyetiyle duygusal yoksunluğun sosyal arkadaşlığa göre daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Literatürde akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan başka bir çalışmaya rastlanmadığı için karşılaştırma yapılamamaktadır. Bununla birlikte Ertosun ve Erdil (2012), Türkiye'de çeşitli sektörlerde ve farklı büyüklükteki firmalarda çalışan 203 kişiyle yaptıkları anket çalışmasını analiz ederek duygusal yoksunlukla işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon katsayısını 0,319; sosyal arkadaşlıkla işten ayrılma niyeti arasında ise 0,335 olarak bulmuştur (Ertosun & Erdil, 2012: 473). Görüldüğü gibi söz konusu çalışmadaki korelasyon katsayıları daha düşüktür ve yalnızlığın boyutları arasındaki fark oldukça küçüktür. Çalışmamızda ulaştığımız bulgularla karşılaştırma yapılırsa akademisyenlerde iş yerinde yalnızlıkla işten ayrılma niyeti arasında her iki alt boyut açısından da daha güçlü bir ilişkinin olduğu göze çarpmaktadır. Türkiye dışında, çoğunluğunu Yeni

Zelanda'da farklı sektörlerde çalışanların oluşturduğu çalışmada ise Wright (2005) iş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ($r=0,460$) tespit etmiştir (Wright, 2005: 133-134).

Çalışmada $H_{2,1}$ hipotezinde ileri sürülen iş yerinde yalnızlığın akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilediği savı kabul edilmiştir. Kurulan regresyon modeline göre işten ayrılma niyetindeki değişimin yaklaşık %24'ünün duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenleri tarafından açıklanabildiği, kalan %76'lık kısmın ise modelde yer almayan diğer değişkenler tarafından açıklandığı görülmüştür. Regresyon modeline göre duygusal yoksunluktaki 1 birimlik bir artışın, işten ayrılma niyetini 0,346 birim artırdığı; sosyal arkadaşlık değişkenindeki bir birimlik artışın ise işten ayrılma niyetini 0,256 birim artırdığı belirlenmiştir. Dolayısıyla duygusal yoksunluğun sosyal arkadaşlığa göre işten ayrılma niyeti üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Literatürde akademisyenlerde iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte yukarıda sözü edilen çalışmalarında Ertosun ve Erdil (2012) korelasyon analizine ek olarak regresyon analizi yaparak iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine olan etkisini de araştırmışlardır. Buna göre duygusal yoksunluktaki 1 birimlik bir artışın, işten ayrılma niyetini 0,205 birim artırdığını; sosyal arkadaşlık değişkenindeki bir birimlik artışın ise işten ayrılma niyetini 0,230 birim artırdığını tespit etmişlerdir (Ertosun & Erdil, 2012: 473). Görüldüğü gibi söz konusu çalışmada sosyal arkadaşlığın etkisi duygusal yoksunluğa göre daha büyüktür. Çalışmamızda ise duygusal yoksunluğun işten ayrılma niyeti üzerinde sosyal arkadaşlığa göre daha fazla etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca iş yerinde yalnızlığın her iki boyutunda da işten ayrılma niyetine olan etki daha büyük bulunmuştur.

Çeşitli firmalardan 237 çalışanla gerçekleştirdikleri çalışmada Kaymaz vd. (2014) de iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine olan etkisini araştırmıştır. Çalışmada iş yerinde yalnızlıktaki 1 birimlik artışın işten ayrılma niyetini 0.14 birim artırdığı tespit edilmiştir (Kaymaz vd., 2014: 50). Görüldüğü gibi tespit edilen etki, çalışmamızda belirlenen etkiden daha düşüktür. Dolayısıyla akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıkları işten ayrılma niyeti üzerinde daha büyük bir etki meydana getirmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada a) akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ne olduğu; b) iş yerinde yalnızlık düzeyinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma alanı, unvan, yöneticilik görevi, ders yükü, ücret tatmini ve sosyal medya kullanımına göre farklılık gösterip göstermediği; c) iş yerinde yalnızlıkla işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olup olmadığı ve son olarak d) iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. BEBKA bölgesindeki devlet üniversitelerinde çalışan 251 akademisyenle anket yapılarak veri toplanmış ve veri analizi sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ortalama 2,16 puan ile düşük olduğu görülmüştür. Bunda ülkemizin toplumcu kültüre sahip olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Akademik hayattaki güçlüklerle ve problemlere rağmen yalnızlık düzeyinin düşük olması, akademisyenlerin benzer sorunları paylaşan bireylerle arkadaşlık yapabildiklerini göstermektedir. Araştırmada özellikle sosyal arkadaşlık boyutuna ilişkin ortalama puanın 1,92 olarak bulunması bunun önemli bir göstergesi olmaktadır.

