

İş Doyumu ve alışma Yaşamında Yalnızlık: Mersin Üniversitesi İdari alışanlarına İlişkin Bir Arařtırma¹

Emrah KOAK² ve Binali TUN³

Öz

Bu araştırmada, Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının, yalnızlık durumları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Betimsel nicel çalışma desenine uygun olarak dzenlenen araştırmanın çalışma grubu, genel idare hizmetleri sınıfında görevli 279 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların alışma yaşamında yalnızlık konusundaki gürüşleri, “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” ile iş doyumunu konusundaki gürüşleri “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ile belirlenmiştir. Katılımcıların iş doyumunu ve çalışma yaşamı yalnızlık puanlarının, bağımsız değişkenlere göre analizinde t-testi ve varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Katılımcıların iş doyumları ile çalışma yaşamında yalnızlık puanları arasındaki ilişki korelasyon analizi tekniği ile belirlenmiştir. Yine katılımcıların yalnızlık puanlarının, iş doyumunu yordama düzeyini belirlemek üzere regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların yalnızlık düzeyleri ile iş doyumları arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İdari alışanların yalnızlık düzeyi arttıka, iş doyum düzeyi düşmektedir. Erkek katılımcıların ve 20 yıldan fazla kıdeme sahip olan çalışanların, iş doyumunu düzeyleri daha yüksektir. Üst unvanlıların, asıllarına göre, evli olanların, bekârlara göre, iş doyumunu düzeyleri daha yüksektir. Asılların amirlerine göre, duygusal yoksunluğu ve iş yaşamında yalnızlığı daha fazladır. Bekâr alışanların, evli çalışanlara göre, yalnızlık düzeyleri daha yüksektir. Katılımcıların iş doyumunu ile yalnızlık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yine katılımcıların, yalnızlık düzeyleri, onların iş doyumunu düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısıdır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, çalışma yaşamında yalnızlık, üniversite idari alışanları

Job Satisfaction and Loneliness in Working Life: A Study on Mersin University Administrative Staff

Abstract

In this study, it was tried to determine the relationship between loneliness and job satisfaction levels of Mersin University administrative staff. The study group of the research consists of 279 participants. Participants' opinions about loneliness in working life, “Loneliness in Work Life Scale” and their opinions on job satisfaction were determined with “Minnesota Job Satisfaction Scale”. T-test and variance analysis techniques were used to analyze the job satisfaction and work life loneliness scores of the participants. The relationship between the job satisfaction of the participants and loneliness scores in working life was determined by the correlation analysis technique. Again, regression analysis technique was used to determine the level of loneliness of the participants in their working life and the level of predicting job satisfaction. According to the results of the research, there is a negative relationship between the loneliness levels of the participants in their work life and their job satisfaction. Male participants, who have more than 20 years of seniority than women, have higher job satisfaction levels. Compared to the subordinates of the chief positions, the married ones have higher job satisfaction levels than singles. Subordinates have more emotional deprivation and loneliness in business life than their superiors. Single employees have higher levels of loneliness than married employees. There is a negative relationship between job satisfaction of the participants and their loneliness. Again, the loneliness level of the participants is a significant predictor of their job satisfaction levels.

Key Words: Job satisfaction, loneliness at work, university administrative staff

Atıf İin / Please Cite As:

Koak, E. ve Tun, B. (2020). İş doyumunu ve alışma yaşamında yalnızlık: Mersin Üniversitesi idari alışanlarına ilişkin bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2092-2112.

Geliş Tarihi / Received Date: 18.05.2020

Kabul Tarihi / Accepted Date: 25.06.2020

¹ Bu alışma danışmanlığı Doç. Dr. Binali TUNÇ tarafından yürütölen yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, emrahkocak@mersin.edu.tr
ORCID: 0000-0002-9361-820X

³ Doç. Dr. - Mersin Üniversitesi Eğitim Faköltesi, tunc75@gmail.com
ORCID: 0000-0003-3636-209X

Giriş

Bu çalışmada örgütsel davranış konusundaki önemli olgulardan olan, çalışanların yalnızlık duygusu ile örgütsel iş doyumunu arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Yalnızlık, sosyal bir varlık olan insan için bireysel düzeyde olduğu kadar, örgütsel düzeyde de çeşitli sorunların göstergesidir. Çalışanlar arasında sağlıklı iletişim kanallarının oluşturulamaması çalışanların yalnızlık duygusu yaşamasının önemli nedenlerinden biridir. İnsanların sosyalleşme davranışları her ne kadar kuramsal düzeyde ayrıştırılarak incelenebilse de günlük yaşamda yalnızlık ve çalışma yaşamında yalnızlık kavramlarını birbirinden ayırmak olanaklı değildir. Çalışanlar, özel hayatlarında sağlıklı ve doyurucu sosyal ilişkiler kursalar bile, çalışma ortamında yalnızlık hissedebilmektedirler. Bu yönüyle çalışma yaşamında yalnızlık olgusu, çalışanların çalışma ortamında yaşadıkları bir duygu durumudur.

Örgütsel görev ve rol dağılımlarının, çalışanların beklenti, kapasite ve ilgileriyle uyumu önemlidir. Örgütsel yapı ve süreçler ile çalışan özellikleri uyumadığında, çalışanların duygu durumları zarar görürken, örgütsel çatışmalara da zemin oluşur. Bu sorunların fazlaşması, bazı çalışanların içe kapanarak, sosyal ortamdan uzaklaşmalarına yol açabilir. Bu yönüyle araştırmada, bir devlet üniversitesindeki idari çalışanların, çalışma yaşamındaki yalnızlık durumlarının, iş doyumlarını nasıl etkilediği anlaşılmalı çalışılmaktadır.

İş doyumunu, çalışanların, çalışma yaşamından beklentilerinin karşılanma düzeyini en iyi ifade eden kavramlardan biridir. İş doyumunu psikolojik, fizyolojik ve çevresel etkenlerin birlikte belirleyici olduğu, bireyin yaptığı işle ilgili memnuniyet düzeyini gösterir (Şişman ve Turan, 2004). İş doyumunu kavramı dinamik bir süreci ifade ettiğinden dolayı aynı düzeyde devamlılık göstermesi beklenemez. İş doyumunu, bireyin yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, unvanı, kıdemi ya da çalışılan işin niteliği, yönetim biçimi, çalışma ortamı ve ücret politikası gibi bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenir. Çalışanların yalnızlık hissetmeleri, iş doyumunu ve iş verimini azaltabilmektedir. Yalnızlığa bağlı olarak başarı gösteremeyen çalışanların iş doyumlarının da düştüğü gözlenmektedir (Kaplan, 2011). Yalnızlık ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu öne süren araştırmalar bulunduğu gibi (Wright, 2007), iş doyumunu ile sosyal ve duygusal yalnızlık olguları arasında dikkate değer düzeyde bir ilişkinin olmadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Şişman ve Turan, 2004).

Yalnızlık, insanların sosyal ilişkilerindeki yetersizlikten kaynaklanan öznel bir yaşantı durumunu ifade ederken, çalışma yaşamında yalnızlık ise örgütlerdeki sosyal ilişkiler ile ilgilidir. Üniversiteler de yükseköğretim hizmeti üreten emek yoğun örgütler olduklarından, sosyal ilişkilerin ön plana çıktığı örgütler olarak değerlendirilir. Çalışma yaşamında yalnızlık olgusu bireysel düzeyde çalışanların yaşam kalitesini azaltabileceği gibi üniversitelerde verilen eğitimin niteliğini etkilemek gibi dolaylı sonuçlara da yol açabilir. Üniversiteler gibi özel bütçeli kamu kurumlarında, idari iş ve işleyişin yürütücüsü konumundaki idari çalışanların çalışma yaşamında yalnızlık durumlarının belirlenmesi, bu bağlamda bir gerekliliktir. Bu araştırmanın amacı Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının, yalnızlık duyguları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve çalışanların yalnızlık durumlarının, iş doyumlarını yordama düzeyini belirlemektir.

Yalnızlık

Yalnızlık, bireyin sosyal yaşamında, yolunda gitmeyen durumlarla ilgili bir kavramdır. Yalnızlık, araştırmalara konu edilmekle birlikte sınırları tam olarak belirlenemeyen, karmaşık bir olgudur. Yalnızlık konusunda ilk kapsamlı çalışma 1875 yılında Zimmermann'ın "Yalnızlık Üzerine" (Über die Einsamkeit) isimli çalışmasıdır. Ancak konunun kavramsal gelişiminde 1950'lerde Reichmann'ın "Yalnızlık" (Loneliness) (1959) isimli çalışması milat olarak kabul edilebilir. Konu ile ilgili derinlikli deneysel çalışmalara 1980'lerde Perlman ve Peplau'nun çalışmaları öncülük etmiştir (Gierveld, Tilburg ve Dykstra, 2006).

Yalnızlık konusunda farklı disiplinlerde yapılan çalışmalar, konuyu farklı yönlerden ele almıştır. Örneğin, öncül çalışmalardan birinde Lopata (1969), yalnızlığın hem geçmişe, hem içinde bulunulan zamana, hem de geleceğe etki edebilecek niteliğini vurgulamıştır. Yalnızlık konusunda önemli çalışmalar yapan Perlman ve Peplau (1981) yalnızlığı, bireyin sosyal ilişkiler ağında nitelik ya da nicelik anlamında hoş olmayan önemli bir eksiklik olarak tanımlamışlardır. Yine Peplau ve Perlman (1982) yalnızlık kavramının üç önemli ögesini belirtmişlerdir. Bunlardan ilki, yalnızlığın kaynağına ilişkindir. Yalnızlık bireyin sosyal ilişkilerinin yetersizliğinin bir sonucudur. İkinci öge yalnızlığın niteliğine ilişkindir. Yalnızlık öznel ve olumsuz karakterli bir deneyimdir. Öte yandan yalnızlık, başka kavramlarla da geçişken kullanılabilmekte

veya karıştırılabilmektedir. Örneğin Korkki'ye (2012) göre yalnızlık; kimi zaman olumlu ve hatta kimi zaman hoş karşılanabilen bir durum olarak da algılanabilen "kendi başına olma" durumu veya olumsuz bir duygu durumu olan depresyonla eř anlamlı değildir. Bu bakımdan sosyal yalıtılmışlıkla eř anlamlı değildir (Gierveld, Tilburg ve Dykstra, 2006).

Yalnızlığın anlaşılmasındaki önemli güçlüklerden biri, bireylerdeki yansımalarıyla ilgilidir. Russel, Peplau ve Ferguson'un (1978) vurguladığı gibi yalnızlık, hoş olmayan, zaman zaman üzüntü ve ıstırap verici bir karaktere de bürünebilen ve bireyin hoşuna gitmeyen bir durumdur. Ernst ve Cacioppo'ya (1999) göre ise yalnızlık, özel ve sosyal gereksinimlerin eksikliğine tepki olarak ortaya çıkan, geçici olmakla birlikte kimi zaman süregelen olabilen, karmaşık duygular kümesidir.

