

ÇALIŞAN YALNIZLIĞININ ÖZNEL İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİSİ: SANAYİ İŞLETMELERİNDE ALAN ÇALIŞMASI ¹

The Effect Of Employee Loneliness On Subjective Well-Being: Field Work In Industrial Enterprises

Eda ÖZAY

Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Dr Öğrencisi, Denizli/Türkiye
ORDIC: 0000-0002-7548-8974

Ö. Okan FETTAHLIOĞLU

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi,
Kahramanmaraş/Türkiye
ORDIC: 0000-0002-0621-1699

ÖZET

Geçmişten günümüze bireylerin yaşamlarında önemli rol oynayan yalnızlık ve öznel iyi oluş kavramları bireylerin yaşamlarını olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmeleri ile ortaya çıkmaktadır. Bireylerin yaşadıkları bu duygu durumları motivasyonlarını ve verimliliklerini doğrudan etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı, Kahramanmaraş'ta sanayi işletmelerinde çalışanların işyeri yalnızlık duygularının öznel iyi oluşlarına etkisini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda işletmelerde çalışan 310 çalışana online anket uygulanmıştır. Araştırmada İş Yaşamında Yalnızlık ve Öznel İyi Oluş ölçekleri kullanılmıştır. Veri analizinde; tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, korelasyon ve regresyon istatistikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, yalnızlık ve öznel iyi oluş arasında negatif bir ilişkinin olduğu, yalnızlığın öznel iyi oluşu %27 oranında negatif etkilediği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yalnızlık, Çalışan Yalnızlığı, Öznel İyi Oluş.

ABSTRACT

The concepts of loneliness and subjective well-being, which play an important role in the lives of individuals from past to present, emerge by evaluating the lives of individuals as positive or negative. These emotional states that individuals experience directly affect their motivation and efficiency. The aim of this study reveals the effect of the feelings of workplace loneliness of employees in industrial enterprises in Kahramanmaraş on their subjective well-being. Accordingly, an online questionnaire was applied to 310 employees working in the enterprises. In the research, Loneliness and Subjective Well-Being scales were used in business life. In data analysis; descriptive statistics, factor analysis, correlation and regression statistics were used. As a result of the research, it was revealed that there is a negative relationship between loneliness and subjective well-being, and loneliness negatively affects subjective well-being by 27%.

Keywords: Loneliness, Worker Loneliness, Subjective Well-being

1. GİRİŞ

Sosyal bir varlık olan insan var olduğundan beri diğer kişiler ve çevre ile sürekli etkileşim halinde olmuştur. Hem çevresini etkileyen hem de çevresinden etkilenen insanoğlunun yaşamını devam ettirebilmesi ve sağlıklı ilişkiler kurabilmesi yaşamsal olarak oldukça önemli bir unsurdur. Doğası gereği diğer kişilere yakınlık duyma ihtiyacı olan insanoğlunun, yaşamı boyunca sevme, sevilme, değer görme, benimsenme, ait olma gibi doyurucu gereksinimlerin giderilmesini istemektedir. Bu doyurucu gereksinimlerinin karşılanmadığı takdirde birey kendini diğer insanlardan soyutlamaya başlayarak onlardan kendini izole etmektedir. Her bireyin hayatının belli dönemlerinde yaşadığı bu duygu durumu "yalnızlık" olarak adlandırılmaktadır.

¹ Bu çalışma Ö.Okun FETTAHLIOĞLU danışmanlığında Eda ÖZAY tarafından yazılan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Yalnızlık yaşamımızda çok yabancı olmadığımız ve herkesin hayatında en az bir kere yaşadığı bir duygu durumudur. Özellikle bireyselleşen toplumlarda günümüz insanının en büyük sorunu haline gelmiş olan yalnızlık sadece fiziksel açıdan diğer insanlardan kendini soyutlama değil, duygusal ve sosyal anlamda da soyutlanmaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmalara göre insanların yaşamalarında sosyal ve duygusal olmak üzere iki tür yalnızlık yaşadığını ileri sürmüşlerdir. Sosyal yalnızlık bireyin kendini ait hissedecek bir topluluk ve sosyal ilişki kurabileceği birilerini olmaması sonucunda ortaya çıkmakta, duygusal yalnızlık ise, diğer insanlarla yakın ilişki kuramaması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Şişman ve Turan, 2004: 120). İş yaşamında yaşanan yalnızlık duygusu ise, bu yalnızlık türlerinden biraz farklı olarak işyerinde çalışanların yaşadığı yalnızlık duygusudur (Doğan vd., 2009: 279). Günlük hayatlarında yalnızlık duygusu yaşamayan bireylerin iş yaşamında da yaşamayacağı anlamına gelmemektedir. Bireyler günlük hayatlarında oldukça sağlıklı ve doyurucu ilişkiler kurarken, iş yaşamında kurdukları ilişkiler sıkıntılı olabilmektedir. Bu durum çalışanların motivasyonunu etkileyerek işgücü verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

Modern toplumda yalnızlık duygusu kadar öznel iyi oluş kavramı da oldukça önemlidir. Çok eski çağlardan beri filozoflardan tutun da politikacıya kadar mutluluğu araştırmışlardır. İnsan yaşamının bütün hayatını etkileyen bu kavram pozitif psikolojide öznel iyi oluş olarak adlandırılmaktadır. Öznel iyi oluş kavramı ile ilgili literatürde çok fazla tanım bulunmasına rağmen en geçerli tanımı Diener'e aittir. Diener (1984: 543)'a göre öznel iyi oluş, "bireyin yaşadığı olumlu ve olumsuz duygular ile yaşamdan aldığı doyum hakkında yaptığı kişisel bir değerlendirmedir" şeklinde tanımlama yaparak öznel iyi oluşu pozitif duygulanım, negatif duygulanım ve yaşam doyumu olmak üzere üç bileşene ayırmıştır. Genel olarak öznel iyi oluş bireyin kendi yaşamına ilişkin öznel bir değerlendirme yapması ve sosyal ilişkilerinden aldıkları geri bildirimler ile belirlenen duygu durumudur (Yurcu ve Kocakula, 2015: 31). Araştırmalara göre mutlu olan kişilerin daha az mutlu olan kişilere kıyasla yaşam olaylarını değerlendirmeleri, yorumlamaları ve olaylara tepki vermeleri farklılık gösterdiği ileri sürülmüştür (Lyubomirsky, 2001: 239).

Küreselleşen dünyada teknolojinin hızla gelişmesi ile çalışanlar giderek daha önemli hale gelmiştir. Önceki dönemlerde çalışanların bir birey olmasından ziyade duygu-düşünceleri olmayan makine olarak görülmekteydiler. Ancak günümüz toplumlarında bireylerin sosyal kimliklerini ortaya çıkarma, gösterme ve düzenleme olarak işyerinin önemi büyüktür. Çalışanların iş ortamında duygu-düşüncelerini rahatça ifade edebilmeleri, yaptıkları işten zevk almaları ve diğer çalışanlara güven duymaları onları motive ederek performanslarının artmasına neden olmaktadır. Lakin işyerinde çalışanların ihtiyaçları giderilmezse ve beklentileri karşılanmadığı zaman yalnızlığa yaşayabilmektedir. Diğer yalnızlık türlerinden farklı olan bu işyeri yalnızlığı daha çok sosyal anlamda yaşanmaktadır. Sosyal çevrenin eksikliğinden kaynaklanan bu yalnızlık çalışanın sosyal iletişim eksikliğinden veya bir gruba ya da topluluğa kendini ait hissedememesi sonucunda kendini sosyal çevreden izole etmesidir. Çalışanların işyerinden yaşadıkları bu sosyal yalnızlık onların öznel iyi oluşlarını etkilemektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Yaşamında Yalnızlık

Günümüze kadar yalnızlık ile ilgili çalışmaların sayısı oldukça fazla iken iş yaşamında yalnızlık üzerine yapılan çalışmaların sayısı oldukça yetersiz kalmıştır (Wright, 2005: 2). Bireylerin günlük yaşamlarında sık sık karşılaştığı bir kavram olan yalnızlık, gündelik yaşamdan farklı olarak iş yaşamında da kaçınılmaz bir olgudur (Wright vd., 2006: 59). Bireylerin yaşamlarının her alanında hissedilen bu kavramın etkisi ortamlara göre değişmektedir (Perlman ve Peplau, 1984: 15). Sosyal yaşamlarında yalnızlık hissi yaşamayan bireylerin iş hayatında da yaşamayacağı anlamına gelmemektedir. Günlük hayatlarında yalnızlık hissi yaşamayan, kişilerarası iletişimi sağlıklı bireyler iş hayatında bu yalnızlık hissini yaşayabilmektedirler. Bu durumun tam tersi bir şekilde de yalnızlık kendini gösterebilmektedir. İş yaşamında yaşanan yalnızlık bireysel yalnızlığa göre daha zor ve acı bir durumdur (Doğan vd., 2009: 272).