İş yerinde yalnızlık düzeyinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma alanı, unvan, yöneticilik görevi, ders yükü, ücret tatmini ve sosyal medya kullanımına göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde yalnızlık düzeyinin yaşa, çalışma alanına, unvana, yöneticilik görevine, ders yüküne ve sosyal medya kullanımına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Özellikle yöneticilik görevi ve ders yükü fazlalığının iş yerinde yalnızlık düzeyi üzerinde belirleyici olmaması, akademisyenlerin yoğun iş yükü altında bile çevrelerinde bulunan çalışma arkadaşlarıyla iletişimi koparmadıklarını göstermektedir.

Yapılan analizler sonucunda iş yerinde yalnızlığın cinsiyete, medeni duruma ve ücret memnuniyetine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Cinsiyet açısından kadın akademisyenlerin erkeklere göre daha yüksek yalnızlık puanlarına sahip olduğu belirlenmiştir. Bunda kadın akademisyenlerin aile ve iş hayatı rollerini bir arada götürmede erkeklere göre daha fazla zorlanmalarının ve kariyer engellerine erkeklerden daha fazla maruz kalmalarının etkili olabileceği belirtilebilir. Medeni durum açısından bakıldığında hiç evlenmeyen akademisyenlerin evlilere göre daha az yalnızlık düzeyine

sahip oldukları görülmüştür. Bunda akademik kariyer üzerinde evliliğin olumsuz etki meydana getirmesinin rolü olduğu düşünülmektedir. Medeni durum açısından bir diğer sonuç ise hiç evlenmeyen akademisyenlerin boşananlara göre iş yerinde gerek genel olarak gerekse duygusal açıdan daha az yalnızlık hissettikleridir. Şüphesiz boşanma gibi önemli bir duygusal çöküşün bu tür bir sonuca yol açması doğal karşılanmalıdır. Son olarak akademisyenlerin ücret memnuniyetinin de iş yerinde yalnızlık seviyelerini anlamlı olarak farklılaştırdığı saptanmıştır. Ücretinden memnun olan akademisyenlerin olmayanlara göre kendilerini iş yerinde daha az yalnız hissetmesi, ücret meselesinin akademisyenler açısından çok önemli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla ücret memnuniyeti akademisyenler için iş yerinde arzu edilen sosyal-duygusal ilişkilerin kurulması açısından ön planda olan bir değişkendir.

Çalışmada akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Korelasyon katsayısı $r = +0,474$ olarak tespit edildiği için iki değişken arasında pozitif ve orta derece bir ilişkinin olduğu belirtilebilir. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin alt boyutları açısından bakıldığında ise duygusal yoksunluk ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve orta derece bir ilişki ($r = +0,448$); sosyal arkadaşlık ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif ve zayıf ($r = +0,385$) bir ilişkinin varlığı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma niyetiyle duygusal yoksunluğun sosyal arkadaşlığa göre daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu göze çarpmaktadır.

Çalışmada iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır. Buna göre duygusal yoksunluktaki 1 birimlik bir artışın, işten ayrılma niyetini 0,346 birim artırdığı; sosyal arkadaşlık değişkenindeki bir birimlik artışın ise işten ayrılma niyetini 0,256 birim artırdığı saptanmıştır. Dolayısıyla duygusal yoksunluğun sosyal arkadaşlığa göre işten ayrılma niyeti üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca regresyon modeline göre işten ayrılma niyetindeki değişimin yaklaşık %24'ünün duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenleri tarafından açıklanabildiği, kalan %76'lık kısmın ise modelde yer almayan diğer değişkenler tarafından açıklandığı görülmüştür.

Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar akademisyenler açısından işyeri yalnızlığının önemli bir sorun olduğunu ve fiilen işten ayrılma davranışına bile yol

açabileceğini göstermiştir. Bu nedenle üniversitelerde iş yerinde yalnızlığı azaltmak üzere bir takım önlemlerin alınmasında fayda vardır. Örneğin çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, akademisyenlerin mevcut ücret düzeyinin memnuniyet verici bir seviyeye getirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bunun dışında akademisyenler arasındaki etkileşimi artırıcı sosyal etkinlikler düzenlenmesi, kurum bünyesinde iletişimi artırmak üzere sosyal oda tarzında yerler yapılması, ekip çalışmalarına daha fazla önem verilmesi, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artırıcı stratejiler belirlenerek uygulanması iş yerinde yalnızlığın azaltılmasında önemli bir rol üstlenecektir.

