



**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞIN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİNDE ÖZ
YETERLİLİK ALGISININ ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ**

**Hazırlayan
Hilal Gökçe BÜYÜKNALBANT**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet COŞKUN**

Yüksek Lisans Tezi

Ağustos 2022, KAYSERİ

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞIN TÜKENMİŞLİĞE
ETKİSİNDE ÖZ YETERLİLİK ALGISININ ARACILIK
ROLÜNÜN İNCELENMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Hazırlayan
Hilal Gökçe BÜYÜKNALBANT**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet COŞKUN**

Ağustos 2022, KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Hilal Gökçe BÜYÜKNALBANT

İmza



T.C.

ERCIYES ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Anabilim Dalı : İşletme

Program Adı : Yüksek Lisans

Tez Başlığı : Örgütsel Yalnızlığın Tükenmişliğe Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının
Aracılık Rolü

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Önsöz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 78 sayfalık kısmına ilişkin 06.09.2022 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı: % 25'dir.

Filtrelemeye **alıntılar dahil** edilmiştir. Filtrelemede **yedi (7) kelimeden daha az** örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 06.09.2022

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet COŞKUN Öğrenci: Hilal Gökçe BÜYÜKNALBANT

İmza

İmza

KILAVUZA UYGUNLUK

“Örgütsel Yalnızlığın Tükenmişliğe Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Rolünün İncelenmesi” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Hilal Gökçe BÜYÜKNALBANT

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet COŞKUN

İşletme ABD Başkanı

Prof. Dr. Ayşe CİNGÖZ

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet COŞKUN danışmanlığında **Hilal Gökçe BÜYÜKNALBANT** tarafından hazırlanan “**Örgütsel Yalnızlığın Tükenmişliğe Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Rolünün İncelenmesi**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İşletme** Anabilim Dalı’nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

/ /

JÜRİ:

Danışman	:	İmza
Üye	:	İmza
Üye	:	İmza

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun /.../..... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

..... /...../

Prof. Dr. Atabey KILIÇ

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında sorularıma sabırla cevap veren, ilgisini ve desteğini esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ahmet COŞKUN'a, lisans ve yüksek lisans eğitim hayatımda bilgi ve moral desteğiyle yol gösteren kıymetli hocam Sayın Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK'e, tez savunmasında yer alan Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ceren AYDEMİR ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Harun KINACI hocalarıma değerli katkıları için teşekkürü borç bilirim.

Araştırma esnasında değerli vakitlerini bana ayırarak çalışmamın tamamlanmasını sağlayan katılımcılara ve çalışmayı yürüttüğüm şirketlerde gerekli imkânları sağlayan değerli şirket yöneticilerine göstermiş oldukları güler yüz ve yardımlar için çok teşekkür ederim.

Beni destekleyen ve tamamlayan, varlığı ile güç veren hayat arkadaşım Erdem BÜYÜKNALBANT'a, maddi manevi desteklerini esirgemeyen, beni sevgiyle büyüten canım annem Handan USTAOĞLU ve babam Murat USTAOĞLU'na, yoğun iş tempolarında sorularımı cevapsız bırakmayan ve emeklerini eksik etmeyen abim Osman Batur USTAOĞLU ve ablam Nimet Betül USTAOĞLU'na, yüksek lisans yapmamı çok isteyen fakat göremeyen mutluluğumu uzaklardan benimle paylaşan canımın içi dedem Enver USTAOĞLU'na, bu uzun süreçte yanımda olan ve anket çalışmasında yardımlarını esirgemeyen kayınpederim Mehmet BÜYÜKNALBANT ve kayıinvalidem Latife BÜYÜKNALBANT'a, gerek mutluluğumu gerekse hüznümü her zaman benimle paylaşan, yetersiz hissettiğim anlarda bana inanıp destekleyen canım dostlarım Nur UZASLAN ve İrem MARAŞ'a ve son olarak tez sürecinde beraber çalışıp araştırma fırsatı yakaladığım dönem arkadaşım Muhammed ÖZGEN'e katkıları için çok teşekkür ederim.