Bireylerin ailelerinden daha çok zamanlarının çoğunu iş arkadaşlarıyla beraber geçirmektedirler ve bir işe sahip olmak için gördüğü eğitimler dahil olmak üzere yaşamlarının yaklaşık 1/3'ünü işte geçirmektedirler. Teknik açıdan bakıldığında bireyler ömürlerinin çoğunun geçirdikleri iş yerlerinde yaşamlarını olumlu ya da olumsuz etkileyen bazı durumlar meydana gelmektedir (Perlman ve Peplau, 1984: 14). İş yaşamında yalnızlık bireyin çalışma ortamından kendini hem sosyal hem de duygusal anlamda izole etmesine neden olmakta ve bu durum kişisel ve örgütsel olarak belli bir takım sorunların ortaya çıkarabilmektedir (Wright, 2005: 3) Her birey kendi ait olduğu ortamda ilgi görmek, takdir edilme, beğenilme ve başka kişiler



tarafından önemli olduğunu hissini yaşamak isterler. Bireyin bu beklentileri karşılanmadığı zaman bireysel ilişkilerinde yetersiz olmalarına neden olur ve bu durumda bireylerin buldukları iş ortamlarından uzaklaşmalarını ve kendini diğer kişilerden izole etmesine neden olan yalnızlık duygusu kendini göstermeye başlamaktadır (Angin, 2019: 36). Genel olarak iş yaşamındaki yalnızlık çalışanların gruptan dışlanma, yeterli sosyal desteği görememe gibi durumlar çalışanların motivasyonlarını etkileyerek performanslarının düşmesine neden olmaktadır (Karacaoğlu ve Yumuk, 2014: 560). İsteddiği performansı gösteremeyen çalışan, başarısızlık duygusuna kapılarak belli bir dönem sonra yaptığı işten de zevk almamaya başlamaktadır (Mercan vd., 2012: 216). Bu nedenle iş yaşamında yaşanan yalnızlığın nasıl bir his olduğunu ve kökeninin neyden kaynaklandığının çok iyi bir şekilde bilinmesi gerekmektedir İş yerinde yalnızlık ile ilgili yapılan bazı çalışmalar yalnızlığın nedenini durumsal faktörler ile açıklarken bazı çalışmalar da çevresel faktörler ile açıklamaktadır. Ancak doğru olan yaklaşım ise, hem çalışanın kişilik özelliği hem de çevre faktörleri etkilemektedir (Kaplan, 2011: 32). Bireyin kişisel özelliği çalışma ortamlarında yaşadığı yalnızlık üzerinde oldukça etkili bir etmendir. Birey iş ortamında bulunmaya başladığı andan itibaren yaşanan her türlü olayda kendi psikolojik ve davranışsal özellikleriyle tepki vermektedir (Karaduman, 2013: 17). Bireyin yaşamını etkileyen bu durum iş yaşamında olumsuz davranışlar sergilemesine neden olabildiği için yalnızlık duygusunu yaşatabilmektedir. Bireylerin yaşamlarını etkileyen ve yalnızlığa yol açan bir diğer etmen de strestir. Stres bireylerin yaşamlarında kontrol altına alınmazsa yalnızlığa doğru sürüklemeye başlamaktadır (Keser, 2014: 181).

Son zamanlarda küreselleşmenin artmasıyla birlikte iş yaşamında yalnızlık kavramı oldukça önemli hale gelmiştir ve bu kavram ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı tanımlar yapılmıştır. Wright ve diğerleri (2006: 60)'ne göre, işyerindeki yalnızlığı kişilerarası ilişkilerde algılanan eksiklikten ortaya çıkan sıkıntılı bir durum şeklinde tanımlamışlardır. Onlara göre yalnızlık kişilerin sosyal ilişkilerin sayısı değil ilişkinin kalitesi ve bireyin ilişkiye yüklediği anlamla ilişkili olduğundan dolayı kişinin yaşadığı duygusal veya sosyal eksiklik nedeniyle iş yaşamlarında da görülen bir durumdur. Örneğin; işe yeni başlamış birey çalışma arkadaşlarına kendini tam olarak ifade edemediği ya da yanlış tanıtmasından kaynaklanan bir yalnızlık yaşayabilmektedir. Bu durumun devam etmesi halinde bireyin yalnızlığının artmasına neden olmaktadır (Marshall vd, 2007: 205). Diğer bir örnekte, iş yerinde çalışanların birbirleri ile kaynaşmasını sağlayan piknik, yemek, cenaze, parti, doğum, düğün gibi yapılan sosyal organizasyonlara katılmayan bireylerin sosyal açıdan yalnızdırlar (Weiss, 1987: 16). Demirbaş ve Haşit (2016: 139)'e göre, iş yaşamındaki yalnızlık, bireyin çalışma ortamında iletişim kurabileceği bir çalışma arkadaşı bulamadığı durumlarda ya da başkaları tarafından yanlış anlaşıldığı, reddedildiği, arkadaşlarından uzaklaştığını algıladığı durumlarda ortaya çıkan ruh halidir.

Wright, Burt ve Strongman “Loneliness at Work Scale (LAWS)” İş Yaşamında Yalnızlık çalışmasında iş yaşamında yalnızlığı sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk diye iki boyuta ayırmışlardır (Wright vd., 2006: 59). İş yaşamında yalnızlığın boyutlarından biri olan sosyal arkadaşlık çalışma ortamında geliştirilen ilişkilerin niceliksel olarak algılanmasıdır (Doğan vd., 2009: 273). Sosyal arkadaşlık boyutu kişinin çalışma ortamında bulunan gruba dahil olmaması, kendini iş yaşamının bir parçası olarak hissetmemesidir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 139). Bireyin iş hayatındaki ilişkilerin seviyesini gösteren bu boyut, bireyin arkadaş, komşu, iş arkadaşı gibi çevresinde iletişim kurabileceği birilerinin olmaması veya sosyal ilişkilerin yetersiz olması durumundan çıkan bir duygu durumudur. Genellikle işini veya şehri değiştiren ya da işe yeni başlayan bireylerde görülen yalnızlık türüdür (Koçak, 2003: 77). İş yaşamında yalnızlığın bir diğer boyutu olan duygusal yoksunluk, sosyal yalnızlığın tam tersi olarak çalışanın iş arkadaşlarıyla kurduğu ilişkilerin duygusal yönden algılanmasıdır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Sosyal bir varlık olan insan, bir gruba dahil olmak, başkalarıyla iletişim kurmak ister. Bireyin bulunduğu çalışma ortamında arkadaşlarıyla kuracağı bağ onun iş hayatını etkileyen önemli bir faktördür (Parlak ve Sazkaya, 2018: 154). Bireyin çalışma ortamında arkadaşlarıyla samimi bir yakınlığının olmaması sonucunda üzüntü ve boşluk hissi yaşamasına neden olmaktadır (Nartgün ve Demirel, 2012: 143). Peplau ve diğerleri (1982: 12)'ne göre duygusal yoksunluk, bireyin doğal durumlarda beklentilerinin karşılanmaması sonucunda yakın ve şahsi ilişkilerden yoksunluk duymasındadır. Weiss ise duygusal yoksunluğun kişilerin toplum içerisinde yakın ilişkilerden yoksun olması şeklinde ifade etmiştir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 139). İlişkilerde meydana gelen ölüm, ayrılık, boşanma, kırgınlık gibi olaylar bireylerin duygusal yalnızlık yaşamasına yol açmaktadır ve duygusal yalnızlığın sosyal yalnızlıktan daha acı bir his olduğunu öne sürmüştür (Demir, 1990: 24).

İşyerinde yalnızlık duygusu neredeyse tüm çalışanların bazı zamanlarda etkilendiği duygusal durumdur. İşyerinde çalışanların yaşadığı yalnızlık her bireyde farklı düzeylerde olabileceği gibi, duygu ve düşüncelerin dışa vurma biçimleri de bireye göre farklılık göstermektedir (Karaduman, 2013: 23). Bazı bireyler yalnızlık sonucunda öfke patlaması yaşarken; bazı bireylerde duygusal olarak kendini diğer insanlardan izole edebilmektedir. Burada önemli olan çalışanın yalnızlığı hangi boyutta gerçekleştiğini bilmesi ve bunlarla ilgili başa çıkma yöntemlerini belirlemeleri gerekmektedir (Kaplan, 2011: 44). Aynı şekilde bireyin içerisinde bulunduğu yalnızlık evreleri bireyin yalnızlık ile başa çıkmasını da etkilemektedir (Karaduman, 2013: 23). İş yaşamında yalnızlıktan kurtulmanın çeşitli yöntemleri vardır. Bunlar; kişilerarası ilişkiler, sosyal destek, iş yaşamı arkadaşları ve iş yaşamı sosyal ilişkiler olmak üzere dört farklı yöntem mevcuttur.

İş yerindeki yetersiz ilişkilerin ortaya çıkardığı iş yaşamındaki yalnızlık duygusu bireyin sosyal iletişimini etkileyen önemli bir faktördür (Wright vd., 2006: 60). Bireylerin işyerlerinde kurdukları güçlü ilişkiler hem örgüt hem de çalışanlar için önemli bir unsurdur. Bireylerin hayatlarının üçte birini geçirdikleri işyerlerinde sağlıklı ilişkiler kuramaması ve yeteri kadar destek göremediğini düşünen çalışanın örgütten duyduğu memnuniyetin azalarak yalnızlık hissetmesine neden olmaktadır (Tabak ve Argon, 2018: 6). Duygusal açıdan acı veren bir his olan yalnızlık duygusu sadece bireyi değil onun çalıştığı örgütünü de etkileyen olumsuz bir durumdur. İş yaşamında yalnızlık bireysel olarak sabırsızlık, endişe, kaygı, öfke nöbetleri, kendini duygusal olarak geri çekme, stres gibi olumsuz davranışlar ile sonuçlanmaktadır (Başoğlu vd., 2016: 67). Bu gibi durumları yaşayan bireyler kendilerini duygusal boşlukta hissetmektedirler (Kaplan, 2011: 34). Örgüt açısından ise, sosyal ilişkilerin zayıflaması, bireyin duygu-düşüncelerini paylaşacak çalışma arkadaşının olmaması, kendini diğer çalışma arkadaşlarından uzak tutması, kendini örgüte ait hissetmemeye başlaması, verimliliğinin düşmesi, örgütsel desteğin azalması gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 140). İşyerinde yaşanan yalnızlığın diğer bir sonucu da, çalışanların dikkatlerini önemli şekilde etkilemesidir. Kişisel kariyer planı uygulama isteğinde bulunan çalışanın yalnızlık yaşaması durumunda bu isteğini kaybedebilmektedir (Karaduman, 2013: 22). Aksine iş yaşamında çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kurabilen bireylerin hem örgüte hem de çalışanın başarısına katkı sağlamaktadır. Ayrıca bu bireylerin çalışma motivasyonları ve performansları yüksek olduğundan dolayı çalıştığı örgüte kâr olarak getirisi de yüksek olabilmektedir (Tabak ve Argon, 2018: 6).