KAYNAKLAR

- Acar, A., (2012), “Yükseköğretimin Yeniden Yapılandırılmasında Temel Bir Karar: Çeşitlilik”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, C. 2, Özel Sayı, ss. 32-34.
- Ak, B., (2008), “Verilerin Düzenlenmesi ve Gösterimi”, (Ed.) Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 1-47.
- Altunışık, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2010), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, Genişletilmiş 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Amour, D. S., (2000), “Ten Ways to Retain High-Performance Employees”, *Canadian Manager*, Vol. 25, No. 2, pp. 21-28.
- Aras, M. ve A. Karakiraz (2013), “Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S. 4, ss. 1-14.
- Ardıç, K. ve S. Polatçı (2008), “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 10, S. 2, ss. 69-96.
- Arı, A., (2007), “Üniversite Öğretim Elamanlarının Sorunları”, *MANAS Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 17, ss. 65-74.
- Arslan, R. ve B. N. Acar (2013), “Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Kavramlarına Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 3, ss. 281-298.
- Aydın, A., K. Üçüncü ve T. Taşdemir (2011), “Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C. 8, S. 2, ss. 387-399.
- Aytaç, M., S. Aytaç, Z. Fırat, N. Bayram ve A. Keser (2001), *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü Proje No 99/29, Bursa.
- Aytaç, S., (2009), *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/ec109.pdf> (07.05.2014).
- Baş, T., (2008), *Anket*, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- BEBKA (2014), *2013 Yılı Ajans Faaliyet Raporu (Ocak-Aralık 2013)*, http://www.bebka.org.tr/admin/datas/sayfas/files/2013_YILI_AJANS_FAALİYET_RA_PORU.pdf (07.05.2014).

Biçer, M., (2005), *Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.

Bogaerts, S., (2006), “Feelings of Subjective Emotional Loneliness: An Exploration of Attachment”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 34, No. 7, pp. 797-812.

Boylu, Y., E. Pelit ve E. Güçer, (2007), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C. 44, S. 511, ss. 55-74.

Bozkurt, Ö. ve İ. Yurt (2013), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 11, S. 22, ss. 121-139.

Brody, J. E., (2013), “Shaking Off Loneliness”, *The New York Times*, May 13, p. 5.

Budak, G., ve O. Sürgevil (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 20, S. 2, ss. 95-108.

Buluş, M., (1997), “Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 3, ss. 82-90.

Cacioppo, J. T., L.C. Hawkey, G.J. Norman ve G.G. Berntson, (2011), “Social Isolation”, *Annals of the New York Academy of Sciences*, Vol. 1231, August, pp. 17-22.

Cam, E., (2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C. 1, S. 1, Aralık, <http://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/viewFile/71/210>, (07.05.2014), ss. 1-10.

Camkurt, M.Z., (2007), “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 20, S. 6, C. 21 S. 1, Mayıs-Ağustos, ss. 80-106.

Cemalcılar, Z., (2012), “Psikolojinin Doğası”, (Ed.) Z. Cemalcılar, *Psikoloji içinde*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları-No: 2683, Eskişehir, ss. 2-27.

Chan, S.H. ve H.H. Qiu, (2011), “Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 22, No. 5, March, pp. 1109-1127.

Coşkuner, S. ve A. Şener (2013), “Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, Kasım, http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/AKADEMISYENLERIN_IS_VE_AILE_ALANI_KASIM2013.pdf (09.05.2014), ss. 1-25.

Cotton, J. L. ve J. M. Tuttle (1986), "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research", *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 1, pp. 55-70.

Çağlar, Ç., (2011), "Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi İle Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, C. 11, S. 4, Güz, ss. 1827-1847.

Çakıcı, Z., (2010), *Esenlik ve Akademik Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Çakır, V. ve V. Çakır, (2011), "Yalnızlık ve Televizyon Kullanımı", *Selçuk İletişim*, C. 7, S. 1, ss. 131-147.

Çavuş, M. F., T. Gök, F. Kurtay (2007), "Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 16, S. 2, ss. 97-108.

Çekmecelioğlu, H. G., (2005), "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 2, ss. 23-39.

Çimen, M., (2000), *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Dağdeviren, N., Z. Musaoğlu, İ. K. Ömürlü ve S. Öztora (2011), "Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler", *Balkan Medical Journal*, Vol. 28, No. 4, pp. 69-74.

Dalğar, H., H. Tunç ve M. Kaya (2009), "Bölgesel Kalkınmada Yükseköğretim Kurumlarının Rolü ve Bucak Örneği", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl 1, S. 1, ss. 39-50.