Yalnızlık konusunda çalışmaların önemli bir kısmı, yalnızlığın bireyin sosyal ilişkilerinde niteliksel veya niceliksel eksikliklerden kaynaklandığı konusunda hemfikirdirler (Peplau ve Perlman, 1982). Ancak öznel ve sıklıkla da acı verici bir deneyim olabilen yalnızlığın tam olarak anlaşılammış bir kavram olduğu da belirtilmektedir (Wright, 2005).

Yalnızlık konusunda, psikodinamik kuram, varoluşçu kuram, bilişsel kuram ve etkileşimsel kuramcılar önemli çalışmalar yürütmüşlerdir. Psikoloji ile ilgili birçok alanda olduğu gibi yalnızlık konusunda da ilk kuramsal açıklamalar psikodinamik yaklaşımı benimsemiş olan Freuden bilim insanlarından gelmiştir (Duy, 2003). Freud'a göre yalnızlık, çocukluk narsisizmi ve düşmanlıktan türemekte olup, gereksinimleri karşılanmamış olan çocuk ya yakınlık gereksinimi hisseder ya da erken dönem bağlanma figürü yoksunluğu ile yüz yüze kalır. Psikodinamik kuramlar, kişilik gelişiminin olduğu erken çocukluk döneminde, özellikle oral dönemde, bebeğin fizyolojik gereksinimlerini karşılayan annesine karşı geliştirdiği bağlılığın niteliğinin, ilerleyen yaşamında önemli kişilere karşı geliştireceği duygu ve tutumlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu kabul eder (Demir, 1990).

Varoluřçu kuramcılara göre ise yalnızlık, kendini reddetmeye yol ačan bir kaygı durumudur (Wright, 2005). Varoluřçulara göre yalnızlık patolojik etkiler de barındırabilen fakat aynı zamanda bireyin öz farkındalığını da geliştiren normal bir deneyimdir. Dięer bir ifadeyle varoluşçu kuramcılar yalnızlığın bireyler adına acı verici bir deneyim olduğunu kabul etmekle birlikte, kişinin olgunluk ve gelişimi için de gerekli olduğunu düşündükleri, bir anlamda olumlu bir yaşantı olarak değerlendirmişlerdir (Duy, 2003; Yakut, 2016). İnsanların algıları ve sosyal ilişkilerinin değerlendirilmesi ile bilişsel süreçlere vurgu yapmakta olan bilişsel kuramcılar (Peplau ve Perlman, 1982) yalnızlığın, bireyin sosyal ilişkileri ile algılanan memnuniyetsizliğinden kaynaklandığını savunurlar ve yalnızlığı, bireyin ilişkiler hakkındaki bilişsel beklentileri doğrultusunda anlamlandırırılar (Wright, 2005). Son olarak da etkileşimsel kuramın öncülerinden Weiss'e göre yalnızlık bireyin bağlanma ve ait olma duygusuyla ilgili bir kavramdır (Yakut, 2016). Bu doğrultuda etkileşimsel kuramda yalnızlık, bireyin duygusal yakınlık hissettiği bireylerle yaşamını paylaşması olarak belirtilen "bağlanma" ile bireyin kendini, yakınlık duyduğu bir grubun parçalarından biri olarak görmesi olan "ait olma" gereksinimlerinin karşılanmadığı durumlarda yaşanan bir duygudur.

Alanyazında yalnızlık konusunda çeşitli sınıflandırmalar bulunmaktadır. Örneğin Zimmermann yalnızlığı pozitif ve negatif olmak üzere ikili biçimde sınıflandırmakta olup pozitif yalnızlık, derin düşüncelere dalmak ve meditasyon gibi amaçlar doğrultusunda bireyin kendini günlük yaşamın karmaşasından gönüllü olarak çekmesi iken, negatif yalnızlık ise kişisel ilişkilerde arzu edilmeyen bir eksiklik halidir (Akt: Gierveld, Tilburg ve Dykstra, 2006). Yalnızlık konusunda sıklıkla dikkate alınan başka bir sınıflandırmayı Weiss (1973) yapmıştır. Buna göre yalnızlık, bağlanma figürünün eksikliği ile nitelendirilen "duygusal yalnızlık" ve sosyal ilişkilerin bulunmaması ile tanımlanan "sosyal yalnızlık" olarak iki boyutludur (Akt: İmamoğlu, 2008). Peplau (1985) da yalnızlığın türlerine ilişkin yaptığı açıklamalarda Weiss'a göndermelerde bulunurken, duygusal yalnızlığı ciddi sonuçlar doğurabilen bir kavram olarak tanımlar.

Yalnızlık birey tarafından olumsuz anlamlandırıldığında bu durumla yaşama, üstesinden gelme ve yönetme stratejileri geliştirilebilir. Ancak yalnızlık, insanların, yaşamları boyunca uzun veya kısa dönemli yaşayabilecekleri, aynı zamanda kaçınmayacakları bir duygu durumudur. Önemli nokta, yaşamın doğal bir yönüyle ilgili olan yalnızlık duygusunun, bireyin kendi iradesi dışında gelişmesidir. İlgili alanyazında yalnızlığın önlenmesinden ziyade, yönetilmesi ve kontrol altında tutulmasının önerildiği görülmektedir (Rokach ve Brock, 1998). Başka bir deyişle yaygın bir olgu haline gelen yalnızlık, diğer temel insani duygulardan biri olarak kabul edilerek yönetilmelidir. Yalnızlıkla baş etmede kimi zaman kişisel çözümler üretilirken, kimi zaman uzman psikolojik destek kaçınılmaz olmaktadır. Bazı bireyler ise sorunun çözümlerini konusunda girişimde bulunmak yerine herhangi bir eylemde bulunmamayı tercih etme eğilimindedirler. Bu

bağlamda Peplau ve Perlman (1982) yalnızlıkla başa çıkma noktasında; bireyin mevcut sosyal ilişkilerini gözden geçirmesini, sosyal ihtiyaç ve beklentilerini değiştirmesi veya bireyin sosyal ilişkilerinin algılanan önemini azaltarak kurduğu sosyal ilişkilerden edindiği doyumunu arttırmayı önermektedirler.

Çalışma Yaşamında Yalnızlık

Bireyin sosyal uyumunu bozan ve yaşamını zorlaştıran yalnızlık olgusu, çalışma yaşamında da sıklıkla dile getirilmektedir. Sosyal ilişkiler, yaşamın farklı alanlarına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Kimi zaman günlük yaşamında sağlıklı ilişkiler kurabilen bireyler, çalışma yaşamında aynı düzeyde ilişkiler kurmada zorlanabilmektedirler. Çalışma yaşamında yalnızlık olgusu, genel yaşantıdaki yalnızlık durumuyla ilgili olmakla birlikte, çalışma yaşamının dinamikleriyle yakından ilgilidir.

Örgütsel başarıyı etkileyebilecek etmenlerden biri de örgütlerdeki sosyal ilişkilerin niteliğidir. Çalışanların bireysel olduğu kadar diğer çalışanlara ilişkin algı ve tutumları, örgütsel ilişkileri etkilemektedir. Bu nedenle giderek artan sayıda araştırmacı, çalışma yaşamında yalnızlık konusuyla ilgilenmektedir. Yalnızlığın, genelde, bireyin kişiliğindeki sosyal yetersizlik olarak düşünülmesi ve bireylerin kişiliğine aşırı vurgu yapılarak, kişilikten kaynaklanan eksiklikler ile ilişkilendirilmesi (Wright, 2005), çevresel etmenlerin ve özellikle de örgütsel çevrenin ihmal edilmesine yol açmıştır. Çalışma yaşamında yalnızlık, genel anlamda yalnızlık olgusunun aksine, çalışma ortamında gerçekleşmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009; Mercan, Oyur, Alamur, Gül ve Bengül, 2012). Yılmaz ve Aslan'a (2013) göre yalnızlık bireysel özelliklerden kaynaklı iken, çalışma yaşamında yalnızlık, daha çok sosyal çevreden kaynaklanan yalıtılmışlık ve kendi başına olma durumudur. Korkki'ye (2012) göre insani bir durum olmasından dolayı bireysel bir sorun olarak algılanan çalışma yaşamında yalnızlık, yöneticiler tarafından örgütün bütününe ilgilendiren bir durum olarak görülmelidir.

Çalışma yaşamında yalnızlık olgusunu, "bireyselleşme" süreciyle de ilişkilendiren çalışmalar çoğalmaktadır. Bireyselleşmenin giderek artmasıyla bağlantılı olarak, çalışma yaşamında rekabet kültürünün yaygınlaşması, çalışanlar arasında dayanışmayı ve etkileşimi olumsuz etkilemektedir. Kişisel başarının, bireysel anlamda bağımsız olmayla erişilebilecek bir düzey olduğu vurgulanmaktadır. Bu durum temel insan ihtiyaçlarından "ait olma, topluluk halinde yaşama ve dayanışma" olgularıyla çelişebilmektedir. Benzer biçimde Peplau ve Perlman (1982) da rekabetçi koşulların yol açtığı bireysellik ve bu sayede elde edilen başarının yalnızlığa neden olabileceğini vurgulamaktadırlar.

Örgütsel değişkenler kadar, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve cinsiyet gibi bireysel etmenler, çalışma yaşamında yalnızlığı da etkilemektedir (Karaduman, 2013). Bununla birlikte kişilik özellikleri (Çetin ve Alacalar, 2016) ve yapılan işin niteliği de çalışma yaşamında yalnızlığı etkilemektedir (Kaplan, 2011). Ayrıca yalnızlık ile sosyal destek, işin yalnız yapılması, olumsuz örgüt iklimi, çalışanlar arasındaki ilişkiler ve sorunlar gibi çok çeşitli etmenlerden etkilenebilmektedir (Oğuz ve Kalkan, 2014; Tabancalı ve Korumaz, 2014; Yılmaz ve Aslan, 2013). Psikolojik yönden ise duygusal zekâ ve psikolojik sermayenin de çalışma yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi tartışılmaktadır (Mercan vd., 2012). Genel olarak yalnızlık, akla gelebilecek pek çok örgütsel ve bireysel öge ile ilişkili değerlendirilebilen bir olgudur.

Çalışma yaşamında yalnızlık olgusu ile ilgili bir diğer nokta, yalnızlık duygusuyla baş etme durumlarıdır. Çalışanlar arası olumsuz ilişkiler, kaygı düzeyinin artması, depresyon, zihinsel bozukluklar, dolaşım sistemi rahatsızlıkları, hatta intihara teşebbüs gibi ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Bazı çalışanlar deneyimledikleri bu duruma karşı içe kapanmayı tercih ederken bazıları ise ortaya çıkan gerilim, kaygı ve öfke gibi duyguları açığa vurmayı seçebilirler. Bu bağlamda Korkki (2012) çalışma yaşamında yalnızlık ile başa çıkma yöntemleri arasında çalışanların günlük sohbetler için birbirlerine ve dolayısıyla kendilerine zaman ayırmalarını, işle ilgili konularda yardım isteme ve yardım önermelerini, yöneticilerin ise molalardan rahatsız olmamalarını, bu gibi durumların insanların daha yoğun çalışmalarını sağladığını ifade etmektedir.