Hilal Gökçe BÜYÜKNALBANT, Kayseri, 2022

ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞIN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİNDE ÖZ YETERLİLİK ALGISININ ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Hilal Gökçe BÜYÜKNALBANT

Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Ağustos 2022

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet COŞKUN

ÖZET

Hayatın her alanında karşımıza çıkan yalnızlık, rekabetin artması, bireyin beklentilerinin karşılanmaması, insan ilişkilerinde yaşanan değişimler ve artan iş yükü gibi sebeplerle çalışma ortamında da görülebilmekte, bireyin hem günlük yaşamını hem de iş yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir. Önemi ve görülme sıklığı artan örgütsel yalnızlığın sürekli hale gelmesi hayal kırıklığı, yorgunluk, umutsuzluk, kendini yetersiz hissetme ve yabancılaşma gibi duyguların ortaya çıkmasına, bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireyin hayatındaki olayları yürütmek ve üstesinden gelmek için yeterli kapasite ve performans seviyesine sahip olduğuna dair inancının bulunmaması da öz yeterlilik algısını düşürmektedir.

Bu araştırma; çalışanların örgütsel yalnızlık düzeylerinin tükenmişlik üzerindeki etkisini ve öz yeterlilik algısının aracılık rolünün analiz edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda; kişisel bilgi formu, örgütsel yalnızlık ölçeği, tükenmişlik ölçeği ve öz yeterlilik ölçeğinden oluşan anket formu Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren imalat işletmelerindeki çalışanlara uygulanmıştır. 398 geçerli anketten elde edilen bulgular bilgisayar ortamında SPSS istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesi sürecinde t-testi, ANOVA testi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve aracılık analizlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda örgütsel yalnızlık alt boyutlarının, tükenmişlik alt boyutlarına etkisi ile öz yeterlilik algısının alt boyutlarının bu etkiye istatistiksel olarak aracılık etmesine ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yalnızlık, İş Yeri Yalnızlığı, Tükenmişlik, Öz Yeterlilik

THE MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY PERCEPTION ON EFFECT OF ORGANİZATIONAL LONELİNESS ON BURNOUT

Hilal Gökçe BÜYÜKNALBANT

Erciyes University, Graduate School of Social Sciences

Master Thesis, August 2022

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Ahmet COŞKUN

ABSTRACT

Loneliness, which we encounter in all areas of life, can also be seen in the working environment due to reasons such as increased competition, not meeting the expectations of the individual, changes in human relations and increased workload, and it affects both the daily life and business life of the individual negatively. The persistence of loneliness in the workplace, the importance and frequency of which has increased, causes feelings such as disappointment, fatigue, hopelessness, feeling of inadequacy and alienation, and the individual experiences burnout. The fact that the person experiencing burnout does not believe that s/he has the sufficient capacity and performance level to manage and overcome the events in his/her life also reduces the perception of self-efficacy.

This research was carried out to determine the effect of employees' loneliness in the workplace levels on burnout and to analyze the mediating role of self-efficacy perception. For the purpose, a questionnaire form consisting of personal information form, loneliness in the workplace scale, burnout scale and self-efficacy scale was prepared. This prepared questionnaire was applied to the employees in the manufacturing enterprises operating in the Kayseri Organized Industrial Zone. The findings obtained from 398 valid questionnaires were analyzed in computer environment using SPSS statistical package program. In the process of evaluating the data, t-test, ANOVA test, reliability analysis, correlation analysis, regression analysis and mediation analysis were used.

As a result of the research, it was concluded that the effect of loneliness in the workplace sub-dimensions on burnout sub-dimensions and the sub-dimensions of self-efficacy perception mediated this effect statistically.

Keywords: Organizational Loneliness, Loneliness in the Workplace, Burnout, Self- Efficacy

İÇİNDEKİLER

ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞIN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİNDE ÖZ YETERLİLİK ALGISININ ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI.....	ii
KILAVUZA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	iv
ÖNSÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL YALNIZLIK

1.1. Yalnızlık Kavramı ve Tanımı	4
1.2. Örgütsel Yalnızlık Kavramı	7
1.3. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları	8
1.3.1. Sosyal Arkadaşlık.....	8
1.3.2. Duygusal Yalnızlık.....	9
1.4. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Unsurlar	10
1.5. Örgütsel Yalnızlığın Etkileri	10
1.6. Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları.....	11

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

2.1. Tükenmişlik Kavramı	13
2.2. Tükenmişliğin Boyutları	15
2.2.1. Duygusal Tükenme	15
2.2.2. Duyarsızlaşma	16
2.2.3. Kişisel Başarı	16
2.3. Tükenmişliğin Belirtileri	17
2.3.1. Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri	17
2.3.2. Tükenmişliğin Psikolojik Belirtileri	18
2.3.3. Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri	19
2.4. Tükenmişliğin Evreleri	20
2.5. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	21
2.5.1. Bireysel Faktörler	21
2.5.2. Örgütsel Faktörler	21
2.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	22
2.6.1. Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler	24
2.6.2. Örgütsel Düzeyde Yapılması Gerekenler	24
2.7. Tükenmişliğin Sonuçları	25