Deliorman, R. B., S. Yıldız, İ. T. Boz ve İ. Yiğit (2008), "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi Marmara Üniversitesi Örneği", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 25, S. 2, ss. 465-497.

Demirgil, H., (2008), "*Parametrik Olmayan (Non-Parametric) Hipotez Testleri*", (Ed.) Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 83-112.

DiTommaso, E. ve B. Spinner, (1997), "Social and Emotional Loneliness: A Reexamination of Weiss' Typology of Loneliness", *Personality and Individual Differences*, Vol. 22, No. 3, pp. 417-427.

Dixon, M. L., (2007), Leadership Styles, Diversity in Work Groups, Work Group Effectiveness, and Turnover Intention, Unpublished Doctor of Philosophy Dissertation, Lynn University, Florida.

Doğan, T. ve A. Eryılmaz (2012), “Akademisyenlerde İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş”, *Ege Akademik Bakış*, C. 12, S. 3, ss. 383-389.

Doğan, T., B. Çetin ve M.Z. Sungur, (2009), “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, C. 10, S. 4, ss. 271-277.

Dost, M. T. ve F. Cenkseven (2007), “Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 16, S. 2, ss. 203-218.

Duy, B., (2003), *Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Erdil, O. ve Ö. G. Ertosun, (2011), “The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 24, October, pp. 505-525.

Eren, A. ve B. Saraçoğlu (2011), “Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 26, S. 1, ss. 1-15.

Ergin, C., (1995), “Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 12, S. 1-2, ss. 37-50.

Erkuş, A. ve M. A. Fındıklı (2013), “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılmaya Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 42, S. 2, ss. 302-318.

Eroğlu, A., (2008), “Faktör Analizi”, (Ed.) Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 319-331.

Erözkan, A., (2004), “Lise Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ve Yalnızlık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 4, S. 2, ss. 155-175.

Ertosun, Ö. G. ve O. Erdil, (2012), “The Effects of Loneliness on Employees’ Commitment and Intention to Leave”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 41, pp. 469-476.

Eskin, M., (2001), “Ergenlikte Yalnızlık, Başetme Yöntemleri ve Yalnızlığın İntihar Davranışı ile İlişkisi”, *Klinik Psikiyatri*, C. 4, S. 1, ss. 5-11.

Flynn, A. A., (2000), Dimensions of Faculty Organizational Commitment Related to Tenure, Performance and Turnover Intention, Unpublished Doctor of Philosophy Dissertation, University of Illinois, Chicago.

Geçtan, E., (2012), *İnsan Olmak*, Metis Yayınları, İstanbul.

Gezer, E., F. Yenel ve H. Şahan (2009), “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 2, S. 6, ss. 243-250.

Gierveld, J., (1998), “A Review of Loneliness: Concept and Definitions, Determinants and Consequences”, *Reviews in Clinical Gerontology*, Vol. 8, No. 1, pp. 73-80.

Gözler, Ö., (2007), “Kötü Yönetici İşi Bıraktıyor”, <http://www.capital.com.tr/kotu-yonetici-isi-biraktiriyor-haberler/19528.aspx> (07.05.2014).

Gumpert, D. E. ve D. P. Boyd (1984), “The Loneliness of the Small-Business Owner”, *Harvard Business Review*, Vol. 62, No. 6, November-December, pp. 18-24.

Güncel Sözlük, (2014), “Yalnızlık”, Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr> (08.05.2014).

Güngörmüş, K., (2011), *Hemşirelerin Duygusal Zekâları İle İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Erzurum.

Gürbüz, S. ve M. Bekmezci (2012), “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 41, S. 2, ss. 189-213.

Gürcan, İ. S., (2014), “Korelasyon-Regresyon Analizi”, <http://80.251.40.59/veterinary.ankara.edu.tr/sgurcan/sberegresyon.ppt>, (14 Nisan 2014).

Halat, M. I., (2009), *Yatırım Kuramı Bağlamında Evli Çiftlerde Uyum, Nedensel ve Sorumluluk Yüklemeleri ile Yalnızlık Arasındaki Bağlantılar*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.

Hamamcı, Z. ve B. Duy (2005), “Bilişsel Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Sosyal Beceri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ve Fonksiyonel Olmayan Tutumları Üzerindeki Etkisi”, *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, C. 4, S. 7, ss. 3-20.

Hawkey, L.C. ve J. T. Cacioppo (2010), “Loneliness Matters: A Theoretical and Empirical Review of Consequences and Mechanisms”, *Annals of Behavioral Medicine*, Vol. 40, No. 2, pp. 218-227.