2.2. Öznel İyi Oluş

Antik çağlardan günümüze kadar çeşitli düşünürler tarafından “Mutluluk” kavramı ele alınmıştır. Tarihi çok eskilere dayanan bu kavram “İnsan nasıl mutlu olur?” sorusunun cevabı üzerine yoğunlaşmışlardır (Eryılmaz, 2009: 42). Felsefenin en çok araştırma konularından olan bu kavramı Aristoteles “eudaimonia” terimi ile açıklamıştır. Genel olarak “mutluluk” anlamında çevrilen bu kavram aynı zamanda başarı ve gelişme olarak da çevrilmiştir (Waterman, 1990: 39). Aristoteles’in buradaki mutluluktan kastı anlık mutluluk değil tüm yaşama sirayet eden mutluluktur. Aristoteles’e göre gerçek mutluluk güç ve başkalarının beğenisi kazanmak değil, kendini iyi bir hayat yaşamaya adanmış olduğunu ve bununla ‘bilgelik’ ile sağlanacağını ifade etmiştir (Yurcu, 2014: 81). Sadece filozofların ilgilendiği konu olmaktan çıkan mutluluk kavramı bir süre sonra birçok bilim adamının dikkatini çekmiştir. Örneğin; mutluluğun kimyası incelenerek, mutluluğun hangi hormonlar ile ulaşılabileceğine, beynin hangi bölgesinin sorumlu olduğu ve mutluluğun azalması durumunda ortaya çıkabilecek rahatsızlıklar belirlemeye yönelik araştırmalar yapılmıştır (Bülbül ve Giray 2001: 114). Psikoloji bilimi ise, mutluluk kavramının iyi olma hali üzerinde uzun yıllar pek fazla ilgilenmemiş olmasına rağmen günümüzde iyi oluş kavramı ile ilgili çalışmalara oldukça artış göstermiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi 2000: 5).

20. yüzyılda öznel iyi oluş ile ilgili çalışmaların artmasıyla birlikte en kapsamlı çalışmayı Diener yapmıştır. Diener (1984: 543)’a göre öznel iyi oluş, “bireyin yaşadığı olumlu ve olumsuz duygular ile yaşamdan aldığı doyum hakkında yaptığı kişisel bir değerlendirmedir” şeklinde tanımlamıştır. Öznel iyi oluş, bireylerin hem şu andaki yaşamlarını hem de geçmiş yaşamlarını değerlendirdiklerinin bilimsel olarak açıklanmasıdır. Bireylerin bu değerlendirmeleri ile olaylara karşı verdikleri duygusal tepkileri, evlilik ve iş alanlarındaki memnuniyetlerinden oluşmaktadır (Diener vd., 2003: 404). Waterman (1993: 679)’a göre öznel iyi oluş, “keyfin en yüksek olduğu, keyif arayışına adanmış yaşam tarzı” anlamına gelen hedonik bakış açısına sahip olan bu kavram mutluluk, rahatlama ve problemlerin nispi olarak yokluğu gibi anlamlarına gelmektedir. Öznel iyi oluşun arttığı 1950 yıllarında yaşam kalitesi ölçülmeye başlanmış ve öznel iyi oluş hali tanımlanmıştır (Keyes vd., 2002: 1017). 1980’li yıllarda ise, pozitif psikolojinin de gelişmesiyle öznel iyi oluş ile ilgili çalışmalar artmıştır (Myers ve Deiner 1995: 10). Psikoloji literatüründe



öznel iyi oluş, bireylerin yaşam kalitelerini değerlendirerek iyi bir yaşam sürdürdüklerine karar vermeleridir (Diener vd., 1995: 132). Öznel iyi oluş araştırmacının önemli gördüğü ölçütleri değil, tipik olarak bir bireyin hayatının tüm yönlerini (olumlu-olumsuz) değerlendirmesini içermektedir (Diener, 1984: 544).

Öznel iyi oluş ile ilgili şimdiye kadar yapılan tanımlarda dört özellik dikkat çekmektedir. Bu özelliklerden ilki öznel iyi oluşun “öznel” olmasıdır. Yani öznel iyi oluşta bireyin mutluluğunu etkileyen etmenler ne olursa olsun öznel iyi oluş öznedir (Diener ve Lucas, 1999: 5). İkincisi özellik, zenginlik, sağlık gibi değişkenlerin öznel iyi oluş ile ilgili bağları ne ölçüde olursa olsun, psikolojik yapının bir parçası değildir (Diener, 2009: 3). Üçüncü özellik, öznel iyi oluş depresyon, çaresizlik gibi yalnızca olumsuz durumlara odaklanmaz. Yaşamın içinde bulunan bireyin yaşadığı olumlu duyguları inceler ve bu iki zıt duygu arasındaki ilişki incelenmektedir (Yetim, 2001: 45). Sonuncu özellik ise, bireyin yaşamdan ne ölçüde mutlu olduğunu değerlendirmesidir. Bu nedenle öznel iyi oluş insan yaşamının tümünü kapsamaktadır (Diener, 1984: 3).

Öznel iyi oluşun olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu olmak üzere üç önemli boyutu vardır (Deiner, 1984: 543). Olumlu duygulanım, sevinç, neşe, gurur, mutluluk ve coşku gibi duyguları kapsarken olumsuz duygulanım ise, üzüntü, utanç, suçluluk, stres, depresyon gibi duyguları kapsamaktadır. Yaşam doyumu boyutu ise, iş, aile, sağlık, benlik gibi yaşam alanlarındaki doyumlardır (Myers ve Deiner, 1995: 11). Diener ve diğerleri (1999: 291), bu üç boyuta yaşam alanlarından alınan doyumu da ekleyerek öznel iyi oluş kavramının yapısını genişletmiştir. Bu boyutlardan olumlu ve olumsuz duygular duyuşsal yönünü temsil ederken yaşam doyumu ve yaşam alanları ise bilişsel yönünü temsil etmektedir.

Tablo 1. Öznel İyi Oluşun Bileşenleri (Diener ve diğerleri, 1999: 277)

Olumlu duygulanım	Olumsuz duygulanım	Yaşam Doyumu	Yaşam alanları
Sevinç	Suçluluk	Yaşamı değiştirme arzusu	İş
Neşe	Utanç	Şimdiki yaşamdan alınan doyum	Aile
Memnuniyet	Üzüntü	Geçmiş yaşamdan alınan doyum	Boş zaman
Gurur	Kayı ve kuruntu	Gelecek yaşamdan alınan doyum	etkinlikleri
Sevgi	Öfke	Diğer kişilerin bireyin yaşamı hakkındaki görüşleri	Sağlık
Mutluluk	Stres		Benlik
Coşku	Depresyon		Gelir
	Kıskançlık		Arkadaşlık

Bireyin ruh halleri, duygular, yaşamımızla ilgili öz değerlendirme kararları zamanla değişiklik göstermektedir. Öznel iyi oluş bu değişiklikleri inceleyerek kişinin içsel yaşantısıyla alakalı olan olumlu ve olumsuz duyguların değerlendirmektir. Olumlu ve olumsuz duyguların sıklığı ya da devamlılığı kişinin yaşamına ilişkin değerlendirmelerde bulunmasını sağlamaktadır (Diener vd., 2003: 404). Olumlu duyguların daha fazla olması durumunda birey, hayata daha geniş açıyla bakabilmekte ve karşılaşabileceği problemlerle daha kolay başa çıkmasını sağlayarak çok sayıda olası çözüm üretebilme yeteneğine sahip olmaktadır. Aynı zamanda bu kişiler, hayata farklı açılardan ve daha optimistik bakmaları nedeniyle diğerlerinden ayrılmaktadırlar (Fredrickson ve Joiner, 2002: 172). Öznel iyi oluşun daha yüksek olması için olumlu olan duyguların olumsuz olan duygulardan daha fazla yaşanması ve yaşamın çoğu alanından doyum alınmasıdır (Tuzgöl Dost, 2004: 17).