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK ALGISI

3.1. Öz Yeterlilik Algısı	27
3.2. Öz Yeterliliği Harekete Geçiren Süreçler	28
3.2.1. Bilişsel Süreç	28
3.2.2. Duygusal Süreç	29
3.2.3. Motivasyonel Süreç	29
3.2.4. Seçim Süreci	30
3.3. Öz Yeterliliğin Kaynakları	30
3.3.1. Uсталık Tecrübesi	30
3.3.2. Temsili Deneyim	31
3.3.3 Sözel İkna	32

3.3.4. Fiziksel ve Duygusal Durum.....	32
3.4. Öz Yeterliliğin Gelişimini Etkileyen Faktörler	33
3.4.1. Kişisel İrade Duygusu	33
3.4.2. Aile Etkisi	34
3.4.3. Akran/Arkadaş Çevresi Etkisi	34
3.4.4. Okul Etkisi	35
3.4.5. Ergenliğin Geçişiyile Öz Yeterliliğin Gelişimi	35
3.4.6. Yetişkinliğin Getirdiği Öz Yeterlilik Kaygıları	36
3.4.7. İlerleyen Yaşla Birlikte Öz Yeterliliğin Değerlendirilmesi	36
3.5. Öz Yeterliliğin Sınıfları	37
3.6. Yüksek ve Düşük Öz Yeterliliğe Sahip Bireylerin Özellikleri	38

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞIN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİNDE ÖZ YETERLİLİK ALGISININ ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	39
4.2. Araştırmanın Sınırı ve Sınırlılıkları	40
4.3. Araştırmanın Yöntemi	40
4.3.1. Araştırmanın Veri Toplam Aracı ve Veri Toplama Tekniği	40
4.3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklem Seçimi	41
4.3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	41
4.3.4. Araştırmada Kullanılan Analizler	45
4.3.5. Verilerin Güvenilirliği	46
4.4. Verilerin Analizi, Sonuçları ve Bulgular	49
4.4.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular	49
4.4.2. Korelasyon Analizi	54
4.4.3. Regresyon Analizleri	56
4.4.3.1. Örgütsel Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi.....	56
4.4.3.1.1. Örgütsel Yalnızlığın Kişisel Başarı Üzerine Etkisi.....	56
4.4.3.1.2. Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Tükenmişlik Üzerine Etkisi.....	57
4.4.3.1.3. Örgütsel Yalnızlığın Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi	58

4.4.3.2. Öz Yeterlilik Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi.....	60
4.4.3.2.1 Öz Yeterlilik Algısının Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisi	60
4.4.3.2.2 Öz Yeterlilik Algısının Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisi	61
4.4.3.2.3. Öz Yeterlilik Algısının Duyarsızlaşma Üzerindeki	62
4.4.4. Aracı Değişken Analizleri	63
4.4.4.1. Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Kişisel Başarı Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü	63
4.4.4.2. Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Kişisel Başarı Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü	64
4.4.4.3. Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Duygusal Tükenmişlik Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü	65
4.4.4.4. Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Duygusal Tükenmişlik Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü	67
4.4.4.5. Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Duyarsızlaşma Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü	68
4.4.4.6. Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Duyarsızlaşma Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü	69
4.4.5. Hipotez Testleri Sonuçları	71
SONUÇ VE ÖNERİLER	75
KAYNAKÇA	80
ETİK KURUL ONAYI	86
EKLER	87

SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

df	: Ankete Katılan Kişi Sayısı
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
KO	: Kareler Ortalaması
KT	: Kareler Toplamı
LLCI	: Güven Aralığı Alt Limiti
N	: Örneklem Sayısı
Ort.	: Ortalama
ÖY	: Örgütsel Yalnızlık
p	: Anlamlılık değeri
s.	: Sayfa
ss.	: Standart Sapma
ULCI	: Güven Aralığı Üst Limiti
vd.	: ve diğerleri
VK	: Varyansın Kaynağı
X	: Verilen Cevapların Likert Ortalaması