Heydarian, M. ve S. Abhar (2011), “Factors Contributing to Employees’ Turnover Intention”, *SEGi Review*, Vol. 4, No. 2, pp. 31-41.

Izgar, H., (2009), “Okul Yöneticilerinde Yalnızlık ve Depresyon Üzerine Bir İnceleme”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, C. 9, S. 1, ss. 231-258.

İnandı, Y., B. Tunç ve F. Uslu (2013), “Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 219-238.

İşçi, E., (2010), *Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Kalaycı, Ş., (2008), “Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli”, (Ed.) Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 257-269.

Kaplan, M. S., (2011), *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Karaduman, M., (2013), *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Karakurt, A., (2012), *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Karaoğlu, N., S. Avşaroğlu ve M. E. Deniz, (2009), “Yalnız mısın? Selçuk Üniversitesi Öğrencilerinde Yalnızlık Düzeyi ile İlgili Bir Çalışma”, *Marmara Medical Journal*, C. 22, S. 1, ss. 19-26.

Kastenbaum, R. J., (1993), “Loneliness”, *Encyclopedia of Adult Development*, Oryx Press, USA, pp. 282-285.

Kaya, Y. M., (2008), *Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Kayış, A., (2008), “Güvenilirlik Analizi (Reliability Anaysis)”, (Ed.) Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 401-419.

Kaymaz, K., U. Eroğlu ve Y. Sayılar (2014), “Effect of Loneliness at Work on the Employees’ Intention to Leave”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 16, S. 1, ss. 38-53.

Kılınç, H. ve S. A. Sevim, (2005), “Ergenlerde Yalnızlık ve Bilişsel Çarpıtmalar”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C. 38, S. 2, ss. 67-89.

Kızılcı, S., V. Erdoğan ve E. Sözen (2012), “The Influence of Selected Personality and Workplace Features on Burnout Among Nurse Academics”, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, Vol. 11, No. 4, pp. 307-314.

Kızıldağ, S., (2009), *Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Yalnızlık, Boyun Eğici Davranışlar ve Sosyal Destek*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Killeen, C., (1998), “Loneliness: An Epidemic in Modern Society”, *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 28, No. 4, pp. 762-770.

Kitapçı, H., R. Kaynak ve S. S. Ökten (2013), “Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma”, *International Review of Economics and Management*, Vol. 1, No. 1, pp. 49-73.

Koçak, R., (2005), “Duygusal İfade Eğitimi Programının Üniversite Öğrencilerinin Aleksitimi ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C. III, S. 23, ss. 29-45.

Konakay, G. ve S. S. Altaş (2011), “Akademisyenlerde Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi Örneği”, *Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Dergisi*, C. 13, S. 2, ss. 35-71.

Kozaklı, H., (2006), *Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Körler, Y., (2011), *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Yalnızlık Düzeyleri ve Yalnızlık ile Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Kutanis, R. Ö. ve A. Karakiraz (2013), “Akademisyenlerde Tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile Ölçülmesi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, *İşletme Bilimi Dergisi*, C. 1, S. 2, ss. 13-30.

Lam, L. W. ve D. C. Lau (2012), “Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 20, pp. 4265-4282.

Lopata, H. Z., (1969), “Loneliness: Forms and Components”, *Social Problems*, Vol. 17, No. 2, pp. 248-262.

Martin, J. M. ve P. Schumacher (2003), “Loneliness and Social Uses of the Internet”, *Computers in Human Behavior*, Vol. 19, No. 6, pp. 659-671.

Mengi, F. ve S. Schreglmann (2013), “Akademisyenlik Bağlamında Bilimsel Üretkenliği Etkileyen Çevresel Faktörler”, *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 2, S. 1, ss. 1-17.

Mercan, N., E. Oyur, B. Alamur, S. Gül ve S. Bengül (2012), “İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 4, S. 1, ss. 213-226.

Muchinsky, P. M., (2000), “Emotions in the Workplace: The Neglect of Organizational Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, No. 7, pp. 801-805.

Naktiyok, A. ve E. Kaygın (2012), “Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C. 4, No. 1, ss. 23-32.

Nayak, N., (2002), Job Satisfaction and Organizational Commitment as Factors of Turnover Intention of IRS Procurement Employees, Unpublished Doctor of Philosophy Dissertation, Walden University.

Odabaşı, H. F., M. Fırat, S. İzmirli, S. Çankaya ve Z. A. Mısırlı (2010), “Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 10, S. 3, ss. 127-142.

Onay, M. ve S. Kılıcı (2011), “İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 3, S. 2, ss. 363-372.

ÖSYM, 2012-2013 Öğretim Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları, <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-69420/h/28ogretimelemanakdgrv.pdf> (10 Nisan 2014).