Çalışma yaşamında yalnızlık, üzerinde fazla durulmamış bir kavramdır. Wright (2005), çalışma yaşamında yalnızlığın hem uygulamada hem de kuramsal yönlerden sınırlı düzeyde ele alınması ve belirsizlikler taşıyan bir yapıya sahip olmasından kaynaklandığını belirtir. Bireylerin, zamanlarının belki de en büyük bölümünü geçirdikleri çalışma yaşamında yalnızlık konusunun, Türkçe alanyazında daha fazla ihmal edildiği söylenebilir. Başka bir deyişle konu ile ilgili alanyazın büyük ölçüde yabancı dildeki araştırmalardan oluşmaktadır. Bu bağlamda Gumpert ve Boyd'un (1984) çalışması, yalnızlığın "başlı başına zor bir durum" ve "çalışanların büyük bir gerilim altında olmalarına neden" olan bir durum olarak ortaya koydukları çalışmaları önemli katkılar sunmuştur. Wright (2007) da benzer biçimde çalışma yaşamı yalnızlığının çalışanlarda stres yaratan, çalışan tutumları üzerinde olumsuz etkide bulunan, örgütsel

bağlılığın düşük olmasına ve örgütten ayrılma isteğinin artmasına yol açan bir etmen olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte çalışma yaşamında yalnızlığın, örgütsel güven davranışı (Kaplan, 2011), örgütsel destek (Karakurt, 2012), sosyal destek (Oğuz ve Kalkan, 2014), işe bağlılık ve örgütsel bağlılık ile negatif yönlü (Lam ve Lau, 2012) ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu olgunun akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini artırdığı belirlenirken (Demirbaş, 2016), alışma yaşamında yalnızlık yaşayan bireylerin, yaratıcılık düzeylerinin düşük olduğuna ilişkin bazı bulgulara da ulaşılmıştır (Peng, Chen, Xia ve Ran, 2017).

Çalışanların İş Doymu

İş doymu, 20. yüzyılın başlarında gündeme gelmeye başlamış ve dünya savaşları sonrasında yoğun ilgi gören bir olgudur. McCann'ın (2001) 21. yüzyılın başına gelindiğinde, iş doymu konusunda yapılan çalışmaların sayısının beş bini geçtiğini belirtmesi, konunun genişliğinin ve öneminin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Doğal olarak bu durum iş doymu konusunun tanımlanması ve anlaşılması konusundaki görüş farklılıklarının da göstergesidir. Örneğin Hellman (1997) iş doymunu, bireyin çalışmakta olduğu örgütten aldıkları ile almak istedikleri arasındaki farklılıkların neden olduğu, duygusal ve bilişsel tepkiler olarak tanımlar. Öyle ki iş doymu, çalışanların işe devam kararının önemli belirleyicilerinden biridir. Martin ve Schinke (1998) ise iş doymunu, bireyin iş yaşamı ile ilgili değerlendirmeleri sonucu elde ettiği olumlu duyguların derecesi olarak tanımlarken, işe gelmeme ve işi bırakma oranlarıyla tutarlı ilişkiyi vurgulamıştır.

İş doymu, örgütsel amaçlar ve çalışanların amaçlarının örtüşmesi ile bağlantılı bir olgudur. Örgütsel üretimin çalışanların bireysel üretimine bağlı olduğundan hareketle, çalışanların emeklerine karşılık maddi ve sosyo-psikolojik beklentilerinin olması doğal bir durumdur. Başka bir ifadeyle çalışma yaşamı örgüt ve çalışan bağlamında karşılıklı bir var olma ilişkisi içinde gerçekleşir. Bu da iş doymunun örgütsel devamlılık açısından olduğu kadar, çalışanların bedensel ve duygusal sağlığı açısından önemini gösterir.

İş doymuna ilişkin kuramsal alışmalar, Hawthorne araştırmalarına dayandırılabilir. alışanı ekonomik insana (homo-economicus) ve örgütsel verimlilik artışının mekanik öğelerinden birine indirgeyen klasik yönetim anlayışı yerine, onların birey olarak da ele alındığı ve değer verildiği insan ilişkileri yaklaşımının ortaya çıkışı, iş doymu kavramının tam olarak kuramsallaştırılmamış olsa bile başlangıç noktası olarak değerlendirilebilir (elik, 1987). Bu dönüşüm çalışanları neyin güdülediğini anlamaya dönük kuramsal çalışmaların yapılmasına öncülük etmiştir. Bu yönüyle örgütsel güdülenmeyi ele alan çalışmaların, iş doymunu anlamaya yönelik çalışmaların gelişimine önemli katkısı olduğu söylenebilir.

İş doymu "bireysel" ve "örgütsel" birçok değişkenden etkilenir. Bireysel etkenler, bireyin demografik, bedensel, duygusal ve sosyal-çevresel özellikleriyle ilgilidir. Örgütsel etkenler ise çalışanın dışında meslek alanı ve örgüt içi çalışma koşullarıyla ilgili özelliklerdir. Bunlar başarı, saygınlık, tanınma gibi meslek alanı ile ilişkili etkenler olabileceği gibi, işin niteliği, çalışma koşulları, yönetim yapısı, maddi özlük hakları, takdir edilme ve kariyer olanakları, çalışma arkadaşları arası ilişkiler gibi çalışılan örgüte ilişkin etkenlerdir (Agaoğlu, 2011; Parsak, 2010; Yıldız, 2010).

Çalışma Yaşamında Yalnızlık ve İş Doymu İlişkisi

Çalışma yaşamında yalnızlık olgusunun, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileme düzeyi ile ilgili alanyazın oldukça sınırlıdır. Çalışma yaşamında yalnızlığın birey ve örgüt düzeyindeki etkilerini anlamak kimi açılardan önem göstermektedir. Sosyal ilişkilerden dışlanmış bir çalışanın edimi (performansı) ve örgütsel bağlılığı düşecektir. Çalışanın ediminin düşmesi başarısızlık duygusuna yol açarak, iş doymu düzeyini düşürmektedir (Mercan vd., 2012; Wright, 2005). Keser ve Karaduman da (2014), çalışma yaşamında yalnızlığın çalışanlar üzerindeki etkilerinin başında, iş doymunun düşmesinin geldiğini belirtirler. Yalnızlık hisseden çalışanlarda, özgüven kaybı ve yetersizlik duygusunda artış gözlenirken, iş doymunda düşüşler gözlenmektedir. Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar'a (2014) göre ise çalışma yaşamında yalnızlık duygusunun artması zincirleme reaksiyon sonunda, iş doymu düşüklüğü ve işi bırakmaya kadar varabilmektedir. Benzer şekilde Tabancalı da (2016) alışma yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanların özgüven sorunu yaşamalarının, kendilerini yetersiz görmelerinin ve başarıya olan inançlarını kaybetmelerinin iş doymunu düşüreceğini belirlemiştir. Aksu (2012) alışanların salt ekonomik gereksinimlerini karşılamak için değil, kişisel ve sosyal gereksinimlerini de karşılamak amacıyla çalıştıklarını vurgulamaktadır. Dolayısıyla alışanların iş doymu düzeyleri ile çalışma yaşamında yalnızlık yaşama durumları arasında bir nedensellik olduğu da düşünülebilir. İş doymu azaldıa çalışma yaşamında yalnızlık düzeyi artarken, yalnızlık düzeyi azaldıa işdoymu düzeyi artmaktadır (Kılıç ve Gümüşeli, 2010). Genel

olarak alanyazındaki tartışmalar çalışma yaşamında yalnızlık olgusunun iş doyumunu etkileyerek, hem çalışan hem de örgütler için istenmeyen sonuçlara yol açabildiğini göstermektedir.

Yöntem

Bu araştırma Mersin Üniversitesi'nde görevli idari çalışanların yalnızlık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bakımdan çalışma ilişkisel tarama modeline uygun desenlenmiştir. Araştırmada idari çalışanların çalışma yaşamında yaşadıkları yalnızlık düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişki niceliksel betimlemelere dayalı olarak belirlenmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu Mersin Üniversitesi'nde görev yapan genel idare hizmetleri sınıfındaki 279 idari çalışandan oluşmaktadır. Genel idare hizmetleri sınıfı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda "Kanunun kapsamına dâhil kurumlarda yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetleri gören ve bu Kanunla tespit edilen diğer sınıflara girmeyen memurlar Genel İdare Hizmetleri sınıfını teşkil eder." şeklinde tanımlanmaktadır. Katılımcıların sosyo-demografik değişkenlerine ilişkin bilgiler, Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler

Değişken	Düzy	n	%
Cinsiyet	Kadın	127	45,5
	Erkek	152	54,5
Yaş	20-30	33	11,8
	31-40	114	40,9
	41-50	95	34,0
	51 ve üzeri	37	13,3
Kıdem	0-9 Yıl	81	29,1
	10-19 Yıl	93	33,3
	20 Yıl ve üzeri	105	37,6
Medeni Durum*	Evli	207	74,2
	Bekâr	71	25,4
Unvan	Amir	55	19,7
	Memur	224	80,3
Toplam		279	100,0

* Katılımcıların tümü, bu maddeye yanıt vermemişlerdir.

Tablo 1'e göre katılımcıların %45,5'i kadın (127 çalışan), %54,5'i erkek (152 çalışan), %11,8'i 20-30 yaş (33 çalışan), %40,9'u 31-40 yaş (114 çalışan), % 34,0'i 41-50 yaş (95 çalışan), % 13,3'ü 51 ve üzeri (37 çalışan) yaşlardadır. Katılımcıların %29'u 0-9 yıl (81 çalışan); %33,3'ü 10-19 yıl (93 çalışan) ve %37,6'sı ise 20 yıldan fazla (105 çalışan) kıdeme sahiptir. Bununla birlikte katılımcıların %74,2'si evli (207 çalışan), % 25,4'ü bekârdır (71 çalışan). Katılımcıların %19,7'si daire başkanı, şube müdürü, fakülte/yükseköğretim sekreteri ve şef kadrolarındaki kişilerden oluşan yöneticiler (55 çalışan); %80,3'ü ise daha alt pozisyonlardaki çalışanlardır (224 çalışan).

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri üç bölümden oluşan bir araçla elde edilmiştir. Birinci bölümde katılımcıların kişisel bilgileri (cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum ve unvan), ikinci bölümde "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" ve üçüncü bölümde "Minnesota İş Doyum Ölçeği" yer almıştır.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği: Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerini belirlemek amacıyla, Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen, Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" [İYYÖ] kullanılmıştır. İYYÖ'nün, özgün formu 7 basamaklı Likert tipi ölçek modeline göre düzenlenmiştir. Ancak Türk dili açısından en çok 5 seçeneğe kadar açık ve anlaşılır ifadeler yazılabileceği düşüncesiyle (Şeker ve Gençdoğan, 2006, Akt: Doğan vd., 2009) Türkçe formu 5'li Likert türüne uygun tasarlanmıştır. İYYÖ, "Duygusal Yoksunluk" (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9'uncu maddeler) ve "Sosyal Arkadaşlık" (10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16'ncı maddeler) olmak üzere iki boyutlu ve 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16'ncı maddeleri ters puanlanmaktadır. Ölçek puanlarının yükselmesi, iş yaşamında yalnızlık duygusunun derecesinin yükseldiğini göstermektedir. İYYÖ'nün Türkçe formunun bütünü için iç tutarlık katsayısı .90, "Duygusal Yoksunluk" boyutu için .87 ve "Sosyal Arkadaşlık" boyutu için .83 olarak belirlenmiştir (Doğan vd., 2009).