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1: Değişkenlere Göre Verilerin Normallik Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 4.2: Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 4.3: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	49
Tablo 4.4: Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular	49
Tablo 4.5: Değişkenlerin Alt Boyutları Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	50
Tablo 4.6: Alt Boyutların Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	51
Tablo 4.7: Boyutların Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.8: Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları.....	54
Tablo 4.9: Korelasyon Matrisi.....	55
Tablo 4.10: Örgütsel Yalnızlığın Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu	57
Tablo 4.11: Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu	58
Tablo 4.12: Örgütsel Yalnızlığın Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu.....	59
Tablo 4.13: Öz Yeterliliğin Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu	60
Tablo 4.14: Öz Yeterliliğin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu.....	61
Tablo 4.15: Öz Yeterliliğin Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu	62
Tablo 4.16: Örgütsel Yalnızlığın Alt Boyutu Duygusal Yoksunluğun Tükenmişliğin Alt Boyutu Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü Analizi	64
Tablo 4.17: Örgütsel Yalnızlığın Alt Boyutu Sosyal Arkadaşlığın Tükenmişliğin Alt Boyutu Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü Analizi Korelasyon Matrisi	65

Tablo 4.18: Örgütsel Yalnızlığın Alt Boyutu Duygusal Yoksunluğun Tükenmişliğinin Alt Boyutu Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü Analizi	66
Tablo 4.19: Örgütsel Yalnızlığın Alt Boyutu Sosyal Arkadaşlığın Tükenmişliğinin Alt Boyutu Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü Analizi	68
Tablo 4.20: Örgütsel Yalnızlığın Alt Boyutu Sosyal Arkadaşlığın Tükenmişliğinin Alt Boyutu Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü Analizi	69
Tablo 4.21: Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Alt Boyutunun Tükenmişliğinin Alt Boyutu Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Analizi	70
Tablo 4.22: Hipotez Testleri Sonuçları.....	71

ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo 4.1: Araştırmanın Teorik Modeli.....	42
---	----



GİRİŞ

Yalnızlık, kişinin sosyal ilişkilerinde önemli eksiklik olduğuna dair acı veren uyarıcı bir sinyaldir (Perlman ve Peplau, 1984, s.14). Hayatın her alanında karşımıza çıkan yalnızlık, günümüz rekabet şartları, bireyin beklentilerinin karşılanmaması, insan ilişkilerinde yaşanan değişimler ve artan iş yükü gibi sebeplerle çalışma ortamında görülebilmekte, bireyin hem günlük yaşamını hem de iş yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir.

Örgütsel yalnızlık bireyin nadiren yaşadığı bir sorundan ziyade iş yaşamını sürdürdüğü bir standart haline gelmiştir (Bauman, 1991, s. 117). İş yaşamında yalnızlık, "sosyal arkadaşlık" ve "duygusal yoksunluk" şeklinde iki boyutta ele alınmıştır. Sosyal arkadaşlık alt boyutu iş yerindeki ilişkilerin algısıyla ilgilidir (Doğan vd., 2009, s.273). Sosyal yalnızlık yaşayan insanlar, gruplarda kendilerine yer edinemezler, herhangi bir gruba ait olup olmadıklarını bilmezler ve diğer insanlarla iletişim kurma yeterliklerini sorgularlar (Wright, 2005, s.24). Duygusal yoksunluk boyutu olarak da adlandırılan duygusal yalnızlık ise ilişki kalitesinde yaşanan sorun, kişinin bir başkası ile yakın ilişki kuramama durumudur (Erdirençlebi vd., 2018, s.605). Önemi ve görülme sıklığı artan örgütsel yalnızlığın sürekli hale gelmesi hayal kırıklığı, yorgunluk, umutsuzluk, kendini yetersiz hissetme ve yabancılaşma gibi duyguların ortaya çıkmasına, bireyin tükenmiş hissetmesine neden olmaktadır.

Tükenmişlik, duygusal olarak çaba gerektiren şartlar altında uzun süre kalmaktan kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak tükenme durumudur (Pines ve Aronson, 1988, s.9). Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan tanıtımda tükenmişlik; insanlarla iş yapan bireylerde sıklıkla ortaya duygusal olarak tükenme ve sinizm sendromudur. Tükenmişliğin üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır (Maslach ve Jackson, 1981, s.99). İlk boyut olan duygusal tükenme