Öznel iyi oluşu ile ilgili literatür incelendiğinde öznel iyi oluşu açıklayan farklı kuramların olduğu görülmektedir (Malkoç, 2011: 27). Öznel iyi oluş kavramını açıklayan kuramların temeli Antik Yunan döneminde atılmıştır (Usta, 2016: 78). 1930'lu yıllarda mutluluk ile ilgili teoriler üzerinde çalışan Wilson, Yunan Filozoflarının yaptığı çalışmalardan daha ileriye gidemediğini belirtmiştir. 1960'lı yıllarda mutluluğun diğer bir değişle öznel iyi oluşun bireysel farklılıklarını açıklamak için bazı teoriler geliştirmişlerdir (Wilson, 1967: 302). Bu teorilerin ana amacı ise, insan mutluluğunun temel belirleyicisini tanımlayabilmektir (Galinha ve Pais-Ribeiro, 2011: 34). Bu teoriler; Erek (Teric) Kuramı, Etkinlik Kuramı, Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı, Aşağıdan Yukarı- Yukarıdan Aşağı Kuramları, Dinamik Denge Kuramı, Uyum Kuramı, Akış Kuramı, Acı ve Haz Kuramı, Bağ Kuramları, Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramıdır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Amaç ve Yöntem

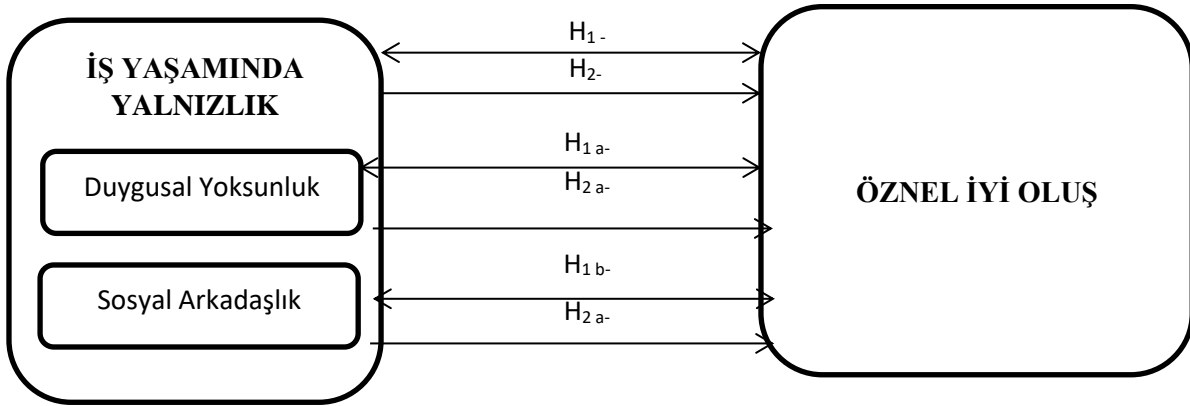
Bu çalışmanın genel amacı, Kahramanmaraş şehrinde yer alan sanayi işletmelerinde dondurma imalatında çalışan personellerin yaşadığı yalnızlık duygusunun öznel iyi oluşa etkisinin araştırmasını ortaya koymaktır. Alan yazınında yapılan araştırmalara bağlı olarak çalışmamızın kavramsal yapısı oluşturulmuştur. Çalışmamızın uygulama kısmında ise örneklem grubu üzerinde uygulanmış olan anket çalışmaları ile elde edilen verilere dayalı olarak frekans, t, anova, korelasyon ve regresyon analizleri bulguları kapsamında öneri ve sonuç kısmı oluşturularak, çalışma sonlandırılmıştır.

3.2. Ana Külte ve Örneklem

Araştırmanın evreni Kahramanmaraş ilinde sanayi sektöründe faaliyet gösteren dondurma imalatında çalışan personellerden oluşmaktadır. Bu sektörün seçilme sebebi ise, Kahramanmaraş ilinde gelişmiş sektörlerden olmasıdır. Ticaret ve Sanayi Odası 2019 yılı verilerine göre, Kahramanmaraş ilinde dondurma imalatında çalışan yaklaşık 1400 çalışan personel bulunmaktadır. (<http://sanayi.tobb.org.tr>). Araştırmamız için kabul edilebilir en az örneklem sayısını tespit etmek amacı ile 0,95 güvenilirlik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil edilebilecek örneklem sayısı hesaplanmış ve bu hesaplama sonucunda 1400 kişinin oluşturduğu evren için tespit edilen örneklem sayısının en az 302 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın güvenilir olması adına 375 çalışana anket ulaştırılmış ancak 310 çalışan sadece geri dönüş yapmıştır. Online anket uygulandığı için sorulara boş cevap verme gibi bir durum söz konusu olmadığı için iletilen anketlerin hepsi kullanılmıştır.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan “araştırma modeli” Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H1: İş yaşamında yalnızlık ve alt boyutları ile öznel iyi oluş arasında negatif bir ilişki vardır.

- H1a: İş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile öznel iyi oluş arasında negatif ilişki vardır.
- H1b: İş yaşamında yalnızlığın boyutlarından sosyal arkadaşlık ile öznel iyi oluş arasında negatif ilişki vardır.

H2: İş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır.

- H2a: İş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun, öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır.
- H2b: İş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun, öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada kullanılan veri toplama tekniği ankettir. Anketler ilgili kurumlarda çalışanlara e-posta veya diğer teknolojik iletişim yoluyla online olarak uygulanmıştır. Firmalara ulaştırılan 1000 ankettten 310 adet geri dönüş yapılmıştır. Elde edilen bu veriler bir istatistik programı kullanılarak güvenilirlik, frekans, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket üç ayrı bölümden

meydana gelmektedir. Birinci bölümde çalışanların sosyo-demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, çalışma süresi, çocuğu var mı, işletme çalışma süresi) ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde iş yaşamında yalnızlık, üçüncü bölümde ise öznel iyi oluş ifadeleri yer almaktadır. Araştırma kapsamında ele alınan değişkenleri ölçmek için kullanılan ölçekte 5'li Likert derecelendirmesi kullanılmıştır; önermelere ait değerlendirme seçenekleri 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır:

- ✓ İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ): İş yaşamında yalnızlık boyutları ile ilgili ölçek, 2006 yılında Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerliliğini Doğan ve diğerlerinin (2009) tarafından yapılmıştır. Çalışmalarında kullandıkları bu ölçek 16 ifade ve 2 boyuttan oluşmaktadır. 1. Boyut 1-9 arasındaki ifadeleri temsil eden Duygusal Yoksunluk, 2. Boyut 10-16 arasındaki ifadeleri temsil eden Sosyal Arkadaşlık boyutudur. Ölçekte 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16 numaralı maddelere verilen cevaplar ters çevrilerek hesaplanmaktadır.
- ✓ Öznel İyi Oluş Ölçeği (ÖİÖÖ): Meliha Tuzgöl Dost tarafından (2005) geliştirilen ölçek 46 maddeyi kapsayan likert tipinde bir ölçektir. Kişinin olumlu ve olumsuz duygulanımlarının yoğunluğunu saptamak ve yaşamları hakkındaki bilişsel değerlendirmeleri ölçmek için kullanılmaktadır.

4. BULGU ve TARTIŞMALAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Frekans Analizi

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, çocuğu var mı, kaç yıldır çalışma hayatında vs.) ortaya koymak amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucu elde edilen tanımlayıcı istatistikler aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleriyle İle İlgili Frekans Analizi

	Değişken	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	112	36,1
	Erkek	198	63,9
	Toplam	310	100,0
Medeni Durum	Bekar	131	42,3
	Evli	175	56,5
	Diğer	4	1,3
	Toplam	310	100,0
Yaş	20 yaş ve altı	5	1,6
	21-30 yaş	159	51,3
	31-40 yaş	69	22,3
	41-50 yaş	53	17,1
	51-60 yaş	22	7,1
	61 yaş ve üzeri	2	0,6
	Toplam	310	100,0
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	25	8,1
	Lise	93	30,0
	Ön Lisans	72	23,2
	Lisans	117	37,7
	Lisansüstü	3	1,0
	Toplam	310	100,0
Gelir Düzeyi	0-2000 TL	80	25,8
	2001-4000 TL	195	62,9
	4001-6000 TL	33	10,6
	6000 TL ve üzeri	2	0,6
	Toplam	310	100,0
Çocuğunuz var mı	Evet	111	35,8
	Hayır	199	64,2
	Toplam	310	100,0

Çalışma Süresi		
1 yıldan az	11	3,5
1-3 yıl	72	23,2
4-6 yıl	112	36,1
7-9 yıl	53	17,1
10 yıl ve üzeri	62	20,0
Toplam	310	100,0
İşletmede Çalışma Süresi		
1 yıldan az	23	7,4
1-2 yıl	98	31,6
3-4 yıl	119	38,4
5-6 yıl	28	9,0
7 yıl ve üzeri	42	13,5
Toplam	310	100,0

Ankete katılan 310 çalışandan 112'si (%36,1) kadın, 198'nin (%63,9) ise erkek olduğu görülmektedir. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Ankete katılan 310 çalışandan 131'i (%42,3) bekar, 175'i (%56,5) 4'ü (%1,3) ise diğer olduğu görülmektedir. Buna göre, evli oranının bekar oranından fazla olduğu görülmüştür. Ankete katılan katılımcılardan elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 5 kişi (%1,6) 20 yaş ve altı grubunda, 159 kişi (%51,3) 21-30 yaş aralığında, 66-9 kişi (%22,3) 31-40 yaş aralığında, 53 kişi (%17,1) 41-50 yaş aralığında, 22 kişi (%7,1) 51-60 yaş aralığında, 2 kişi (%0,6) 61 yaş ve üzeri aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde 25 kişinin (%8,1) ortaöğretim, 93 kişinin (%30,0) lise mezunu, 72 kişinin (%23,2) ön lisans mezunu, 117 kişinin (%37,7) lisans mezunu, 3 kişinin (%1,0) lisansüstü eğitim derecesine sahip olduğunu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çoğunlukla lisans derecesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların aylık gelir durumları incelendiğinde 80 kişinin (%25,8) 0-2000 TL arasında gelirinin olduğunu, 195 kişinin (%62,9) 2001-4000 TL arasında gelirinin olduğunu, 33 kişinin (10,6) 4001-6000 TL arasında gelirinin olduğunu ve 2 kişinin de (%0,6) 6000 TL ve üzeri geliri olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çoğunlukla 2001-4000 TL arasında gelire sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların çocuğunun olup olmadığı durumu incelendiğinde, 111 kişinin (%36,8) çocuğunun olduğunu ve 199 kişinin (%64,2) ise çocuğunun olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışandan 11 kişi (%3,5) 1 yıldan az, 72 kişi (23,2) 1-3 yıl arası, 112 kişi (%36,1) 4-6 yıl arası, 53 kişi (17,1) 7-9 yıl arası, 62 kişi (%20,0) 10 yıl ve üzeri deneyime sahiptirler. Araştırmaya katılan çalışandan 23 kişi (%7,4) 1 yıldan az, 98 kişi (%31,6) 1-2 yıl arası, 119 kişi (38,4) 3-4 yıl arası, 28 kişi (%9,0) 5-6 yıl arası, 42 kişi (%13,5) 7 yıl ve üzeri işletmede çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Güvenirlilik Analizi ve Sonuçları