Katılımcılar görüşlerini, “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” ulamlarından biriyle belirtmişlerdir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Katılımcıların iş doyumunu düzeylerini belirlemek üzere Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” [MİDÖ] kullanılmıştır. MİDÖ 20 maddeden oluşan beşli Likert türü bir ölçektir. Ölçek, “İçsel Doyum” (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19 ve 20’nci maddeler) ve “Dışsal Doyum” (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17 ve 18’inci maddeler) olmak üzere iki boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, başarı, işin niteliği, tanınırlık, manevi haz gibi kişisel memnuniyeti; dışsal doyum puanları, üstlerin astlarına karşı yaklaşımının objektifliği, üstlerin karar verme noktasında inisiyatif alabilme durumları, elde edilen kazanç, kariyer olanakları ve çalışma koşulları gibi çalışma koşullarına ilişkin memnuniyetin düzeyini göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, puanların 20’ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100’e yakın olması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir (Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013; Saygılı ve Çelik, 2011). Katılımcılar görüşlerini “Hiç Memnun Değilim”, “Biraz Memnunum”, Orta Düzeyde Memnunum”, “Memnunum” ve “Çok Memnunum” ulamlarından biriyle belirtmişlerdir.

Çalışmada veri toplama araçlarının kullanım izni ve Mersin Üniversitesi idari çalışanlarına uygulama izinleri alınmıştır. Veri toplama araçları araştırmacılarca yüzyüze uygulanmış, katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış ve gönüllülük beyanı istenmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, dağılımın normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığı basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanarak belirlenmiştir. Tabachnick ve Fidell’in (2013) normal dağılım için belirledikleri aralıklar (-1.5 ile +1.5) gözönünde bulundurulduğunda; bu çalışmada elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin kabul aralıkları içinde olduğu görülmüştür. Araştırmada katılımcıların iş doyumunu ve iş yaşamında yalnızlık puanlarını betimlemek için frekans, yüzde ve ortalama istatistikleri kullanılmıştır. Verilerin dağılımı normallik özelliği gösterdiğinden, katılımcıların puanlarının cinsiyet, medeni durum, unvan ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği, ortalamalar arası farkın anlamlılık testleri olan t-testi ve ANOVA testi ile belirlenmiştir. Katılımcıların iş doyumunu puanları ile çalışma yaşamında yalnızlık puanları arasındaki ilişki korelasyon analizi tekniği ile, yine katılımcıların yalnızlık düzeylerinin, iş doyumunu ne düzeyde yordadığını belirlemek üzere regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Bulguların yorumlanmasında $p < .05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Bulgular

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

Katılımcıların iş doyumunu düzeyine ilişkin bulgular

Katılımcıların MİDÖ içsel doyum boyutunda ortalama ve standart sapma puanları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların MİDÖ İçsel Doyum Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Maddeler	N	AO	sd
1. Sürekli bir şeylerle meşgul olma olanağı	279	3,64	1,063
2. Tek başına çalışma olanağı	279	3,42	1,184
3. Zaman zaman farklı şeyler yapabilme olanağı	279	3,49	1,120
4. Toplumda bir yer edinme olanağı	279	3,50	1,059
5. Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme olanağı	279	3,77	1,066
6. Sürekli bir işe sahip olma olanağı	279	4,09	,974
7. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı	279	3,87	1,021
8. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme olanağı	279	3,43	1,123
9. Yeteneklerini kullanabilme olanağı	279	3,39	1,218
10. Kendi kararını verme özgürlüğü	279	3,07	1,224
11. İşinden elde ettiği başarı duygusu	279	3,62	1,099

Tablo 2’ye göre katılımcılar en yüksek düzeyde “Sürekli bir işe sahip olma olanağı” (AO=4,09) maddesine katılmaktadırlar. Bunu “Bşkaları için bir şeyler yapabilme olanağı” (AO=3,87) ve “Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme olanağı” (AO=3,77) maddeleri izlemektedir. Buna göre katılımcıların iş doyumlarını en fazla

etkileyen etken, kadro güvencesidir. Ayrıca katılımcılar başkaları için bir şeyler yapma ve vicdanına ters düşmeyen şeyler yapmayı iş doyumunu açısından diğer maddelerden daha önemli görmekteyler.

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

Tüm ortalamalar dikkate alındığında ise katılımcıların ifadelerine orta ve üzeri düzeyde katıldıkları görülmektedir. Bu da, katılımcıların iş doyumlarının ortanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Katılımcıların MİDÖ'nün dışsal doyum boyutunda ortalama, sıra ve standart sapma puanları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların MİDÖ Dışsal Doyum Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Maddeler	N	AO	sd
12. Yöneticinin, elemanlarına karşı davranış tarzı	279	3,76	1,032
13. Yöneticinin karar verme konusundaki yeterliliği	279	3,70	1,086
14. Kurum politikasını uygulama olanağı	279	3,11	1,131
15. Aldığı ücret	279	2,70	1,256
16. Bu işte ilerleme olanağı	279	2,44	1,365
17. İş yaparken kendi yöntemlerini deneme olanağı	279	3,31	1,202
18. Çalışma koşulları	279	3,22	1,144
19. Çalışma arkadaşlarının birbiriyle anlaşması	279	3,51	1,150
20. Yaptığı iyi bir iş karşılığında aldığı övgü	279	3,31	1,216

Tablo 3'e göre katılımcıların en yüksek düzeyde katıldıkları ifade “*Yöneticinin elemanlarına karşı davranış tarzı*” maddesidir (AO=3,76). Benzer şekilde yöneticilerin karar verme konusundaki yeterliklerinin değerlendirildiği maddeye verilen yanıtlarda da katılımcıların memnuniyeti göze çarpmaktadır (AO=3,70). Katılımcıların, bu boyuttaki puanları iki düzeyli sınıflandırılabilir: “*Bu işte ilerleme olanağı*” (AO=2,44) ve “*Aldığı ücret*” (AO=2,70) maddelerine ilişkin puanlar, diğer maddelerin puanlarına göre düşüktür. Diğer maddelere verilen yanıtların ortalamaları (AO=3,11) ile (AO=3,76) arasında yer almaktadır.

Katılımcıların iş doyumunu puanlarının cinsiyete göre dağılımı, Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetine Göre İş Doyumuna İlişkin Puanlarının T-testi Sonuçları

Puanlar	Değişken	n	AO	S	t	p
İçsel Doyum	Kadın	127	3,57	,693	-,254	,800
	Erkek	152	3,59	,758		
Dışsal Doyum	Kadın	127	3,18	,827	-,954	,341
	Erkek	152	3,27	,821		
İş Doyumu Genel	Kadın	127	3,39	,716	-,623	,534
	Erkek	152	3,45	,743		

Tablo 4'e göre içsel doyum boyutuna ilişkin puanlar, katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)}=-0,254$; $p>.05$). Kadın (AO=3,57) ve erkek (AO=3,59) katılımcıların ortalamalarının çok yakın olması, kadın ve erkek katılımcıların benzer görüşlere sahip olduklarını göstermektedir.

Dışsal doyum boyutunda kadın ve erkek katılımcıların puanları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır ($t_{(279)}=-0,954$; $p>.05$). Kadın (AO=3,18) ve erkek (AO=3,27) katılımcıların ortalamalarının yakın olması, dışsal doyum konusunda kadın ve erkek katılımcıların benzer görüşlere sahip olduklarını göstermektedir. İş doyumunu ölçeği geneli puanları da alt boyutlarda olduğu gibi, cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)}=-0,623$; $p>.05$).

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

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

Tablo 5'e göre katılımcıların içsel doyum alt boyutuna ilişkin puanları, kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($F_{(2-276)}=6,111$; $p<.05$). Farkın kaynağına ilişkin Dunnet-C testi sonuçlarına göre; 0-9 yıl ($AO=3,42$) ve 10-19 yıl ($AO=3,51$) kıdeme sahip katılımcıların puanları ile 20 yıl ve üzeri kıdemli ($AO=3,77$) katılımcıların puanları arasında anlamlı düzeyde fark bulunmaktadır. Bu bulgu, kıdem arttıka, katılımcıların içsel iş doyumlarının yükseldiğini göstermektedir. Katılımcıların dışsal doyum alt boyutuna ilişkin puanlar, katılımcıların kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(2-276)}=2,373$; $p>.05$). Buna göre katılımcıların kıdemleri farklılaşsa dahi dışsal iş doyum puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Doyumuna İlişkin Puanlarının ANOVA Sonuçları

Puanlar	Değişken	n	AO	S	sd	F	p	Anlamlı Fark (Dunnet-C)
İçsel Doyum	0-9 Yıl	81	3,42	,630	2	6,111	,003	0-9, 10-19 / 20+Yıl
	10-19 Yıl	93	3,51	,823	276			
	20 Yıl +	105	3,77	,673				
	Toplam	279	3,58	,728	278			
Dışsal Doyum	0-9 Yıl	81	3,11	,779	2	2,373	,095	
	10-19 Yıl	93	3,18	,872	276			
	20 Yıl +	105	3,36	,802				
	Toplam	279	3,23	,824	278			
İş Doyumu	0-9 Yıl	81	3,28	,649	2	4,564	,011	0-9/ 20+Yıl
	10-19 Yıl	93	3,36	,807	276			
	20 Yıl +	105	3,59	,693				
	Toplam	279	3,42	,730	278			

İş doyumunun tümü dikkate alındığında, katılımcıların puanları kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($F_{(2-276)}=4,564$; $p<.05$). Farkın kaynağına ilişkin Dunnet C testi sonuçlarına göre; 0-9 yıl ($AO=3,28$) ile 20 yıl ve üzeri kıdemli ($AO=3,59$) katılımcıların puanları arasında anlamlı düzeyde fark bulunmaktadır. Bu sonuç içsel doyum boyutunda olduğu gibi, idari çalışanların iş doyum düzeyinin, çalışma süresi ile doğru orantılı olarak arttığı biçiminde yorumlanabilir.