çalışanın hem yorgun hem de duygusal açıdan yıpranmış hissetmesidir. Enerjilerinin ve duygusal kaynaklarının kalmadığını düşündüklerinde ortaya çıkar (Cordes ve Dougherty, 1993, s.624). Bireyin işinde karşılaştığı insanlara ve işine karşı abartılı şekilde donuk, ilgisiz ve katı tutum sergilemesi tükenmişlik sendromunun ikinci boyutu olan duyarsızlaşmayı oluşturur. Bu negatif reaksiyonların dozu gittikçe artmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993, s.624). Son boyut olan düşük kişisel başarı bireyin sevilmediğini, güvenmediğini ve ilişkilerde yetersiz olduğunu düşünmesi, kendisini başarısız olarak nitelendirmesidir (Cordes ve Dougherty, 1993, s. 624). Örgütler için önemli kaynak olan insanın veriminin düşmesinin başlıca sebeplerinden olan tükenmişliği yaşayan bireyin hayatındaki olayları yürütmek ve üstesinden gelmek için yeterli kapasite ve performans seviyesine sahip olduğuna dair inancının bulunmaması da öz yeterlilik algısını düşürmektedir.

Öz yeterlilik, kişinin yaşamını şekillendirecek performansı göstermeleri için gereken davranışı başlatarak sonuca ulaşana kadar devam edebileceklerine olan inançlarıdır (Bandura, 1994, s.2). Öz yeterlilik kendi kendine öğrenmenin önemli parçasıdır (Steele-Dadzie, 2004, s.11).

Sosyal bir varlık olan insanın iş hayatında da ilişkileri yoğun olduğu için iş yerinde yaşanacak problemler hem örgütü hem bireyi etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı bireyin iş yerinde kendini yalnız hissetmesi veya yalnız bırakılmasının tükenmişliğe ve alt boyutlarına etkisini belirleyerek bu etkide öz yeterlilik algısının aracılık rolünü incelemektir.

Bu amaçtan hareketle çalışma dört başlık altında incelenmiştir. Birinci bölüm “Örgütsel Yalnızlık” başlığında olup, bu bölümde öncelikle örgütsel yalnızlık kavramı tanımlanmış ardından boyutlarına değinilmiş, örgütsel yalnızlığın etkileri açıklanarak örgütsel yalnızlıkla başa çıkma yollarına yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümü “Tükenmişlik” olarak belirlenmiştir. Bu bölümde tükenmişliğin tanımı yapılarak, alt boyutları, belirtileri ve evrelerinden bahsedilerek, başa çıkma yollarına ve sonuçlarına değinilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümü “Öz Yeterlilik Algısı” başlığındadır. Bu bölümde öz yeterlilik kavramı, öz yeterliliğin kaynakları ve harekete geçiren süreçler açıklanmış, etkileri ve sınıflarına değinilmiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümü “Örgütsel Yalnızlığın Tükenmişliğe Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Rolünün İncelenmesi” başlığında olan uygulama bölümüdür. Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, evren ve örnekleminden bahsedilmiş, veri toplama araçları açıklanarak, araştırmanın hipotezleri, modeli ve verilerin istatistiksel analizine yer verilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur. Son olarak elde edilen bulgular ışığında hipotez testi sonuçlarını içeren tablo sunulmuş, araştırmanın sonuçlarını içeren sonuç ve öneri bölümüyle araştırma sonlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YALNIZLIK

Bu bölümde örgütsel yalnızlık hakkında bilgiler verilecektir.

1.1. Yalnızlık Kavramı ve Tanımı

Bireyler toplumda görünür olma, ilgi ve değer görme, sevilme ihtiyacı hissederler. Çünkü insan sosyal bir varlık olarak çevresiyle iletişim ve etkileşim içerisindedir. Yetersiz ilişkiler ve doyurucu olmayan sosyal hayatlar bireylerin yaşamlarını farklı derecelerde etkileyebilmektedir. Bu etkiler bireylerin yalnız hissetmelerine ve kendilerini toplumdan soyutlamalarına neden olabilmektedir (Buluş, 1997, ss.82-83). Yalnızlık, kişinin sosyal ilişkilerinde önemli eksiklik olduğuna dair acı veren uyarıcı bir sinyaldir (Perlman ve Peplau, 1984, s.14).

Yaşanan teknolojik gelişmeler ve toplumsal değişimlerle yalnızlık kavramının, sosyal hayat içerisinde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde yalnızlık kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Peplau ve Perman yalnızlığın çok araştırılmasını konunun çok yaygın olmasıyla ilişkilendirmektedir.