Tablo 3. Değişkenlere Ait Güvenirlilik Analizi

Kullanılan Ölçekler (Scales)	İfade Sayısı (N of Items)	Cronbach's Alpha Katsayıları
İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK	16	0,888
Duygusal Yoksunluk	9	0,829
Sosyal Arkadaşlık	7	0,905
ÖZNEL İYİ OLUŞ	46	0,918

Bu çalışmada ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach's Alfa katsayısı kullanılmıştır. Yapılan güvenirlilik analizi sonucuna göre iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin güvenirlilik analizi sonucunda alfa (α) değeri 0,888'dir. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin 9 ifadeden oluşan duygusal yoksunluk boyutunun güvenirlilik analizi sonucunda alfa (α) değeri 0,829; sosyal arkadaşlık boyutunun güvenirlilik analizi sonucunda alfa (α) değeri 0,905'tir. Öznel iyi oluşun güvenirlilik analizi sonucunda alfa (α) değeri 0,918'dir. Güvenirliliğin yeterli düzeyde olması için Cronbach Alpha değerinin en az 0.70 olması gerekmektedir. Bu durumda kullanılan ölçeklerin yeterli güvenirlilik seviyesine sahip olduğu görülmüştür (Hair vd., 2014: 140). Elde edilen sonuçlar doğrultusunda elde katılımcıların anketleri güvenilir şekilde doldurdıkları ifade edilebilir.

4.3. Araştırma Değişkenlerini Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmada yer alan değişkenler, İş yaşamında yalnızlık ve öznel iyi oluş olmak üzere iki ana başlık altında incelenmiştir.

4.3.1. İş Yaşamında Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeği duygusal yoksunluk boyutu ile ilgili önermelere vermiş olduğu cevaplara ilişkin istatistik bulguları Tablo 4’de yer almaktadır. Duygusal Yoksunluk önermelerine vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, en yüksek ortalamaya ait değer “Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hakimdir. (2,4129)” ve en düşük ortalamaya ait değer ise “İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum. (1,9710)” önermelerine ait olduğu görülmektedir.

Tablo 4. İş Yaşamında Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1. İş ortamında sorunlarla karşılaştığımda iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	2,1548	1,24189
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	1,9968	1,01286
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	2,2613	1,20924
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	2,2839	1,23987
5. İşyerimdeki ilişkilerimden memnunum.	2,2226	1,21165
6. Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hakimdir.	2,4129	1,28364
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	1,9710	1,11584
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.	2,2129	1,18779
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	2,3387	1,20602

4.3.2. İş Yaşamında Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeği sosyal arkadaşlık boyutu ile ilgili önermelere vermiş olduğu cevaplara ilişkin istatistik bulguları Tablo 5’de yer almaktadır. Sosyal Arkadaşlık önermelerine vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, en yüksek ortalamaya ait değer “İşyerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım. (2,2806)” ve en düşük ortalamaya ait değer ise “İşyerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur. (2,0806)” önermelerine ait olduğu görülmektedir.

Tablo 5. İş Yaşamında Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
10. İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır.	2,1903	1,20378
11. İşyerimdeki sosyal etkinliklere(piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	2,2806	1,24711
12. İşyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	2,2516	1,25975
13. İşyerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	2,0806	1,25022
14. İşyerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	2,1484	1,23746
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	2,1839	1,18584
16. İşyerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar var.	2,1903	1,22510

4.3.3. Öznel İyi Oluşa İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların öznel iyi oluş ölçeği ile ilgili önermelere vermiş olduğu cevaplara ilişkin istatistik bulguları Tablo 6’ da yer almaktadır. Öznel iyi oluş önermelerine vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, en yüksek ortalamaya ait değer “Başkalarına yardım edebilme ve onlara destek olma becerimden hoşnutum (4,0903)” ve en düşük ortalamaya ait değer ise “Mümkün olsa geçmiş hayatımı değiştiririm. (2,7548)” önermelerine ait olduğu görülmektedir.

Katılımcıların öznel iyi oluş ölçeğinin önermelere vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, cevapların çoğunlukla 4’e yakın bir değer ortaya çıktığı ve önermelere çoğu zaman katılmış oldukları yönünde bir görüş bildirdiklerini söylemek mümkündür.

Tablo 6. Öznel İyi Oluşa İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1. Geleceğe yönelik planlar yapmaktan hoşlanırım	3,8484	1,29209
2. Yaşamımda zevk alarak yaptığım etkinlik sayısı azdır.	3,2129	1,37705
3. Genel olarak kendimi neşeli hissediyorum	3,7839	1,17762
4. Geriye dönüp baktığımda istediklerimin çoğunu elde edemediğimi görüyorum.	3,0484	1,33932
5. Kişilik özelliklerimden genel olarak memnunum.	3,9645	1,14712

6. İstedğim nitelikte ve sayıda arkadaşım olmamasına üzülüyorum.	3,7323	1,34955
7. Günlük yaşamımdaki sorumluluklarımı başarıyla yerine getiririm.	3,8581	1,12597
8. Ulaşmak istediğim ideallerim var	4,0290	1,09535
9. İlgi ve yeteneklerime uygun etkinliklerin yaşamımdaki yeri istediğim ölçüdedir	3,6258	1,11853
10. Küçük sorunları bile büyütürüm.	3,6419	1,30874
11. Kendimi genel olarak canlı ve enerjik hissederim.	3,8613	1,10754
12. Yakın gelecekte yaşamımda güzel gelişmeler olacağına inanıyorum.	3,8258	1,17497
13. Kişilerarası ilişkilerde sıklıkla hayal kırıklığı yaşıyorum.	3,3161	1,28095
14. Yaşamıma beni ona bağlayacak anlamlar katmakta zorlanmam.	3,5452	1,17810
15. Beni eğlendiren faaliyetlere yeterince katılmıyorum.	3,2032	1,27230
16. Umutlarımın gerçekleşeceğine inanıyorum.	3,9000	1,16294
17. Mümkün olsa geçmiş hayatımı değiştiririm.	2,7548	1,42034
18. Ailemle olan ilişkilerimden memnunum.	3,9839	1,17817
19. Genelde hüzünlü ve düşünceliyim.	3,0839	1,34840
20. Yaşamımda yapmam gerekenleri düşünmek hoşuma gider.	3,7677	1,17316
21. Kendimi yalnız hissediyorum.	3,5581	1,26754
22. Amaçlarıma ulaşmak için çevremdeki olanakları etkili bir şekilde kullanabilirim.	3,7710	1,17792
23. Genel olarak kendimi huzurlu hissediyorum.	3,8226	1,10784
24. Başkalarının mutlu görüldüğü kadar mutlu olmayı isterdim.	2,9710	1,37563
25. Sorunları yaşamın öğretici ve doğal bir parçası olarak görürüm.	3,8677	1,07272
26. Çevremdeki insanların yaşamlarına imreniyorum.	3,5806	1,29660
27. Amaçlarıma ulaşmak için yeterince kararlı davranabilirim.	3,8290	1,08824
28. Yaşamımı genel olarak monoton ve sıkıcı buluyorum.	3,5710	1,27706
29. Sosyal ilişkilerimdeki girişkenlik yanımdan hoşnutum.	3,7548	1,16220
30. Kendime hedefler koymakta zorlanıyorum.	3,3677	1,29485
31. İç dünyamın zaman geçtikçe zenginleştiğini hissediyorum.	3,6452	1,13058
32. Tanıdığım insanların çoğundan daha fazla sıkıntım var.	3,4065	1,28318
33. Yaşamın zorluklarıyla baş etme gücüne güveniyorum.	3,7742	1,12947
34. Sevilen ve güvenilen biri olduğumu hissediyorum.	4,0290	1,12739
35. Geçmişte yaptığım hatalardan dolayı yoğun suçluluk duygusu yaşıyorum.	3,2710	1,37857
36. Serbest zamanlarımda zevkle vakit geçirecek bir uğraşı bulurum.	3,7839	1,15823
37. Yaşamım başarısızlıklarla dolu.	3,9935	1,18784
38. Güçlükler karşısında çabuk pes ederim.	3,9806	1,14327
39. Çevremde ihtiyaç duyduğumda destek alabileceğim insanlar var.	3,8935	1,14836
40. Sıklıkla ümitsiz ve çökkün hissediyorum.	3,8516	1,15354
41. Okumak ve çalışmak benim için zevkli uğraşlardır.	3,6516	1,23641
42. İsteklerime ve değerlerime uygun bir hayat sürüyorum.	3,3258	1,25166
43. Ailemle olan ilişkilerimde sorunlar yaşıyorum.	3,6968	1,30408
44. Yaşama iyimser bir açıyla bakabilme yönümden memnunum.	3,8290	1,14900
45. Arkadaşlarıma kendimi istediğim gibi ifade edemiyorum.	3,5194	1,38108
46. Başkalarına yardım edebilme ve onlara destek olma becerimden hoşnutum.	4,0903	1,09644

4.4. Değişkenlere Ait T- Testi ve ANOVA Analiz Bulguları

Katılımcılara uygulanan anket sonuçlarına göre T- Testi ve ANOVA testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

4.4.1. Değişkenlere Ait T- Testi Bulguları

Aşağıdaki tabloda katılımcılara uygulanan anketin t-testi sonucu yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyet ve medeni durumlarının; duygusal yoksunluk, sosyal arkadaşlık ve öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulardan anlamlı farklılık arz eden sonuçlar tabloları ile aşağıda belirtildiği gibi analiz edilmiştir.