Katılımcıların iş doyum puanlarının unvana göre t-testi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Puanlarının T-testi Sonuçları

Puanlar	Değişken	n	AO	S	t	p
İçsel Doyum	Amir	55	3,84	,664	3,022	,003
	Memur	224	3,52	,730		
Dışsal Doyum	Amir	55	3,49	,806	2,631	,009
	Memur	224	3,17	,818		
İş Doyumu	Amir	55	3,68	,695	2,997	,003
	Memur	224	3,36	,726		

Tablo 6'ya göre katılımcıların içsel doyum alt boyutuna ilişkin puanları, çalışılan pozisyona göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(279)}=3,022$; $p<.05$). Alt düzey görevlerdeki çalışanların içsel doyumları ($AO=3,52$), şef ve üzeri kadrolarda görev yapan mesai arkadaşlarına göre ($AO=3,84$) daha düşük düzeydedir. Dışsal doyum boyutunda da benzer biçimde amir pozisyonundaki çalışanların puanları, memur pozisyonundaki çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(279)}=2,631$; $p<.05$). Amir pozisyonundaki katılımcıların ($AO=3,49$) doyum düzeyi, astlarına ($AO=3,17$) göre, daha yüksektir.

Ölçeğin bütününde de amir pozisyonundaki katılımcıların puanları, memur pozisyonundaki katılımcılardan anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($t_{(279)}=2,997$; $p<.05$). Ortalamalar dikkate alındığında amir pozisyonundaki katılımcıların puanları ($AO=3,68$), memur pozisyonundaki katılımcıların puanlarından ($AO=3,36$) yüksektir. Diğer bir ifadeyle ölçeğin genelinde amirlerin doyum düzeyi memurlardan daha yüksektir. Yani iş doyum ile mesleki kariyer basamakları arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Katılımcıların iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının medeni durumlarına göre t-testi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7'ye göre iş doyumunun içsel doyum boyutunda evli ve bekâr idari çalışanların grşleri anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(278)}=3,141$; $p<.05$). Evli alışanların içsel doyum puanları ($AO=3,66$), bekâr

çalışanların puanlarına (AO=3,35) göre daha yüksektir. Dışsal doyum boyutunda da evli katılımcıların doyum düzeyi, bekâr katılımcılara göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(278)}=2,477$; $p<.05$). Evli çalışanların iş doyumları (AO=3,30), bekâr çalışanların iş doyumlarından (AO=3,02) daha yüksektir.

Tablo 7. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Puanlarının T-testi Sonuçları

Puanlar	Değişken	n	AO	S	t	P
İçsel Doyum	Evli	207	3,66	,661	3,141	,009
	Bekâr	71	3,35	,863		
Dışsal Doyum	Evli	207	3,30	,764	2,477	,040
	Bekâr	71	3,02	,956		
İş Doyumu Genel	Evli	207	3,50	,668	2,984	,018
	Bekâr	71	3,20	,859		

İş doyumunun geneline ilişkin puanlar dikkate alındığında da evli ve bekâr katılımcıların iş doyum düzeyine ilişkin puanları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(278)}=2,984$; $p<.05$). Evli çalışanların puanları (AO=3,50), bekâr çalışanların puanlarından (AO=3,20) yüksektir. Gerek alt boyutlarda gerekse ölçeğin tümünde, evli katılımcıların iş doyumunu düzeyleri, bekâr katılımcıların iş doyum düzeylerinden yüksektir.

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin bulgular

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin betimsel bulgular Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların İYYÖ’nün Duygusal Yoksunluk Alt Boyutuna İlişkin Betimsel Sonuçlar

Maddeler	N	AO	sd
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissediyorum.	279	2,58	1,234
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	279	2,31	1,083
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	279	2,43	1,090
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	279	2,37	1,091
5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.	279	2,18	0,618
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.	279	2,62	0,685
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	279	1,99	0,991
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissediyorum.	279	2,21	0,979
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissediyorum.	279	2,17	1,024

Tablo 8’e göre katılımcıların, duygusal yoksunluk boyutuna verdiği yanıtlar, katılmamak ve kararsız kalmak düzeylerinde yer almaktadır (AO=2,31). En yüksek puanı alan madde “Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir” olurken (AO=2,62), onu “İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim” maddesi izlemektedir (AO=2,58). Diğer yandan “İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum” (AO=1,99) ve “İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim” (AO=2,17) maddelerine de katılmamak yönünde görüş bildirmişlerdir. Başka bir deyişle katılımcılar, çalıştığı iş yerinde ilişkilerin yeterli düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların bu boyuttaki puanlarının ortalamasının, katılmamak ve kararsız kalmak arasında yer almış olması aynı zamanda katılımcıların duygusal yoksunluk yaşamadıklarına işaret etmektedir.

Katılımcıların sosyal arkadaşlık boyutundaki puanlarının betimsel dağılımları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Katılımcıların İYYÖ Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutuna İlişkin Görüşleri

Maddeler	N	AO	sd
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	279	2,31	0,610
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılıyorum.	279	2,50	0,619
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.	279	2,20	0,607
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	279	2,28	1,115
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	279	2,16	0,589
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	279	2,26	0,651
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	279	2,14	0,632

Tablo 9’a göre katılımcıların “İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılıyorum” maddesine ilişkin puanlarının ortalaması katılmamak ile kararsız kalmak arasındadır (AO=2,50). Bunu “İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır” maddesine ilişkin puanlar izlemektedir (AO=2,31). Ayrıca “İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır” (AO=2,14) ve “İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır” (AO=2,16) maddelerine yüksek düzeyde katılmadıklarını bildirmişlerdir. İYYÖ’nün sosyal arkadaşlık alt

boyutu ortalamaları, katılımcıların sosyal arkadaşlık yaşama, çalışma ortamında bir arada vakit geçirebilecekleri, birbirlerinin gerek iş yeri ile gerek iş yeri dışındaki yaşamlarıyla alakalı sorunlarını dinleyebilecekleri düzeyde diyalog kurabilecekleri ilişkilerinin görece sınırlı olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Puanlarının T-testi Sonuçları

Puanlar	Değişken	n	AO	S	t	p
Duygusal Yoksunluk	Kadın	127	2,24	,772	-1,364	,174
	Erkek	152	2,37	,765		
Sosyal Arkadaşlık	Kadın	127	2,21	,789	-1,020	,308
	Erkek	152	2,31	,738		
İş Yaşamında Yalnızlık	Kadın	127	2,23	,729	-1,333	,184
	Erkek	152	2,34	,669		

Tablo 10'a göre duygusal yoksunluk boyutuna ilişkin kadın ve erkek çalışanların puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)}=-1,364$; $p>.05$). Sosyal arkadaşlık boyutu puanları da cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)}=-1,020$; $p>.05$). Ölçeğin geneli için de katılımcıların puanları cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(279)}=-1,333$; $p>.05$).

Katılımcıların yalnızlık puanlarının kıdemlerine göre ANOVA testi sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Katılımcıların Kıdemlerine Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Puanlarının ANOVA Sonuçları

Puanlar	Değişken	n	AO	S	sd	F	p
Duygusal Yoksunluk	0-9 Yıl	81	2,30	,792	2	,634	,531
	10-14 Yıl	93	2,38	,785	276		
	20 Yıl +	105	2,26	,740			
	Toplam	279	2,31	,770	278		
Sosyal Arkadaşlık	0-9 Yıl	81	2,23	,766	2	,515	,598
	10-14 Yıl	93	2,33	,820	276		
	20 Yıl +	105	2,23	,707			
	Toplam	279	2,26	,762	278		
İş Yaşamında Yalnızlık	0-9 Yıl	81	2,27	,737	2	,688	,503
	10-14 Yıl	93	2,36	,728	276		
	20 Yıl +	105	2,25	,640			
	Toplam	279	2,29	,698	278		

Tablo 11'e göre katılımcıların duygusal yoksunluk alt boyutu ($F_{(2,276)}=.634$; $p>.05$) ve sosyal arkadaşlık alt boyutu ($F_{(2,276)}=.515$; $p>.05$) puanları, katılımcıların kıdem yıllarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. İYYÖ'nün tümünden alınan puanlar da kıdem yıllarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($F_{(2,276)}=.688$; $p>.05$).

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık puanlarının unvanlarına göre t-testi sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12. Katılımcıların Unvanlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Puanlarının T-testi Sonuçları

Puanlar	Değişken	n	AO	S	t	p
Duygusal Yoksunluk	Amir	55	2,12	,607	-2,094	,037
	Memur	224	2,36	,799		
Sosyal Arkadaşlık	Amir	55	2,08	,633	-1,953	,052
	Memur	224	2,31	,785		
İş Yaşamında Yalnızlık	Amir	55	2,10	,573	-2,234	,026
	Memur	224	2,34	,719		

Tablo 12'ye göre katılımcıların duygusal yoksunluk alt boyutu puanları, kadro unvanlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(279)}=-2,094$; $p<.05$). Buna göre, amir düzeyindeki katılımcılar ($AO=2,12$), memur düzeyindeki katılımcılara göre ($AO=2,36$) daha az duygusal yalnızlık yaşamaktadırlar. Sosyal arkadaşlık boyutunda katılımcıların görüşleri, kadro unvanlarına göre anlamlı düzeyde

farklılaşmamaktadır ($t_{(279)}=-1,953$; $p>.05$). Bununla birlikte, İYYÖ'nün geneli için amir pozisyonundaki katılımcıların puanları ($AO=2,10$), memur pozisyonundaki çalışanlara göre ($AO=2,34$) anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(279)}=-2,234$; $p<.05$). Bu durumda amir düzeyindeki katılımcıların, memur çalışma arkadaşlarına göre, yalnızlık düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin puanlarının medeni durumlarına göre t-testi sonuçları Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarına İlişkin T-testi Sonuçları

Puanlar	Değişken	n	AO	S	t	p
Duygusal	Evli	207	2,23	,719		
Yoksunluk	Bekâr	71	2,55	,869	-3,057	,054
Sosyal	Evli	207	2,19	,692		
Arkadaşlık	Bekâr	71	2,49	,910	-2,882	,012
İş Yaşamında	Evli	207	2,21	,628		
Yalnızlık	Bekâr	71	2,52	,837	-3,282	,009

Tablo 13'e göre, katılımcıların duygusal yoksunluk boyutu puanları medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($t_{(278)}=-3,057$; $p>.05$). Ancak katılımcıların sosyal arkadaşlık boyutu puanları, medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(278)}=-2,882$; $p<.05$). Buna göre evli katılımcılar ($AO=2,19$), bekâr katılımcılara ($AO=2,49$) göre sosyal arkadaşlık konusunda daha az yalnızlık yaşamaktadırlar. İYYÖ'nün geneli için de katılımcıların puanları medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($t_{(278)}=-3,282$; $p<.05$). Ortalamalar dikkate alındığında evli katılımcıların puanlarının ($AO=2,21$), bekâr katılımcıların puanlarına göre ($AO=2,52$) daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle evli katılımcılar, bekârlara göre çalışma yaşamında daha az yalnızlık yaşamaktadırlar.