Yalnızlık, 1959'da Fromm Reichman'ın "Loneliness-Yalnızlık" başlıklı çalışması ile kavramsallaşmıştır. Türk Dil Kurumu yalnızlık kavramını "yalnız olma durumu, kimse bulunmama durumu, ıssızlık, tenhalık" olarak tanımlamaktadır. Yalnızlık, birey ile içinde bulunduğu sosyal çevresi arasında samimi ilişkilerdeki üzücü yetersizlik olarak meydana gelir (Wright, 2005, s.69). Yalnızlık bireyin hoş olmayan durumları algılayarak bu durumlarla fiziksel olarak yüz yüze gelmesinin bir sonucudur (Keser ve Karaduman, 2014, s.180).

Yalnızlık bireyin içinde bulunduğu sosyal ilişkileri ile olmasını istediği sosyal ilişkileri arasında bulunan farklılıktan kaynaklanan, hoş olmayan bir duygu durumudur (Peplau ve Perman, 1984, s.15). Weiss (1987)'e göre de yalnızlık, bebekleri annelerine ve babalarına bağlayan sistemin yetişkinlikte geliştirilen duygusal bilişsel ve algısal sistemin bir ifadesidir. Sosyal bilimcilerin yaptıkları yalnızlık tanımlarında üç hususta uzlaşıldığı görülmektedir (Peplau ve Perlman, 1984, ss.15-16):

- Yalnızlık, bir kişinin sosyal ilişkilerindeki uzun süreli eksikliklerden kaynaklanır.
- Yalnızlık, öznel bir deneyimdir. Nesnel sosyal izolasyon ile eş anlamlı değildir. İnsanlar kalabalıkta da yalnız olabilir.
- Yalnızlık kişisel deneyime destek olabilir fakat üzücü ve stresli bir deneyimdir.

Birçok faktör, bireyin yalnızlık hissini tetikleyebilir. Yalnızlığın başlangıcını hızlandıran olaylar, kişinin özelliklerini (ör. utangaçlık, sosyal becerilerin eksikliği), durumun özelliklerini (örn. rekabetçi etkileşim, sosyal izolasyon) ve genel kültürel değerleri içerebilir. Bireyin duygusal ilişkisinin sonlanması veya yaşamını önemli bir şekilde değiştiren yeni bir topluluğa geçiş gibi etkenler bu faktörlerin öncülüğünü yapmaktadır (Peplau ve Perlman, 1984, s.23).

Yalnızlığın özelliklerini, sebeplerini ve sonuçlarını net şekilde saptamak oldukça güçtür. Michela ve Arkadaşları (1982), yaptıkları çalışmada yalnızlığın olası nedenlerini şu şekilde belirlemiştir:

- Kötümserlik: Kişinin kendine uygun birini bulma şansının düşük olduğunu düşünmesi
- Reddedilme Korkusu: Bireyin bir ilişki ya da arkadaşlık kurmak istediğinde reddedileceğini düşünmesi.
- Denememesi: Bireyin tanışmak için yeterli çabayı göstermemesi.
- Şanssızlık: Bireyin yeni insanlarla tanışma şansının olmaması.
- Bilgi eksikliği: Bireyin ilişki ya da arkadaşlığın nasıl kurulacağını bilmemesi.
- Utangaçlık: Bireyin aşırı utangaç olması.
- Fiziksel olarak çekici olmama: Bireyin çekici olmaması.

- Diğer gruplar ve ilişkiler: Diğer bireylerin mevcut ilişkilerinin ve gruplarının bulunması sebebiyle başkalarıyla ilgilenmemeleri.
- Başkalarının korkusu: Diğer insanların ilişki kurmaktan korkması.
- Kişisel olmayan durumlar.
- Fırsatların olmaması: Bireyin insanlarla tanışma fırsatının olmaması.
- Sevilmeyen kişilik yapısı: Bireyin diğer insanlara antipatik gelmesi.

Yalnızlık her şartta olumsuz olarak kabul edilmeyebilir. Bireyin yalnızlığı tercih ettiği durumlar görülmektedir. Hatta yalnızlığın bireyin kendini dinlemesine teşvik ederek yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayan önemli ve gerekli bir güç olduğu düşünülmektedir (Karnick, 2005, s.9). Birey sosyal ilişkilerden zarar gördüğünü fark ettiğinde de yalnızlığın daha huzurlu olabileceğini düşünmektedir.