Tablo 7. Değişkenlere Göre Cinsiyet Durumu T-Testi Sonuçları

Değişken/Boyut	Cinsiyet	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	F	t	P	
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal	Kadın	112	2,2560	,73140	,003	,852	,395
	Yoksunluk	Erkek	198	2,1779	,79816			
	Sosyal	Kadın	112	2,2436	1,03632	2,554	,730	,466
	Arkadaşlık	Erkek	198	2,1587	,95184			
Öznel İyi Oluş	Kadın	112	3,7490	,58096	,645	2,384	,018	
	Erkek	198	3,5913	,54702				

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutu olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan t testinde ortalamalar arasında anlamlı bir fark bulunmazken; öznel iyi oluşun cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Öznel iyi oluş algıları kadınların puanları erkek katılımcılara göre yüksek çıkmıştır. Bu verilerden hareketle iş yaşamında yalnızlık algılamalarında erkek ya da kadın olmaları algılamalarını etkilememekte iken öznel iyi oluşta etkilemektedir. Analiz sonucunda kadın ya da erkek olmaları algılarını iş yaşamında yalnızlığı değiştirmedeği ancak öznel iyi oluşu değiştirdiği sonucuna varılmıştır.

Tablo 8. Değişkenlere Göre Çocuğa Sahiplik Durumu T-Testi Sonuçları

Değişken/Boyut	Çocuğunuz Var mı	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	F	t	P	
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	Evet	111	2,2372	,87482	2,099	,528	,598
		Hayır	199	2,1887	,71408			
	Sosyal Arkadaşlık	Evet	111	2,0991	,95886	,203	-1,210	,227
		Hayır	199	2,2398	,99408			
Öznel İyi Oluş	Evet	111	3,6708	,54558	1,080	523	,601	
	Hayır	199	3,6358	,57455				

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutu olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık ve öznel iyi oluş algılarının çocuğunun olup olmamasına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan t testinde ortalamalar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu verilerden hareketle iş yaşamında yalnızlık ve öznel iyi oluş algılamalarında çocuğunun olması ya da olmaması algılamalarını etkilememektedir. Analiz sonucunda çocuğun olup olmaması algılarını değiştirmedeği sonucuna varılmıştır.

4.4.2. Değişkenlere Ait ANOVA Analizi Bulguları

Anket katılımcıların demografik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık ve öznel iyi oluş düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulardan anlamlı farklılık arz eden sonuçlar tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 9. Değişkenlere Göre Medeni Durumu ANOVA Sonuçları

Değişken/Boyut	Medeni Durum	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Sd	F	P	
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	Evli	131	2,1976	,68038	2/307	,166	,847
		Bekar	175	2,2171	,84559			
		Dul	4	2,0000	,41574			
		Toplam	310	2,2061	,77442			
	Sosyal Arkadaşlık	Evli	131	2,1636	,95702	2/307	,414	,661
		Bekar	175	2,1992	,99611			
		Dul	4	2,6071	1,37705			
		Toplam	310	2,1894	,98238			
Öznel İyi Oluş	Evli	131	2,6940	,58796	2/307	1,116	,329	
	Bekar	175	3,6204	,54631				
	Dul	4	3,3750	,45127				
	Toplam	310	3,6483	,56371				

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık alt boyutları olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık algılarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı fark olduğu görülmektedir. ($F_{307} = ,166$, $p > .05$), ($F_{307} = ,414$, $p > .05$). Buna göre katılımcıların medeni durumunun iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Katılımcıların öznel iyi oluş değeri algılarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür. ($F_{307} = 1,116$, $p > .05$). Buna göre katılımcıların medeni durumu öznel iyi oluşu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Tablo 10. Değişkenlere Göre Yaş Durumu ANOVA Sonuçları

Değişken/Boyut	Yaş	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	sd	F	P
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	20 yaş ve altı	5	2,0222	,77539	5/304	,253 ,938
		21-30 yaş	159	2,2131	,73935		
		31-40 yaş	69	2,1417	,64307		
		41-50 yaş	53	2,2411	,907078		
		51-60 yaş	22	2,3081	,93839		
		61 yaş ve üzeri	2	2,2778	,39284		
		Toplam	310	2,2061	,77442		
İş Yaşamında Yalnızlık	Sosyal Arkadaşlık	20 yaş ve altı	5	2,4286	1,03510	5/304	,756 ,582
		21-30 yaş	159	2,2570	,99284		
		31-40 yaş	69	2,2050	1,02767		
		41-50 yaş	53	1,9919	,88836		
		51-60 yaş	22	2,1169	1,00013		
		61 yaş ve üzeri	2	1,7143	,80812		
		Toplam	310	2,1894	,98238		
Öznel İyi Oluş		20 yaş ve altı	5	3,5913	,73293	5/304	,239 ,945
		21-30 yaş	159	3,6370	,58500		
		31-40 yaş	69	3,6761	,60386		
		41-50 yaş	53	3,6916	,51810		
		51-60 yaş	22	3,5543	,36369		
		61 yaş ve üzeri	2	3,6196	,23058		
		Toplam	310	3,6483	,56371		

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık algılarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı fark olduğu görülmektedir. ($F_{304} = ,253$, $p > ,05$), ($F_{304} = ,756$, $p > ,05$). Buna göre katılımcıların yaş değişkeni iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Katılımcıların öznel iyi oluş değeri algılarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı fark olduğu görülmektedir. ($F_{304} = ,239$, $p > ,05$). Buna göre katılımcıların yaş değişkeni öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Tablo 11. Değişkenlere Göre Eğitim Durumu ANOVA Sonuçları

Değişken/Boyut	Eğitim Durumu	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	sd	F	P
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	Ortaöğretim	25	2,1689	,55567	4/305	1,953 ,102
		Lise	93	2,2676	,93398		
		Ön lisans	72	2,3426	,66189		
		Lisans	117	2,0997	,72851		
		Lisansüstü	3	1,4815	,42066		
		Toplam	310	2,2061	,77442		
		İş Yaşamında Yalnızlık	Sosyal Arkadaşlık	Ortaöğretim	25		
Lise	93			2,1905	,99183		
Ön lisans	72			2,3056	,96959		
Lisans	117			2,1709	,1,00740		
Lisansüstü	3			1,5714	,51508		
Toplam	310			2,1894	,98238		
Öznel İyi Oluş				Ortaöğretim	25	3,5548	,36690
		Lise	93	3,5954	,55682		
		Ön lisans	72	3,6274	,55321		
		Lisans	117	3,7205	,61080		
		Lisansüstü	3	3,7536	,37042		
		Toplam	310	3,6483	,56371		

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık algılarının eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda duygusal yoksunluğun ($F_{305} = 1,953$, $p < ,05$), anlamlı olarak farklılaştığı görülmekteyken; sosyal arkadaşlığın ($F_{305} = ,752$, $p > ,05$) anlamlı bir farklılık görülmektedir. Buna göre katılımcıların eğitim durumunun iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluk üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülürken; iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan sosyal arkadaşlık

üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Katılımcıların öznel iyi oluş değeri algılarının eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı fark olduğu görülmektedir. ($F_{305}=,907$, $p>.05$). Buna göre katılımcıların eğitim durumu öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Tablo 12. Değişkenlere Göre Gelir Durumu ANOVA Sonuçları

Değişken/Boyut	Gelir Durumu	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	sd	F	P	
İş Yaşamında Yalnızlık	0-2000 TL	80	2,2125	,63723	3/306	,448	,719	
	2001-4000 TL	195	2,2256	,82262				
	Duygusal Yoksunluk	4001-6000 TL	33	2,0640				,81177
	6001 TL ve üzeri	2	2,3889	,23570				
	Toplam	310	2,2061	,77442				
	İş Yaşamında Sosyal Arkadaşlık	0-2000 TL	80	2,3143				,96688
2001-4000 TL		195	2,1582	,99328				
Sosyal Arkadaşlık		4001-6000 TL	33	2,0476	,97655			
6001 TL ve üzeri		2	2,5714	,20203				
Toplam		310	2,1894	,98238				
Öznel İyi Oluş		0-2000 TL	80	3,5568	,48204	3/306	1,239	,296
	2001-4000 TL	195	3,6691	,58185				
	4001-6000 TL	33	3,7273	,61840				
	6001 TL ve üzeri	2	3,9783	,86083				
	Toplam	310	3,6483	,56371				

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık algılarının gelir durumuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda duygusal yoksunluğun ve sosyal arkadaşlığın anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. ($F_{306}=,448$ $p<.05$), ($F_{306}=,825$ $p<.05$). Buna göre katılımcıların gelir durumunun iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların öznel iyi oluş değeri algılarının gelir durumuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı fark olmadığı görülmektedir. ($F_{306}=1,239$ $p>.05$). Buna göre katılımcıların gelir durumu öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etki yoktur.