Katılımcıların iş doyumları ile çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki

Katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık puanları ile iş doyum puanları arasındaki korelasyon analizi sonuçları, Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14. Katılımcıların İş Doyumları ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1. İçsel Doyum	1					
2. Dışsal Doyum	,793**	1				
3. İş Doyumu	,951**	,942**	1			
4. Duygusal Yoksunluk	-,486**	-,488**	-,514**	1		
5. Sosyal Arkadaşlık	-,472**	-,442**	-,483**	,655**	1	
6. Çalışma Yaşamında Yalnızlık	-,527**	-,513**	-,550**	,933**	,883**	1

** $p<.01$

Tablo 14'e göre katılımcıların iş doyumunu ile çalışma yaşamında yalnızlık puanları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,550$). Bu durum, çalışma yaşamında yalnızlık düzeyi arttıkça, iş doyumunun azalacağı anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, MİDÖ'nün içsel doyum boyutu ile İYYÖ'nün duygusal yoksunluk ($r=-0,486$), sosyal arkadaşlık boyutu ($r=-0,472$) ve ölçeğin geneli ($r=-0,527$) puanları arasında da negatif bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde MİDÖ'nün dışsal doyum boyutu ile İYYÖ'nün duygusal yoksunluk ($r=-0,488$), sosyal arkadaşlık boyutu ($r=-0,442$) ve ölçeğin geneli ($r=-0,513$) puanları arasında da negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca MİDÖ'nün geneli ile İYYÖ'nün duygusal yoksunluk ($r=-0,514$) ve sosyal arkadaşlık boyutu ($r=-0,483$) puanları arasında da negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ile cinsiyet, kıdem, unvan, yaş, medeni durum ve kadro birimleri değişkenlerinin iş doyumunu yordama düzeyleri

Tablo 15'te katılımcıların çalışma yaşamında yalnızlık ile cinsiyet, kıdem, unvan ve medeni durum değişkenlerinin iş doyumunu yordama düzeylerine ilişkin basit doğrusal regresyon analiz sonuçları yer almaktadır.

Katılımcıların, İYYÖ'nün alt boyutları ile diğerk değişkenlerle birlikte MİDÖ'nün geneli puanlarının anlamlı bir yordayıcısıdır, (R=0,587, R²=0,344, F_(9,268)=15,630, p<.01). Bu sonuç, iş doyumuna ilişkin varyansın % 34,4'ünün İYYÖ ve alt boyutları ile katılımcıların cinsiyet, kıdem, unvan ve medeni durum değişkenleri tarafından açıklandığını göstermektedir.

Tablo 15. İş Yaşamında Yalnzlık Ölçeğinin Alt Boyutları ve Diğerk Değişkenlerin İş Doyumunu Yordama Düzeyleri

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

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

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

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

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

Diğerk yandan idari çalışanların daha düşük düzeyde memnuniyet belirttikleri maddelere bakıldığında, yaptıkları işin ilerleme olanakları, ücret düzeyi ve karar verme sürecine ilişkin puanlarının, diğerk maddelere göre düşük düzeyde olmasının, doyum düzeylerini düşüren öncelikli konular olduğu anlaşılmaktadır. İlerleme olanakları hem toplumsal statü hem de özlük hakları açısından önemlidir.

Bu araştırmanın sonuçları daha önce yapılmış araştırma sonuçlarıyla birlikte ele alındığında, idari çalışanların, daha nesnel kariyer ilerlemesi koşulları ve yaşamını sürdüreceği ücret düzeyinin yükselmesi ile birlikte daha fazla inisiyatif olarak çalışabilme imkanına kavuşması durumunda, iş doyum düzeylerinin yükseleceği ileri sürülebilir. Yine bu araştırmada iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılaşmaması, iş doyum konusunda çok sayıda araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir (Chung, Jung ve Sohn, 2017; Çakmak, 2016; Gündüz, 2016; Sarıboğa, 2017; Şangar, 2016; Ünverdi, 2016).

Bu çalışmada içsel doyum ve genel iş doyum için meslek yaşamının sonlarına yaklaşmakta olan katılımcıların doyum düzeylerinin, genç çalışma arkadaşlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, çalışma süreleri arttıkça katılımcıların yaptıkları işi daha fazla içselleştirdikleri, sürekli bir işe sahip olmaktan duydukları memnuniyetin yanında, başkaları için bir şeyler yapabilme ve sürekli bir şeylerle meşgul olma olanaklarından duydukları memnuniyetin, zaman içerisinde kümeli bir etki yaratarak iş doyum düzeylerini de arttırdığı şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte genel olarak ilgili alanyazında iş doyum ile kıdem arasındaki ilişkinin yönü ve boyutu konusunda bir tutarlılık bulunmadığı söylenebilir.

Alanyazında, birçok araştırmada (Baykoca, 2012; Çakmak, 2016; Dedebali, 2010; Gündüz Orhaner, 2016; Mertoğlu, 2013; Öz, 2006; Subulan, 2015), çalışanların hizmet sürelerinin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir. Gündüz Orhaner'in (2016), banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, meslek hayatının henüz başlangıcında olan beş yıldan az kıdeme sahip çalışanlar ile en yüksek seviyede, 16-20 yıl, kıdeme sahip olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, diğerk çalışma arkadaşlarına göre daha fazla olduğunu belirlemişlerdir. Çakmak'a (2016) göre de kıdem ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Subulan'ın (2015) çalışmasında da kıdem değişkenine göre iş doyumunu düzeyinin anlamlı bir biçimde farklılaştığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Baykoca (2012) da, iş doyumunu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin varlığına işaret etmekte ve iş doyumunu düzeyinde dengenin, çalışma süresi daha uzun olan gruplar lehine bozulduğunu belirtmektedir. Dedebali'nin (2010) emniyet teşkilatı çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmanın sonucuna göre, kıdemi 21 yıl ve daha fazla olan polislerin iş doyumunu düzeyleri diğerlerine göre yüksektir. Öz (2006) tarafından turizm sektörü yöneticileri arasında yapılan başka araştırmada ise bir yıldan az süre çalışanların, 1-3 yıl arası kıdeme sahip olanlara göre; 5-7 yıl arası kıdemi olanların 1-3 yıl kıdemi olanlara göre ve 7-9 yıl kıdemi olanların da 3-5 yıl kıdemi olan yönetici meslektaşlarına göre iş doyumları istatistiki olarak daha yüksek bulunmuştur. Alanyazındaki araştırma sonuçlarının farklılık göstermesi, çalışma grubunun sosyal ve kültürel nitelikleri ile bağlantılı olabileceği gibi inceleme konusu yapılan meslek grubunun kendine has nitelikleri ve hatta yine araştırmanın yapıldığı zaman ile de ilgili olabilir.

Katılımcıların iş doyumunu, görev unvanlarına göre farklılık göstermektedir. Şef ve üzeri kadro unvanlarındaki katılımcıların iş doyumları, memur katılımcıların iş doyumlarından anlamlı düzeyde yüksektir. Kadro unvanının yükselmesine bağlı olarak yetki, sosyal statü, özlük hakları gibi konularda iyileşme olması, görüş farklılığının oluşmasına etkide bulunmuş olabilir. İlgili alanyazında, çalışanların unvanları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların (Baykoca, 2012; Çakmak, 2016; Çoban, 2017; Elyas, 2016; Emre, 2016; Ghafoor, 2012; Karagöz, 2016; Ölçüm, 2015) sonuçları çeşitlilik göstermektedir. Çalışanların unvanları ile iş doyumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilemeyen çalışmalar olduğu gibi (Baykoca, 2012; Kılıç vd., 2013) çalışılan pozisyonun iş doyumunu üzerinde etkisi olduğunu savunan araştırmalara da fazladır. Çoban'ın (2017) kamu ve özel sektör çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada, özel sektörde işveren statüsünde olan bireylerin iş doyumlarının, yönetici ve işçi statüsünde olan bireylere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmişken, kamu sektöründe ise istatistiki olarak anlamlı düzeyde bir farklılığa ulaşılamamıştır. Ghafoor'un (2012) üniversitelerde gerçekleştirdiği araştırmasında da profesörlerin iş doyumunu, diğer tüm çalışanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Diğer yandan Karagöz'ün (2016) ve Çakmak'ın (2016) çalışmalarında, idari yapılanmada alt konumlardaki çalışanların iş doyumunu, daha iyi koşullardaki çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Unvan ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkide beklenti, yetki ve sorumluluklar arttıkça iş doyumunun da artacağı yönünde olsa dahi, uygulamada durumun farklılaşabileceği anlaşılmaktadır. Ancak bu araştırmada Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının, yönetsel hiyerarşide üst seviyelere çıkmalarının, iş doyumunu düzeylerini arttırdığı belirlenmiştir.

Katılımcıların iş doyumunu düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Evli katılımcıların iş doyumunu düzeyleri, bekâr katılımcıların iş doyumunu düzeylerinden yüksektir. Bu durum, katılımcıların aile yaşantılarının, iş doyumunu üzerinde bir etkiye sahip olduğu biçiminde yorumlanabilir. Ayrıca evli çalışanların artan sorumluluk yüklerini, çalışma yaşamı sorumlulukları ile bir potada eriterek birlikte değerlendirdikleri ve bu durumu kendileri lehine bir üstünlük haline getirebildikleri yani evlilikle birlikte düzenli bir hayata geçilmiş olmasının çalışma yaşamı üzerinde de olumlu etkilere sahip olduğu söylenebilir.

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

Araştırmada katılımcıların iş yaşamında yalnızlık çekme konusunda ciddi sorunlar yaşamadıkları anlaşılmıştır. Katılımcılar büyük ölçüde maddelere katılmamak ile kararsız kalmak arasında bir düzeyde görüş belirtmişlerdir. İş yaşamında yalnızlık puanlarının görece düşük olması, idari çalışanların iş yaşamında yalnızlık konusunda yaygın bir sorunlarının olmadığını göstermektedir. Bazı maddelerde ortalamaların yükselmesi, belirli durumların veya duyguların sınırlı olarak yaşanabildiği biçiminde yorumlanabilir. İş yerinde dostluk anlayışının varlığı konusunda kararsız kalan idari çalışanlar, iş arkadaşları tarafından dışlanmadığını düşünmektedirler. Ayrıca baskı altında kaldığında destek gördüklerini düşünürlerken, diğer yandan çalışma arkadaşlarıyla bir kopukluk hissetmemektedirler.

Katılımcuların iş yaşamında yalnızlık puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Başka bir ifadeyle idari çalışanların cinsiyeti, yalnızlık duygusu yaşamalarında etkili değildir. Konu ile ilgili alanyazında benzer sonuçlara ulaşıldığı gözlemlenmiştir. İYY'y geliştiren Wright (2005; 2006) iki çalışmasında, cinsiyet ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını sonucuna ulaşmıştır. Yine Keser ve Karaduman'a (2014) göre cinsiyet değişkeni ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Benzer bir sonuca Mercan ve diğerlerinin (2012) alışmasında da ulaşılmıştır. Aslan Yılmaz ve Dönmez (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da çalışma yaşamında yalnızlık ile cinsiyet arasında bir ilişki belirlenememiştir.