Yalnızlık sadece bireyleri değil, toplumu bütünüyle etkilemektedir. Yalnızlığın farklı açılardan nedenleri olabildiği gibi sonuçları yani etkileri de şartlara göre değişmektedir. Yalnızlık göz ardı edildiği ve küçümsendiği zaman sonuçları yıkıcı ve tehlikeli olabilir (Rokach, 2004, s.32). Rokach yalnızlığın etkilerini şu şekilde sıralamıştır:

- Yalnızlık insan sevgisine ve samimiyetine zarar verebilir. Çevresindeki insanların ilişkilerini kıskanarak ve kısıtlayarak var olan ilişkilerini zedeleyebilirler.
- Yalnızlık yaratıcılığı ve etkili enerjiyi kontrol etmeyi engelleyerek dikkat dağınıklığına sebep olabilir.
- Yalnızlık o kadar güçlüdür ki müdahale edilmediğinde hayata hükmedebilir.
- Yalnızlık iz bırakan acı veren bir duygudur.
- Yalnızlık hem sağlığı hem de yaşam kalitesini kötü etkilemektedir.
- Yalnızlık bireyi sert ve duyarsız birine dönüştürebilir.

1.2. Örgütsel Yalnızlık Kavramı

Kişinin dünyayla iletişimi ailesinden başlayarak okulda arkadaşlarıyla, çevresindekilerle selamlaşarak, sohbet ederek, çalışma ortamını paylaşarak, kısacası günlük hayatında işlerini gerçekleştirmek için girdiği her yerde devam etmektedir. Dolayısıyla yalnızlık da kişinin sosyal hayatında her alanda karşısına çıkabilir.

Bireyin örgütlerde karşılaştığı yalnızlık türü örgütsel yalnızlıktır. Günlük yaşamında ilişkilerinde sorun yaşamayan, yalnızlığı tatmayan bir kişi çalışma ortamındaki ilişkilerde problem yaşayabilmektedir. Bu sebeple örgütsel yalnızlık bireyin çalışma ortamında yaşanması nedeniyle genel yalnızlıktan ayrılmaktadır (Doğan, vd., 2009, s.272).

Örgütte aynı ortam paylaşılan ve sürekli iletişim halinde bulunan çalışma arkadaşları, yardımcıları ya da yöneticilerle olan ilişkilerde yaşanan olumsuzluklar örgüt içinde bireylerin yalnızlık hissetmesine neden olabilmektedir. Bireylerin bu yalnızlık hissine bağlı olarak, örgütte kendini soyutlama, uzaklaşma ve işten ayrılma gibi davranışlar sergileyebilirler.

Günümüzde yaşanan değişimlerle iş dünyasında yalnızlık yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu değişimler ve yaşamın hızı bireylerde güvensizliği, hayal kırıklığı yaşama korkusunu, yabancılaşmayı arttırmaktadır. Zamanla insanlar kendi kendilerine vakit geçirdikçe sosyal çevrelerini sınırlamakta ve ilişkilerin önemini göz ardı etmektedir. Bu da ilişkilere zarar vermektedir (Mercan vd., 2012, s.215).

İş yeri yalnızlığı da denilen örgütsel yalnızlık kavramı ilk kez Wright (2005) 'ın doktora tezinde kullanılan bir kavramdır. Örgütsel yalnızlık, iş yerinde sosyal çevreden kaynaklanan görmezden gelinme, dışlanma, yalnızlaştırılma olarak ifade edilmektedir. İş hayatında yalnızlık, iş yerinde bireyler arasındaki ilişkilerdeki yetersizlikten kaynaklanan sorun şeklinde tanımlanmaktadır (Wright vd., 2006, ss.59-60). Bireyin bir gruba ait olma ve onlar tarafından kabul görme ihtiyacının karşılanmaması ve ötekileştirilmesidir (Yakut ve Certel, 2016, s.72). Rook, (1984) yalnızlığın özellikle işle ilgili bir duygu olduğunu söyler ve bireyin sosyal alanlarda reddedilmesi, güvenli ve samimi ilişkiler içinde bulunamaması olarak tanımlar.

1.3. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları

Örgütsel yalnızlığı günlük hayattaki yalnızlıktan ayırt ederek ölçmek için Wright, Burt ve Strongman'ın hazırladığı “Loneliness at Work Scale (LAWS)- İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” iş yerindeki yalnızlığı iki alt boyutta ölçmektedir. Bu alt boyutlar sosyal arkadaşlık ve duygusal yalnızlık ya da yoksunluktur. Bu boyutlandırma ilk kez Weiss (1973) tarafından yapılmıştır (Erdil ve Ertosun, 2011, s.507).