Tablo 13. Değişkenlere Göre Çalışma Süresi Durumunun ANOVA Sonuçları

Değişken/Boyut	Çalışma Süresi	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	sd	F	P	
İş Yaşamında Yalnızlık	1 yıldan az	11	1,9293	,58852	4/305	3,092	,016	
	1-3 yıl	72	2,1065	,68276				
	Duygusal Yoksunluk	4-6 yıl	112	2,2867				,70330
	7-9 yıl	53	2,4403	1,13395				
	10 yıl ve üzeri	62	2,0251	,56920				
	Toplam	310	2,2061	,77442				
İş Yaşamında Sosyal Arkadaşlık	1 yıldan az	11	2,4935	1,29420	4/305	2,494	,043	
	1-3 yıl	72	2,0556	,99136				
	Sosyal Arkadaşlık	4-6 yıl	112	2,3890				,97537
	7-9 yıl	53	2,1159	,98260				
	10 yıl ve üzeri	62	1,9931	,87240				
	Toplam	310	2,1894	,98238				
Öznel İyi Oluş	1 yıldan az	11	3,7451	,78491	4/305	1,910	,109	
	1-3 yıl	72	3,6573	,55979				
	4-6 yıl	112	3,5899	,55622				
	7-9 yıl	53	3,5587	,54579				
	10 yıl ve üzeri	62	3,8029	,53638				
Toplam	310	3,6483	,56371					

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık algılarının çalışma süresi durumuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda duygusal yoksunluğun ve sosyal arkadaşlığın anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. ($F_{305}=3,092$ $p<.05$), ($F_{305}=2,494$ $p<.05$). Buna göre katılımcıların çalışma süresi durumunun iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık üzerinde anlamlı bir etki yoktur.

etkiye sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların öznel iyi oluş değeri algılarının çalışma süresi durumuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür. ($F_{305}=1,910$ $p>.05$). Buna göre katılımcıların çalışma süresi durumu öznel iyi oluşu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Tablo 14. Değişkenlere Göre İşletmede Çalışma Süresinin ANOVA Sonuçları

Değişken/Boyut	İşletmede Çalışma Süresi	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	sd	F	P	
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	1 yıldan az	23	2,2754	,64517	4/305	,912	,457
		1-2 yıl	98	2,1769	,68490			
		3-4 yıl	119	2,2913	,82984			
		5-6 yıl	28	2,0675	,94636			
		7 yıl ve üzeri	42	2,0873	,74940			
		Toplam	310	2,2061	,77442			
İş Yaşamında Yalnızlık	Sosyal Arkadaşlık	1 yıldan az	23	2,0932	1,01620	4/305	,817	,515
		1-2 yıl	98	2,1545	,95945			
		3-4 yıl	119	2,2989	1,00603			
		5-6 yıl	28	2,1990	1,23280			
		7 yıl ve üzeri	42	2,0068	,74194			
		Toplam	310	2,1894	,98238			
Öznel İyi Oluş		1 yıldan az	23	3,5983	,57493	4/305	,523	,719
		1-2 yıl	98	3,6256	,52038			
		3-4 yıl	119	3,6286	,59526			
		5-6 yıl	28	3,6988	,61507			
		7 yıl ve üzeri	42	3,7510	,54003			
		Toplam	310	3,6483	,56371			

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık algılarının işletmede çalışma süresi durumuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda duygusal yoksunluğun ve sosyal arkadaşlığın anlamlı olarak fark olmadığı görülmüştür. ($F_{305}=,912$ $p>.05$), ($F_{305}=,817$ $p>.05$). Buna göre katılımcıların işletmede çalışma süresi durumunun iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Katılımcıların öznel iyi oluş değeri algılarının işletmede çalışma süresi durumuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı fark olduğu görülmemektedir. ($F_{305}=,523$ $p>.05$). Buna göre katılımcıların işletmede çalışma süresi durumu öznel iyi oluşu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

4.5. Korelasyon Analizi Sonuçları

İş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde etkili olup olmayacağını test edebilmek için, öncelikle değişkenler arasında korelasyon ilişkisinin olup olmadığını tespit edebilmek gerekir. Bu nedenle de korelasyon analizi yapılmıştır. Verilen parametrik nitelikte veri setinden oluşmasından dolayı da Pearson Korelasyon Katsayısı'nın (r) değerlendirilmesi tercih edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 15'de sunulmuştur.

Tablo 15. Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişken/Boyut	Person Cor. Sig (2-tailed)	İş Yaşamında Yalnızlık		Öznel İyi Oluş
		Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık	
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	Person Cor.	1	
	Sosyal Arkadaşlık	Sig (2-tailed)	,455**	1
		Person Cor.	,000	
Öznel İyi Oluş		Sig (2-tailed)	-,433**	-,502**
			,000	,000

Tablo 15'de korelasyon analizi tablosunda Pearson korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri görülmektedir. İş yaşamında yalnızlığın "duygusal yoksunluk boyutu" ile öznel iyi oluş arasında ($r=-,433$ $p<0,01$) arasında düşük oranda negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu; iş yaşamında yalnızlığın "sosyal arkadaşlık boyutu" ile öznel iyi oluş arasında ($r=-,502$ $p<0,01$) arasında orta oranda negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür.

4.6. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın;

H2: İş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır.

- ✓ H2a: İş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun, öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır.
- ✓ H2b: İş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun, öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır.

hipotezini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	Standart Hata	t değeri	P değeri	F	R2
İş Yaşamında Yalnızlık	-,520	,037	-10,686	,000	114,190	,270
Duygusal Yoksunluk	-,433	,037	-8,431	,000	71,078	,188
Sosyal Arkadaşlık	-,502	0,28	-10,199	,000	104,029	,252

Araştırmanın H₂ “İş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, bağımsız değişken olan iş yaşamında yalnızlık algılamalarının, bağımlı değişken olan öznel iyi oluş algısına yönelik varyansın %27 oranında açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda iş yaşamında yalnızlık algılamalarının, öznel iyi oluş algısını $[(\beta=-,520), (p<0,05)]$ ($R^2 : ,270$; $p:,000$) düzeyinde anlamlı, negatif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Bu sonuca göre iş yaşamında yalnızlık algılamalarının öznel iyi oluş üzerinde %27 oranında etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmanın H_{2a} “İş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun, öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır.” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, bağımsız değişken olan iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu algılamalarının, bağımlı değişken olan öznel iyi oluş algısına yönelik varyansın %18,8 oranında açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu algılamalarının, öznel iyi oluş algısını $[(\beta=-,433), (p<0,05)]$ ($R^2 : ,188$; $p:,000$) düzeyinde anlamlı, negatif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Yani duygusal yoksunluk arttığında öznel iyi oluş azalacaktır. Bu sonuca göre iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu algılamalarının öznel iyi oluş üzerinde %18,8 oranında etkili olduğunu söylemek mümkündür. Yani çalışanların duygusal yoksunluğu arttığında öznel iyi oluş düzeyleri azalmaktadır.

Araştırmanın H_{2b} “İş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun, öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, bağımsız değişken olan iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu algılamalarının, bağımlı değişken olan öznel iyi oluş algısına yönelik varyansın %25,2 oranında açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu algılamalarının, öznel iyi oluş algısını $[(\beta=-,502), (p<0,05)]$ ($R^2 : ,252$; $p:,000$) düzeyinde anlamlı, negatif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Yani sosyal arkadaşlık arttığında öznel iyi oluş azalacaktır. Bu sonuca göre iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu algılamalarının öznel iyi oluş üzerinde %25,2 oranında etkili olduğunu söylemek mümkündür. Yani çalışanların sosyal arkadaşlıkları arttığında öznel iyi oluş düzeyleri azalmaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada Kahramanmaraş'taki sanayi sektörü dondurma imalatında çalışan personelin iş yaşamında yalnızlık ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki araştırılmış ve iş yaşamında yalnızlık ve boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın ilk bölümünde iş yaşamında yalnızlık ve öznel iyi oluş değişkenlerine ilişkin literatür taraması yapılarak bilgiler verilmiştir. Sonrasında söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler dikkate alınarak hipotezler oluşturulmuş ve bu doğrultuda bir alan çalışması sağlanmıştır. Söz konusu alan çalışması; Kahramanmaraş'ta sanayi sektöründe dondurma imalatında çalışanın 310 personelin katılımı ile sağlanmıştır. Bu alan çalışmasında veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Anketlerde, araştırma da yer verilen bu iki değişkene (iş yaşamında yalnızlık ve öznel iyi oluş) ilişkin önceki çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler seçilmiştir. Bu ölçekler,

yeterli güvenilirlik düzeyini (0.80'in üzeri) sağladıkları için çalışma değişkenlerinin güvenilir bir biçimde ölçümlendiği söylenebilmektedir.