Araştırmada katılımcuların, çalışma yaşamında yalnızlık puanlarının meslekte geçirdikleri süre değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemiştir. Karakurt (2012) da çalışılan srenin çalışma yaşamında yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak herhangi bir etkisi bulunmadığını savunmaktadır. Bunun yanında, çalışma hayatında geçirilen süre değişkeni ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında anlamlı ilişki olduğunu savunan araştırmalara da rastlanmaktadır. Keser ve Karaduman'ın (2014) alışmasında yirmi yıldan fazla kdeme sahip öğretmenlerin, beş-on yıl kdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşadıkları belirlenmiştir. Mercan ve diğerleri (2012) tarafından yapılan çalışmada ise duygusal yoksunluk alt boyutu ile çalışma süresi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Kaplan'ın (2011) alışmasında da kıdem değişkeni ile çalışma yaşamında yalnızlık düzeyi arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir.

Katılımcuların, İYY puanlarının kadro unvanı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre üst görev unvanında yer almayan idari çalışanlar, amirlerine göre daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşamaktadırlar. Bununla birlikte Wright (2005) da istihdam Őekilleri (employment status) ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında önemli bir ilişki bulunmadığını ifade etmiştir. Benzer olarak Demirbaş'ın (2014), çalışanların unvanları ile çalışma yaşamı yalnızlığı arasındaki ilişkiye yönelik yaptığı çalışmada da anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Katılımcuların alışma yaşamında yalnızlık puanları, medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre, bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre, ölçeğin geneli ve sosyal arkadaşlık alt boyutu puanları yüksektir. Bir başka ifadeyle bekâr çalışanlar, evli çalışanlara göre çalışma yaşamında daha fazla yalnızlık yaşamaktadırlar. Çalışma yaşamında yalnızlık konusunda, bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla dezavantajlı olmaları, beklenen bir sonuç olarak görülebilir. Ayrıca alışanların medeni durumlarına göre dağılımları da bunda etkide bulunmuş olabilir. Araştırmaya katılan evli çalışanların (207 çalışan), bekâr çalışanlara (70) göre sayıca fazla olması, bekâr çalışanların sosyalleşmelerinde sınırlayıcı bir etken haline gelmiş olabilir. Şöyle ki, medeni duruma göre çalışanların yaşamlarındaki öncelikli konuların farklılaşması nedeniyle, bekâr çalışanların sayıca az olmalarına bağlı olarak, benzer durumdaki çalışanlarla etkileşme olanakları, sayıca fazla olan evli çalışanlara göre daha sınırlı düzeyde olabilir. İlgili alanyazında bu araştırma bulgularını destekleyen çalışmalar bulunduğu gibi, farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Demirbaş ve Haşit (2016), alışanların medeni durumları ile çalışma yaşamında deneyimledikleri yalnızlık düzeyi arasında kısmen anlamlı bir ilişki olduğunu ve hiç evlenmemiş olanların çalışma yaşamında evlilere göre kendilerini daha az yalnız hissettikleri, evlenip boşananların da hiç evlenmemiş olanlara göre çalışma yaşamında kendilerini daha az yalnız hissettiklerini belirlemişlerdir. Bakioğlu ve Korumaz'ın (2014) yaptıkları çalışmada da yine medeni durum ile çalışma yaşamı yalnızlığı arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Çalışmada bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre daha fazla çalışma yaşamı yalnızlığı yaşadığı ileri sürülmüştür. Yılmaz ve Aslan (2013) ise iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunda anlamlı bir fark belirlemişlerdir. Çalışmada bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre daha fazla çalışma yaşamında yalnızlık yaşadığı belirlenmiştir. Karakurt'a (2012) göre de medeni durum ile çalışma yaşamında yalnızlık arasında, bekrlerin aleyhine anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Katılımcuların iş doyumunu ile çalışma yaşamında yalnızlıkları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle idari çalışanların çalışma yaşamında yalnızlık düzeyi arttıka, iş doyumları azalmaktadır. Üniversite idari çalışanlarının iş yeri yalnızlığının, iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisini lider ye etkileşimin aracılık rolü bağlamında ele alan Cindioğlu, Polatcı, zalık ve Gültekin (2017), alışma yaşamı yalnızlığı ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Yine Wright'ın (2005) araştırmasında da çalışma yaşamında yalnızlık ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Tüm bu sonuçlar, iş yerinde yalnızlığı artan çalışanın iş doyumunun da düşeceğini göstermektedir.

Katılımcıların iş doyumunu ölçeceğine verdikleri yanıtlardan; çalışma yaşamında yalnızlık ölçeği ile cinsiyet, kıdem, unvan, yaş ve medeni durum değişkenleri tarafından, içsel doyuma ilişkin varyansın % 32,4'ü; dışsal doyuma ilişkin varyansın % 29,8'i ve iş doyumuna ilişkin toplam varyansın % 34,4'ünün açıklamasıdır. Başka bir ifadeyle çalışma yaşamında yalnızlık duygusu, iş doyumunun anlamlı yordayıcısıdır. Bu bakımdan çalışanların iş doyumunun konu edinildiği durumlarda, çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilerin dikkate alınması önemlidir.

Sonuç

Araştırmanın sonuçları şöyle sıralanabilir:

- Katılımcıların iş doyumunu düzeyleri orta ve üzeridir. Katılımcılar, başkaları için bir şeyler yapma ve vicdanına ters düşmeyen işler yapmayı iş doyumunu açısından diğer etkenlerden daha önemli görmektedirler.
- Kadın ve erkek katılımcıların iş doyumunu düzeyleri birbirine yakındır.
- Katılımcıların iş doyumunu konusundaki görüşleri, kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Kıdem arttıkça iş doyum düzeyinde de anlamlı bir farklılaşma olmaktadır.
- Katılımcıların iş doyumunu konusundaki görüşleri kadro durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Amir pozisyonundaki katılımcıların iş doyum düzeyleri, memur pozisyonundaki katılımcılardan yüksektir.
- Katılımcıların iş doyumunu, medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Evli katılımcıların iş doyumunu, bekâr katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir.
- Katılımcılar, çalışma yaşamlarında belirgin bir yalnızlık yaşamamaktadırlar.
- Katılımcıların çalışma yaşamındaki yalnızlık duygusu cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- Katılımcıların, çalışma yaşamındaki yalnızlık duygusu kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- Katılımcıların çalışma yaşamındaki yalnızlık duygusu, çalışılan pozisyona göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Buna göre şef ve üzeri kadrolardaki katılımcılar, daha alt düzeydeki katılımcılara göre daha az duygusal yalnızlık yaşamaktadırlar. Başka bir deyişle memur kadrosundaki katılımcılar, daha üst kadrolardaki katılımcılardan sayıca fazla olmalarına karşın, daha çok duygusal yalnızlık yaşamaktadırlar.
- Katılımcıların İYYÖ geneli ve sosyal arkadaşlık alt boyutu konusundaki görüşleri, medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre evli çalışanlar, bekârlara göre iş yaşamında yalnızlık ve sosyal arkadaşlık konusunda daha az yalnızlık yaşamaktadırlar.
- Katılımcıların iş doyumunu ile çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, çalışanların çalışma yaşamında yalnızlık düzeyleri arttıkça, iş doyumları azalmaktadır.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler, şöyle sıralanabilir:

- Elde edilen sonuçlara göre iş doyumunu düzeyini düşüren önemli öğeler, kariyer olanakları ve kendi kararını verme özgürlüğü konusundaki kısıtlılıklardır. Bu bağlamda yönetici iradenin görevde yükselme ve atamalarda liyakati göz önünde bulundurarak kararlar almasının ve yönetim kademesinin en alt düzeyinden başlamak üzere, astlara idari iş ve işlemlerde daha geniş hareket alanlarının sağlanması yönünde düzenleme ve uygulamalara gidilmesinin, iş doyumuna olumlu etkileri olacaktır.
- Ücret düzeyi ile ilgili olarak algılanan yetersizlik de iş doyumunu olumsuz etkilemekte olup, çözüm boyutunda daha makro düzeyde bir takım ekonomi-politik değişimleri gerektirmektedir. Bununla birlikte, bütçe koşulları elverdiği ölçüde ilgili mevzuatta öngörülen, döner sermaye ve

ikinci öğretim gelirleri gibi parasal olanakların idari çalışanlar için de kullanılmasının olumlu yansımaları olacaktır.

- Araştırmanın bir diğer boyutu olan çalışma yaşamında yalnızlık olgusuna ilişkin olarak çalışma ortamında arkadaşlığı pekiştirici, hiç kimsenin kendisini dışlanmış hissetmeyeceği biçimde kapsayıcı nitelikte, çalışanların bir arada ve nitelikli zaman geçirmesini sağlayacak sosyal ve kültürel ortamlar sağlanması önemlidir.
- İş yaşamında yalnızlığa neden olarak düşünölebilecek günlük yaşam gerilimini en aza indirmek adına idari çalışanlara yönelik olarak, stresle başa çıkma ve öfke yönetimi gibi konularda hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenebilir.
- Çalışma yaşamında yalnızlık ve iş doyumunu ilişkisinin, akademik çalışanlar bağlamında ele alınması da önemli sonuçlar sunacaktır.

Etik Beyan

“İş Doyumu ve Çalışma Yaşamında Yalnızlık: Mersin Üniversitesi İdari Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış, daha önce bir kaynakta veya bilimsel toplantıda yayımlanmamıştır. Araştırmada etik ilkelere uyulduğunu gösteren 08.03.2016 tarihli 2016/06 karar sayılı “MEÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurul” kararı alınmıştır.