Özçelik, H. ve S. Barsade (2011), “Work Loneliness and Employee Performance”, *Academy of Management Proceedings*, Vol. 1, pp. 1-6.

Özdevecioğlu, M., (2004), “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 37, S. 4, ss. 97-115.

Özdemir, M. Ç., G. Yüksel, N. Cemaloğlu, M. Çakmak, N. Çeliköz, Y. Erişen, H. Unsal ve O. Doğan (2006), *Türkiye Üniversiteleri Öğretim Elemanı Araştırması*, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Özdevecioğlu, M., M. Karaca, Ö. Demirtaş ve A. Bayram (2013), Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failure) Üzerindeki Etkisi, *1. Örgütsel Davranış Kongresi (15-16 Kasım 2013)*, Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, Sakarya, http://www.odk.sakarya.edu.tr/1_Orgütsel_Davranis_Kongresi_Kitabi.pdf (07.05.2014), ss. 7-15.

Özmen, Ö.T., P. S. Özer ve Ö. Y. Saatçioğlu (2005), “Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 2, ss. 1-14.

Öztürk, H., F. N. Sevindik ve S. Ç. Yaman (2006), “Öğrencilerde Yalnızlık ve Sosyal Destek İle Bunlara Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 16, S. 1, ss. 383-394.

Özyer, K. ve U. Orhan (2012), “Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, C. 12, S. 4, ss. 511-518.

Patterson, A. C. ve G. Veenstra (2010), “Loneliness and Risk of Mortality: A Longitudinal Investigation in Alameda County, California”, *Social Science & Medicine*, Vol. 71, No. 1, pp. 181-186.

Paula, K., (2011), “Yalnızlık Hissi: Teorik Yaklaşımlar”, (çev.) S. Zengin ve M. Kızılgeçit, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, C. 11, S. 3, ss. 217-229.

Peplau, L. A. ve D. Perlman (1979), “*Blueprint for a Social Psychological Theory of Loneliness*”, (Ed.) M. Cook ve G. Wilson, *Love and Attraction* içinde, Pergamon, England, pp. 101-110.

Peplau, L. A. ve D. Perlman (1982), “*Perspectives on Loneliness*”, (Ed.) L.A. Peplau ve D. Perlman, *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* içinde, John Wiley & Sons, pp. 1-18.

Peplau, L. A., (1985), “*Loneliness Research: Basic Concepts and Findings*”, (Ed.) I. G. Sarason ve B. R. Sarason, *Social Support: Theory, Research and Applications* içinde, Martinus Nijhoff Publishers, pp. 269-286.

Perlman, D. ve L. A. Peplau (1982), “*Theoretical Approaches to Loneliness*”, (Ed.) L.A. Peplau ve D. Perlman, *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* içinde, John Wiley & Sons, pp. 123-134.

Perlman, D. ve L.A. Peplau (1998), “Loneliness”, *Encyclopedia of Mental Health*, Vol. 2, New York Academic Press, pp. 571-581.

Polat, M. ve C. H. Meydan (2010), “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, C. 9, S. 1, ss. 145-172.

Poyraz, K. ve B. Kama (2008), “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 13, S. 2, ss. 143-164.

Ren, H., Y. Chen ve L. Zhang, (2011), “When You Feel Lonely at Work: Social Loneliness, Work Strains, and Performance”, *5th Global Business and Social Science Research Conference (June 20-21, 2011)*, Beijing, China, <http://www.wbiconpro.com/433-Hong.pdf> (08.05.2014), pp. 1-21.

Rokach, A. ve N. Bauer (2004), “Age, Culture, and Loneliness Among Czechs and Canadians”, *Current Psychology*, Vol. 23, No. 1, pp. 3-23.

Rokach, A., (2004), “Loneliness Then and Now: Reflections on Social and Emotional Alienation in Everyday Life”, *Current Psychology*, Vol. 23, No. 1, pp. 24-40.

Rokach, A., (2007), “The Effect of Age and Culture on the Causes of Loneliness”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 35, No. 2, pp. 169-186.

Sabuncuoğlu, E. T., (2007), “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış*, C. 7, S. 2, ss. 613-628.

Sabuncuoğlu, Z., ve M. V. Tüz, (2008), *Örgütsel Psikoloji*, 4. Baskı, Alfa Aktüel, Bursa.

Sağlam, A. Ç., (2011), “Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 8, S. 15, ss. 407-420.

Selçukoğlu, Z., (2001), *Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Serinkan, C., ve A. Bardakçı (2009), “Pamukkale Üniversitesi’ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma”, *MANAS Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 21, ss. 115-132.