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ve öznel iyi oluş algısının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonucunda; duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı bir fark bulunmazken; öznel iyi oluşun cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Öznel iyi oluş algıları kadınların puanları erkek katılımcılara göre yüksek çıkmıştır. Bu verilerden hareketle iş yaşamında yalnızlık algılamalarında erkek ya da kadın olmaları algılamalarını etkilememekte iken öznel iyi oluşta etkilemektedir. Analiz sonucunda kadın ya da erkek olmaları algılarını iş yaşamında yalnızlığı değiştirmedığı ancak öznel iyi oluşu değiştirdiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar Kozaklı (2006) tarafından yapılan çalışması ile paralellik göstermektedir. Bazı çalışmalarda (Borys ve Perlman, 1985; Demir, 1990; Koçak, 2008) erkeklerin yalnızlık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu Karakurt (2012) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık algılarının medeni durum, yaş, gelir durumu, çalışma süresi ve işletmede çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda medeni durum, yaş ve işletmede çalışma süresine göre anlamlı fark olduğu görülmemektedir; gelir durumu ve çalışma süresine göre anlamlı bir fark görülmektedir. Katılımcıların öznel iyi oluş değeri algılarının medeni durum, yaş, gelir durumu, çalışma süresine ve işletmede çalışmada süresine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Buna göre katılımcıların medeni durum, yaş, gelir durumu, çalışma süresi ve işletmede çalışma süresi öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık alt boyutları olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık algılarının eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda duygusal yoksunluğun anlamlı olarak farklılaştığı görülmekteken; sosyal arkadaşlığın anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Katılımcıların öznel iyi oluş değeri algılarının eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda anlamlı fark olduğu görülmemektedir.

İş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan duygusal yoksunluk ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; iş yaşamında yalnızlığın “duygusal yoksunluk boyutu” ile öznel iyi oluş arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın H₂ “İş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişken olan iş yaşamında yalnızlık algılamalarının, bağımlı değişken olan öznel iyi oluş algısına yönelik varyansın %27 oranında açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda iş yaşamında yalnızlık algılamalarının, öznel iyi oluş algısını [(β=-,520), (p<0,05)] (R² : ,270; p:,000) düzeyinde anlamlı, negatif yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

Araştırmanın H_{2a} “İş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun, öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır.” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişken olan iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu algılamalarının, bağımlı değişken olan öznel iyi oluş algısına yönelik varyansın %18 oranında açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu algılamalarının, öznel iyi oluş algısını [(β=-,433), (p<0,05)] (R² : ,188; p:,000) düzeyinde anlamlı, negatif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Yani duygusal yoksunluk arttığında öznel iyi oluş azalacaktır.

Araştırmanın H_{2b} “İş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun, öznel iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucu incelendiğinde; bağımsız değişken olan iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu algılamalarının, bağımlı değişken olan öznel iyi oluş algısına yönelik varyansın %25 oranında açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu algılamalarının, öznel iyi oluş algısını [(β=-,502), (p<0,05)] (R² : ,252; p:,000) düzeyinde anlamlı, negatif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Yani sosyal arkadaşlık arttığında öznel iyi oluş azalacaktır.

Sanayide çalışanlarının duygu durumları incelendiğinde, çalışanlarının günlük yaşam sürelerinin çoğunu içine alan çalışma sürelerinde duygusal yoksunluk yaşamaları durumunda, öznel iyi oluş algıları da

olumsuz yönde etkilemektedir. Elde edilen bu sonuç Yurcu ve Kocakula (2015) çalışmasını destekler niteliktedir. Ayrıca çalışanların bir sosyal arkadaşlara sahip olmaları onların öznel iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmadan elde edilen bu sonuç, yapılan diğer araştırmalardan farklı bir sonuca ulaşılmıştır. Sosyal arkadaşlığın öznel iyi oluşu negatif etkilemesi, çalışanların sosyal arkadaşlarına kendilerini tam olarak ifade edememesi ya da eksik ifade etmesi nedeninden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların kişilerarası ilişkilerde sorunlar yaşaması, sosyal arkadaşlara sahip olmasına rağmen kendini yalnız hissetmesi çalışanın yalnızlık yaşamasına ve öznel iyi oluşunun olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir.

Günümüz dünyasında örgütlerin hızla gelişen teknolojiye ayak uydurabilmek için rakiplerinden farklı olan kendine özgün değerlere sahip olmaları gerekmektedir. Örgütler için önemli değer yaratan entelektüel sermayenin bir unsuru olan insan sermayesine gereken önem verilmelidir. Sosyal bir varlık olan insanın belli maddi veya manevi gereksinimleri bulunmaktadır. Örgütler için büyük önem taşıyan verimlilik, karlılık, yüksek performans gibi etkenlere büyük katkı sağlayan çalışanların işlerini kusursuz ve yetkin bir şekilde yerine getirebilmesi ve örgüte güvenlerinin artırılması için gerekli maddi veya manevi gereksinimlerinin giderilmesi gerekmektedir. Çalışanlar arasında rekabetin olduğu örgütlerde üstlerine düşen sorumluluklarının üzerinde performans sergileyen çalışan arasında rekabet artmaktadır. Rekabet ortamının yüksek olduğu işyerlerinde çalışanlar aynı zamanda iş yaşamında yalnızlık ile karşı karşıya kalabilmektedirler. İş yaşamında yalnızlık duygusu yaşayan bir çalışanın kendini iyi hissetmemesine neden olabilmektedir. Bu durum da çalışanın motivasyonu ve verimlilik kaybına yol açabilmektedir. Bu çalışmada, günümüz iş ilişkileri için önemi artan kavramlardan olan yalnızlık ve öznel iyi oluş söz konusu istatistiksel yöntemlerle incelenmiştir. Günümüz modern dünyasının en büyük problemlerinden olan iş yaşamında yalnızlık duygusu çalışanların iş ortamında motivasyonunun düşmesine neden olabilmektedir. Rekabet ortamının yoğun yaşandığı sanayi işletmelerindeki iş ilişkilerinde karmaşıklığın veya belirsizliğin yaşanması durumunda çalışanların yalnızlık duyguları artabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Başoğlu, B., Şekeroğlu, M. Ö., Altun, E. Ve Dinçer, N., 2016. “Öğretmenlerin İş Yaşamındaki Yalnızlıkları İle Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Cbü Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 11(2), Ss.66-76.
- Bozkurt, Ö., Ve Bozkurt, İ., 2008. “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1), Ss.2-14.
- Diener, E., 1984. “Subjective Well-Being”, Psychological Bulletin, 95 (3), Pp.542-575.
- Diener, E., Oishi, S. And Lucas, R. E., 2003. “Personality, Culture And Subjective Wellbeing: Emotional And Cognitive Evaluations Of Life”, Annual Review Pyschology, 54, Pp.403-425.
- Diener, E., Smith, H., And Fujita, F., 1995. “The Personality Structure Of Affect” Journal Of Personality And Social Psychology, 69, Pp.130-141.
- Demir, A. 1990. “Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerini Etkileyen Bazı Etmenler”, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirbaş B., Ve Haşit G., 2016. “İş Yerinde Yalnızlık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(1), Ss.137-158.
- Doğan, T., Çetin B., Ve Sungur M Z., 2009. “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması”, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10(6),Ss.271-277.
- Karacaoğlu, K. Ve Yumuk, Y., 2014.“İşgören Yalnızlığının Bir Öncülü Olarak Örgütsel Dışlanma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara.
- Keser, A., Ve Karaduman, M., 2014. “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi Ve Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi, 3(7), Ss.178-197.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. And Ryff, C. D., 2002. “Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter Of Two Traditions”, Journal Of Personality And Social Psychology, 82 (6), Pp.1007-1022.

- Koçak, R., 2003. “Duygusal İfade Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Aleksitimi Ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lyubomirsky, S., 2001. “Why Are Some People Happier Than Others? The Role Of Cognitive And Motivational Processes In Well-Being”, American Psychologist, 56(3), Ss.239-249.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E., And Mulki, J. P., 2007. “Workplace Isolation: Exploring The Construct And Its Measurements”, Psychology & Marketing, 24(3), Pp.195-223.
- Mercan, N., Oyur, E., Alatur, B., Gül, S. Ve Bengül, S., 2012. “İşyeri Yalnızlığı Ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(4), Ss.213-226.
- Myers, D. G. And Diener, E., 1995. “Who Is Happy?”, Psychological Science, 6 (1), Pp.10-19.
- Nartgün, Ş. S., Ve Demirel, S., 2012. “Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri”, Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi. 7(2), Ss.139-156.
- Parlak, Ö., Ve Sazkaya, M. K., 2018. “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi”, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), Ss.154
- Peplau, L.A., And Perlman, D., 1984. “Loneliness Research: A Survey Of Empirical Findings”, In L.A. Peplau And S.E. Goldston (Eds.), Preventing The Harmful Consequences Of Severe And Persistent Loneliness (13-47). Rockville, Md: National Institute Of Mental Health.
- Seligman, M.E.P. And Csikszentmihalyi, M., 2000. “Positive Psychology: An Introduction”, American Psychologist, 55 (1), Pp.5-14.
- Şişman, M., Ve Turan, S., 2004. “Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri”, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(1), Ss.117-128.
- Tabak, I. Ve Argon, T., 2018. “Duygusal İşçilik Ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(3), Ss.1-13.
- Tuzgöl Dost, M., 2016. “Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi, 3 (23).
- Usta, I., 2016. “Liderlik Davranışının Çalışanların Öznel İyi Oluşları Ve İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Bir Alan Araştırması”, Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Edirne.
- Yurcu, G., Ve Kocakula, Ö. 2015. “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yalnızlığının Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi”, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(1), Ss.30-41.
- Waterman, A. S., 1990. “The Relevance Of Aristotle's Conception Of Eudaimonia For The Psychological Study Of Happiness”, Theoretical & Philosophical Psychology, 10 (1), Pp.39-44
- Wilson, W. R., 1967. “Correlates Of Avowed Happiness”, Psychological Bulletin, 67 (4), Pp.294-306.
- Wright, S. L, Burt, C. D. B. And Strongman, K. T., 2006. “Loneliness In The Workplace: Construct Definition And Scale Development” New Zealand Journal Of Psychology, 35(2), Pp.59-68.
- Wright, S. L. 2005. “Loneliness In The Workplace”, Doctor Of Philosophy In Psychology At The University Of Canterbury, Britain.