Kaynakça

- Al, D. A. (2016). *Kısmi zamanlı çalışanlarla tam zamanlı çalışanların bireysel performans düzeylerinde iş tatmininin rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aksu, N. (2012). İş tatmininin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 59-80.
- Aslan Yılmaz, D. ve Dönmez, A. (2013). İş doyumunu tayin eden bazı psikolojik ve demografik değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97.
- Bakioğlu, A. ve Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin okulda yalnızlıklarının kariyer evrelerine göre incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 25-54.
- Baycan, A. F. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Baykoca, Z. (2012). *Üniversitelerde idari personelin iş doyumlarına ilişkin algıları (Gazi Üniversitesi örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Chung, E. K., Jung, Y. ve Sohn Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89-97.
- Cindiloğlu, M., Polatçı, C., Özçalık, F. ve Gültekin, Z. (2017). İş yeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminine etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 17(2), 191-200.
- Çakmak, B. (2016). *Biçimsel örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma: Aras kargo örneği* (Yüksek Lisans Tezi). KTO Karatay Üniversitesi, Konya.
- Çelik, V. (1987). *Teknik öğretmenlerin iş doyumсуzluđu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, A. ve Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çoban, F. (2017). *Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki doyum ve yaşam doyumlarının karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Dedebalı, K. (2010). *Hizmetiçi eğitimin emniyet teşkilatında görevli personelin iş doyum ve performanslarına etkileri (İstanbul ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Demir, A. (1990). *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeylerini etkileyen bazı etmenler* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Demirbaş, B. (2014). *İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Şeyh Edebalı Üniversitesi, Bilecik.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Devlet Memurları Kanunu, 657 (1967).
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(4), 271-277.
- Duy, B. (2003). *Bilişsel davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın yalnızlık ve fonksiyonel olmayan tutumlar üzerine etkisi* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Emre, G. (2016). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık etkileşimi: İstanbul ili lojistik firmaları çalışanları üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

- Elyas, S. (2016). *Çalışan memnuniyetinin sağlanmasında örgütsel etmenlerin rolü: Bir özel hastaneye ilişkin araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ernst, J. M. ve Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied & Preventive Psychology*, 8, 1-22.
- Gierveld, J. J., Tilburg, T. ve Dykstra, P. A. (2006). Loneliness and social isolation. İçinde A. Vangelisti ve D. Perlman, (Edt.). *Cambridge Handbook of Personal Relationships* (ss. 485-500). Cambridge: Cambridge University Press.
- Ghafoor, M. M. (2012). Role of demographic characteristics on job satisfaction. *Far East Journal of Psychology & Business*, 6(1), 30-45.
- Gumpert, D. E. ve Boyd, D. P. (1984). The loneliness of the small-business owner. *Harvard Business Review*, November-December, 18-24.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doymu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- Gündüz Orhaner, G. (2016). *Banka çalışanlarının iş doymu ve iş doymununun örgütsel bağlılığa etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689.
- İmamoglu, S. (2008). *Genç yetişkinlikle kişilerarası ilişkilerin cinsiyet, cinsiyet rolleri ve yalnızlık algısı açısından değerlendirilmesi* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karaduman, M. (2013). *İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Karagöz, Ö., S. (2016). *T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Konya ili çalışanlarının iş doymu düzeylerinin demografik özellikler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Necmeddin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014). Effects of loneliness at work on the employees' intention to leave. *İş, güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.
- Keser A. ve Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Khalid, K., Salim, H. M., Loke, S. ve Khalid, K. (2011). Demographic profiling on job satisfaction in Malaysian utility sector. *International Journal of Academic Research*, 3(4), 192-198.
- Kılıç, S. ve Gümüşeli, A. İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doymu düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- Kılıç, S., Tanrıku, T. ve Uğur, H. (2013). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.
- Korkki, P. (2012, 28 Ocak). Building a bridge to a lonely colleague. *The New York Times*. Erişim adresi: <http://www.nytimes.com/>
- Lam, W. L. ve Lau, C. D. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282.
- Lopata, H. Z. (1969). Loneliness: forms and components. *Social Problems*, 17(2), 248-262.
- Martin, U. ve Schinke, P. S. (1998). Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers. *Social Work in Health Care*, 28(2), 51-62.
- McCann, D. R. (2001). *A study of job satisfaction among directors of classified personnel in merit (civil service) systems in California public school districts, county offices of education, and community college districts* (Doktora tezi). Berne Üniversitesi, PA, ABD.
- Mercan, N., Oyur, E., Alatur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Mertoğlu, S. (2013). *Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde çalışan sağlık personelinin tükenmişlik ve iş doymu düzeylerini etkileyen etmenlerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Oğuz, E. ve Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. *İlköğretim Online*, 13(3), 787-795.
- Ölçüm, D. (2015). *Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doymuna etkisi (Sakarya ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Parsak, G. (2010). *Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Çukurova Üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y. ve Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510-515.
- Peplau, L. A. (1985). Loneliness research: Basic concepts and findings. İçinde I. G. Sarason ve B. R. Sarason (Edt.). *Social Support: Theory, Research and Applications* (ss. 268-286) içinde. Washington: University of Washington, USA.
- Peplau, L. A. ve Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. İçinde L. A. Peplau ve D. Perlman (Edt.). *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* (ss. 1-18) New York: A Wiley Interscience Publication.

- Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1981). Toward a social psychology of loneliness. İçinde S. Duck ve R. Gilmour (Edt.). *Personal Relationships in Disorder* (ss. 31-56). London: Academic Press.
- Rokach, A. ve Brock, H. (1998). Coping with loneliness. *The Journal of Psychology*, 132(1), 107-127.
- Russel, D., Peplau, L. A. ve Ferguson, M. L. (1978). Developing a measure of loneliness. *Journal of Personality Assessment*, 42(3), 290-294.
- Sariboğa, M. (2017). *Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi ve otel çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Doğuş Üniversitesi, İstanbul.
- Saygılı, M. ve elik, Y. (2011). Hastane alışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Subulan, E. (2015). *Örgütlerde yaşanan kişilerarası çatışmaların çalışanların iş doyumunu üzerine etkisi ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şangar, Z. (2016). *İş doyumunu ve yaşam kalitesi: Akademik personel üzerinde bir alışma* (Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri. *Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (sixth ed.)*. Boston: Pearson.
- Tabanlı, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 263-280.
- Tabanlı, E. ve Korumaz, M. (2014). İl eğitim denetmenlerinin iş yerinde yalnızlıklarının incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (15), 31-40.
- Ünverdi, D. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation: xxii*. Washington DC, US: University of Minnesota.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace* (Doktora Tezi). University of Canterbury, Christchurch.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wright, S. L. (2007). The experience of loneliness in organizational settings. İçinde R. L. Morrison, ve S. L. Wright (Edt.). *Friends and Enemies in Organizations: A Work Psychology Perspective* (ss. 10-31). Londra: Palgrave Macmillan.
- Yakut, S. (2016). *Öğretmenlerde yabancılaşma, yalnızlık ve dindarlık ilişkisi: Polatlı örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yıldız, Ö. (2010). *İzmir il merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Journal of Education & Instruction*, 3(3), 59-69.

EXTENDED ABSTRACT

In this study, the relationship between employees' sense of loneliness and organizational job satisfaction is discussed. Loneliness can be an indicator of organizational problems as well as individual for a social entity. Failure to establish healthy communication channels among employees is one of the important reasons why employees experience a sense of loneliness. Although the socialization are examined theoretically, it is not possible to distinguish between loneliness in daily life and loneliness in the workplace. Even if they establish healthy and satisfying social relationships during the times when employees are out of working time, they may feel lonely in the workplace. In this respect, loneliness in the workplace is one of the emotional situations experienced by the employee while working.

Job satisfaction refers to the level of meeting employees' expectations from working life. Job satisfaction shows the level of satisfaction related to the work done by the individual, where psychological, physiological and environmental factors are determinant (Şişman & Turan, 2004). Job satisfaction varies continuously according to time and individuals. Job satisfaction is influenced by individual and organizational factors such as the age of the individual, educational status, marital status, title, seniority, or the nature of the job studied, the form of management, the working environment and the remuneration policy.

Loneliness is a subjective life situation arising from the lack of social relations. Loneliness in working life is about social relations in organizations. Universities are organizations where social relations come to the fore. The phenomenon of loneliness in working life can reduce the quality of life of those who work at an individual level, as well as indirectly affect the quality of education provided at universities. Determining the loneliness of administrative employees in public institutions such as universities is a requirement in this context.

This research aims to determine the relationship between loneliness and job satisfaction levels in the working life of administrative staff working in Mersin University. In this regard, the study was designed in accordance with the relational screening model. In the study, the relationship between the level of loneliness experienced by administrative workers in working life and job satisfaction was determined based on quantitative descriptions. The working group of the research consists of 279 administrative staff in the general administrative services class working at Mersin University. Data collection tool consisting of three parts. In the first part, it consists of the expressions of "personal information" aiming to determine the individual characteristics of the participants. In this section, items aiming to determine gender, age, seniority, educational status, marital status, title and staff unit are included.

In order to determine the loneliness levels of the participants in the working life, the "Loneliness in Business Scale" [ISS] was developed by Wright, Burt and Strongman (2006) and adapted to Turkish by Doğan, Çetin and Sungur (2009). The "Minnesota Job Satisfaction Scale" (MIDS) developed by Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985) was used to determine the opinions of the participants on job satisfaction. In the research, frequency, percentage and average statistics, which are descriptive analysis techniques, were used to determine the opinions of the participants about job satisfaction and loneliness in business life.

Whether the opinions of the participants differed according to gender and marital status was determined by the t-test technique, and by variance analysis techniques whether they differed according to their seniority and educational status. The correlation analysis technique between the job satisfaction scale scores of the participants and the loneliness scale scores in the working life was also used, and regression analysis technique was used to determine the level of loneliness levels of the participants in the work life. The interpretation of the findings was based on the $p < .05$ significance level.

Job satisfaction levels of the participants are medium and above. Participants consider doing things for others and doing things that are not contrary to their conscience in terms of job satisfaction. The opinions of the participants about the overall and sub-dimensions of job satisfaction do not differ significantly according to the gender variable. Job satisfaction levels of female and male employees are close to each other. Participants' opinions on job satisfaction differ significantly according to their seniority. Participants with more than 20 years of seniority have higher job satisfaction levels than participants with 0-9 years of seniority, which can be counted at the beginning of their professional life. Participants' opinions on job satisfaction differ significantly according to their positions. Job satisfaction levels of the participants in the supervisor position differ significantly from the participants in the civil servant position, and the job satisfaction of the supervisors is higher. In other words, there is a close relationship between job satisfaction and professional career steps, and superiority is in favor of superiors in this relationship.

The opinions of the participants in overall and sub-dimensions of job satisfaction differ significantly according to their marital status. Married participants' overall satisfaction, external satisfaction, and overall job satisfaction scores are higher than single participants. The fact that the opinions of the participants about the emotional deprivation sub-dimension of the ISSL at the levels of "disagree" and "stay indecisive" show that Mersin University administrative staff do not experience significant emotional deprivation.

Opinions of the participants on all of the sub-dimensions and sub-dimensions did not differ significantly according to gender. Opinions of the participants about the overall SUM and sub-dimensions do not differ significantly according to their seniority years. Opinions of the participants about the overall SUM and emotional deprivation sub-dimension differ significantly according to the position studied. Accordingly, the participants who work at the supervisor level in the chief and above staff experience less emotional loneliness than the participants at the lower level. In other words, those who work as civil servants are more emotionally lonely, although they are more numerous than their managers.

On the other hand, the opinions on the sub-dimension of İYYÖ social friendship do not differ significantly. In other words, the fact that the participants have the status of supervisors or officers does not differentiate their views on social friendship. Opinions of the participants on the emotional deprivation of SES do not differ significantly according to their marital status. In other words, married and single participants experience similar situations in terms of emotional deprivation. However, the opinions of the participants on the overall SRS and social friendship sub-dimension differ significantly depending on the marital status. Accordingly, married workers experience less loneliness in business life

and social friendship than singles. There is a negative relationship between the job satisfaction of the participants and their loneliness in working life. Accordingly, as the level of loneliness in the working life of the employees increases, their job satisfaction decreases. Loneliness levels of the participants are a significant predictor of their job satisfaction levels. Accordingly, 34.4% of the variance related to job satisfaction is explained by the loneliness scale in the working life and the variables of gender, seniority, title, age, marital status and staff unit.