Silman, F. ve T. Dogan (2013), “Social Intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace”, *Spanish Journal of Psychology*, Vol. 16, No. 36, pp. 1-6.

Spira, L. ve A. K. Richards (2003), “On Being Lonely, Socially Isolated and Single: A Multi-Perspective Approach”, <http://internationalpsychoanalysis.net/wp-content/uploads/2007/11/arlenekramerrichardsspiraevlonelylit.pdf> (08.05.2014), pp. 1-17.

Sungur, O., (2008), “Korelasyon Analizi”, (Ed.) Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 113-127.

Şenses, F., (2007), Uluslararası Gelişmeler Işığında Türkiye Yükseköğretim Sistemi: Temel Eğilimler, Sorunlar, Çelişkiler ve Öneriler, ERC Working Papers in Economics 07/05, Ankara, <http://erc.metu.edu/menu/series07/0705.pdf> (08.05.2014).

Şişman, M. ve S. Turan (2004), “Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma)”, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 5 S. 1 Haziran, ss. 117-128.

Teoman, D. D., (2007), *Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Tonta, Y., (2011), “Parametrik Olmayan Testler”, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, TÜBA Açık Ders Malzemesi, Ankara, <http://www.acikders.org.tr/dersler/sbay-tonta/sbay-dokumanlar/sbay-12-non-parametrik-testler.pptx>, (11 Nisan 2014).

Topçu, B., S. Saraçlı, P. Dursun ve C. Gazeloğlu (2012), “Akademisyenlerin Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Çalışma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği”, *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 1, ss. 15-19.

Turan, A. F., (2010), *Üniversite Öğrencilerinin İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmalarını Yordamada Yalnızlık, Benlik Saygısı, Yaş, Cinsiyet ve Romantik İlişki Yaşama Durumunun Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Tutar, H. ve M. Altınöz, (2010), “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 65, S. 2, ss. 195-218.

Türk Eğitim-Sen (2009), *Türkiye’de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, (Araştırma Yöneticisi V. Bilgin), Ankara.

Ünsalver, B. Ö., (2011), “Yalnızlık...”, <http://www.e-psikiyatri.com/yalnizlik-25098>, (02 Şubat 2014).

Vasumathi, A., S. Govindarajalu, E.K. Anuratha ve R. Amudha (2003), “Stress and Coping Styles of an Entrepreneur: An Empirical Study”, *Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 1, pp. 43-51.

Wright, S. L., (2007), “The Experience of Loneliness in Organisations”, Paris, France: *European Academy of Management Conference (16-19 May 2007)*, <http://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/1856>, (22.01.2014), pp. 1-36.

Wright, S. L., C.D.B. Burt ve K.T. Strongman (2006), “Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development”, *New Zealand Journal of Psychology*, Vol. 35, No. 2, pp. 59-68.

Wright, S.L., (2005), Loneliness in the Workplace, Unpublished Doctor of Philosophy in Psychology, University of Canterbury.

Wright, S.L., (2012), "Is It Lonely at the Top? An Empirical Study of Managers' and Nonmanagers' Loneliness in Organizations", *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, Vol. 146, No. 1-2, pp. 47-60.

Yıldız, S. M., (2013), "Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, C. 13, S. 3, ss. 317-324.

Yazıcıoğlu, Y. ve S. Erdoğan (2007), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Genişletilmiş 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.

Yılmaz, B. ve A. Halıcı (2010), "İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, C. 2, S. 4, ss. 93-107.

Yılmaz, E. ve H. Aslan (2013). "Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, C. 3, S. 3, ss. 59-69.

Yılmaz, E. ve V. Altınok (2009), "Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, C. 15, S. 59, ss. 451-469.

Yılmaz, E., (2008), "Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals", *Social Behavior and Personality*, Vol. 36, No. 8, pp. 1085-1096.

Yılmaz, K., (2009), "Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, C. 15, S. 59, ss. 471-490.

Yükseköğretim Kurulu (2007), *Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi*, Ankara.

Yüksel, F., (1991), *İçsel ya da Dışsal Denetimli Olmanın ve Bazı Değişkenlerin Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yürür, S. ve O. Ünlü (2011), "Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 13, S. 2, ss. 81-104.

EKLER

İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN BELİRLENMESİ: ANKET FORMU

Sayın İlgili,

Bu anket, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında yapılmakta olan “**İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama**” konu başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anketin hedef kitlesi üniversitelerde çalışan akademisyenlerdir. Ankette isminiz ve çalıştığınız kurum adı istenmemektedir. Çalışma gönüllü katılım ile sürdürülmektedir. Vereceğiniz cevaplar bilimsel ahlâka uygun ve gizlilik ilkesine bağlı kalınarak akademik çalışma amacı dışında hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Ankete içtenlikle verdiğiniz cevaplar ile yaptığınız katkı için teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Doç.Dr. Gürkan HAŞİT
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
İşletme Bölümü (Tez Danışmanı)

Birol DEMİRBAŞ
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
İşletme B. Yüksek Lisans Öğrencisi

Lütfen aşağıdaki soruları yanıtlayınız:

YAŞINIZ 20-29 30-39 40-49 50-59 60 ve üstü

CİNSİYETİNİZ Kadın Erkek

MEDENİ DURUMUNUZ Hiç Evlenmedi Evli Boşanmış Eşi Vefat Etti

AKADEMİK UNVANINIZ Prof.Dr. Doç.Dr. Yrd.Doç.Dr. Öğrt.Gör. Araş.Gör. Okutman Uzman

ÇALIŞMA ALANINIZ Fen B. Sağlık B. Sosyal B. Eğitim B.

HAFTALIK DERS YÜKÜNÜZ 0 1-9 10-19 20-29 30 ve üstü
(İkinci Öğretim Dâhil)

Aldığınız Ücretin Yaptığınız İşin Karşılığı Olduğunu Düşünüyor musunuz? Evet Kısmen Hayır

YÖNETİCİLİK GÖREVİNİZ

Yok Dekan Dekan Yrd. Müdür Müdür Yrd. Bölüm Başkanı Bölüm Bşk. Yrd. Diğer

SOSYAL MEDYA ARAÇLARINDAN (Facebook, Twitter vb.) EN AZ BİRİNİ AKTİF OLARAK KULLANIYOR MUSUNUZ? EVET HAYIR

Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz.

Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi ifade eden seçeneğin üzerine **X** işareti koyunuz.

| DEĞERLENDİRME SORULARI | | KESİNLİKLE KATILMIYORUM | KATILMIYORUM | KARARSIZIM | KATILYORUM | KESİNLİKLE KATILYORUM |
|------------------------|--|----------------------------|--------------|------------|------------|--------------------------|
| 1 | İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim. | | | | | |
| 2 | Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum. | | | | | |
| 3 | Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum. | | | | | |
| 4 | Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum | | | | | |
| 5 | İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum. | | | | | |
| 6 | Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir. | | | | | |
| 7 | İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum. | | | | | |
| 8 | İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim. | | | | | |
| 9 | İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim. | | | | | |
| 10 | İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır. | | | | | |
| 11 | İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım | | | | | |
| 12 | İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var. | | | | | |
| 13 | İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur. | | | | | |
| 14 | İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır. | | | | | |
| 15 | Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim. | | | | | |
| 16 | İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır. | | | | | |
| 17 | Çoğunlukla üniversitemden ayrılmayı düşünüyorum | | | | | |
| 18 | Büyük bir ihtimalle birkaç yıl içinde başka bir üniversiteye geçmeye çalışacağım | | | | | |
| 19 | Şu an çalıştığım üniversiteden ayrılmak istiyorum. | | | | | |
| 20 | Beklenmedik bir durum olmadıkça üniversitemde çalışmaya devam etmeyi düşünüyorum. | | | | | |
| 21 | Daha iyi bir üniversitede çalışma niyetindeyim. | | | | | |
| 22 | Başka bir üniversiteden teklif alsam bile üniversitemden ayrılmam. | | | | | |
| 23 | Koşullar elverirse daha iyi şartlara sahip başka bir üniversiteye geçmeyi düşünürüm. | | | | | |

ANKETE KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

| | | |
|---|--|----------|
|  | T.C. BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ ÖĞRENCİ ÖZGEÇMİŞ FORMU | Fotoğraf |
|---|--|----------|

| | | | |
|-------------------------------|--|---------------------|------------|
| Adı-Soyadı | Bırol DEMİRBAŞ | | |
| Lisans Öğrenimi | Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi | Doğum Yeri | İstanbul |
| Yüksek Lisans Öğrenimi | Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi | Doğum Tarihi | 03.08.1971 |

03.08.1971 tarihinde İstanbul'da doğan Bırol Demirbaş, orta öğrenimini Çorum Atatürk Lisesi'nde, yüksek öğrenimini Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde, yüksek lisansını Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalında tamamlamış olup, psikoloji, sosyoloji, hukuk ve işletme alanlarındaki bilimsel yayın ve faaliyetlerle ilgilenmektedir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

ADRES Esentepe Mah. Ören Sokak No : 9 Daire 2 Nilüfer BURSA

TELEFON :

GSM: 536 306 16 69

E-Posta: birolb@hotmail.com