1.3.1. Sosyal Arkadaşlık (Yalnızlık)

Sosyal Arkadaşlık alt boyutu çalışma ortamındaki ilişkilerin niceliğinin algılanması ile ilgilidir (Doğan vd., 2009, s.273). Bu boyutta birey örgütteki çalışanlarla olan iletişime rahat katılamaz.

Sosyal arkadaşlık alt boyutunda yalnızlık yaşayan bireylerin piknik, yemek, düğün, doğum, cenaze gibi toplu etkinliklere ilgi göstermedikleri, molalarda vakit geçirecek ve günlük problem ve düşünceleri paylaşacak birini bulmakta zorluk çektikleri görülmektedir (Mercan vd., 2012, s.217). Bu boyutta bireyin özgüveni düşüktür ve bu nedenle içine kapanmaktadır. Toplumda kabul görme endişesini yoğun olarak yaşadığı, çevresinden kendini soyutladığı, aynı ortamlarda bulunmaktan çekindiği ve davetli olsa bile katılmak istemediği görülmektedir (Bozkurt, 2019, s.64).

Sosyal yalnızlık yaşayan insanlar, gruplarda kendilerine yer edinemezler, herhangi bir gruba ait olup olmadıklarını bilmezler ve diğer insanlarla iletişim kurma yeterliliklerini sorgularlar (Wright, 2005, s.24). Güvenilir dostluk, bireyin karşılıklı olarak her koşulda yardım alışverişi yapılabildiği ilişkilerde ortaya çıkar. Rehberlik ise tavsiye veren ve yardım sağlayan güvenilir ve otoriter bireylerle kurulan ilişkiler tarafından sağlanır.

Weis (1973)'e göre tüm bireyler için kurulması gereken altı tür ilişki vardır. Bu altı ifade bireyler ve durumlara göre değişen önceliklere sahiptir. Bu altı ifadeden birinin eksikliği sosyal yalnızlığın oluşmasına neden olur. Bunlar; bağlanma, sosyal bütünleşme, takdir edilme, güvenilir dostluklar, himaye etme-000000edilme ve rehberliktir. Bağlanma, bireyin kendisini emniyette hissedeceği kişiler tarafından sağlanır. Sosyal bütünleşme ortak yönler paylaşılan ilişkiler ağına dahil olmayı ifade eder. Takdir edilme, bireyin

beceri ve yeteneklerinin başkaları tarafından bilinmesini ifade eder. Güvenilir dostluklar, karşılıklı olarak her şartta yardım ilişkisinde olmayı ifade eder. Rehberlik de bireyin tavsiye, destek alabileceği ilişkileri içerir. Rehberlik eksikliği bireyde belirsizlik ve endişe duygusu üretir (Şişman ve Turan, 2004, s.120; Buluş, 1997, s.83; Ouellette, 2004, s.7)

Weiss (1974) sosyal yalnızlığın, bireyin yalnızlığını gidermek için etkinlikler ve arkadaş grupları aramaya motive ettiğini ifade etmiştir. Bu ifadenin tam aksine Russell ve ark. (1984), sosyal yalnızlık yaşayan bireylerin pasifleştiğini söylemiştir. Sosyal yalnızlığı nasıl çözeceklerini düşünürler ama çözecek davranışlarda bulunma olasılıkları daha düşüktür (Betsy ve Garver, 1999, s.11).

1.3.2. Duygusal Yalnızlık (Yoksunluk)

Duygusal yoksunluk boyutu olarak da adlandırılan duygusal yalnızlık, ilişki kalitesinde yaşanan sorun, kişinin bir başkası ile yakın ilişki kuramama durumudur (Erdirençelebi vd., 2018, s.605). Bu boyut bireyin çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin niteliksel yönleridir. Niteliksel yönler ilişkilerin bireyde hissettirdiği duyguları, fikirleri ve düşünceleridir (Parlak ve Sazkaya, 2018, s.154). Weiss'e (1987) göre duygusal yoksunluk, yakın ilişkilerdeki duygusal bağlanmanın bitmesi durumunda ortaya çıkar ve bireyde kaygı ve boşluk hissi yaratır.

Duygusal yalnızlık, ölüm ya da boşanma gibi olaylardan sonra ilişkilerin bitmesini ifade eder. Bu yalnızlığın giderilmesi bireyin önceki ilişkilerine benzeyen yakın ilişkilerin tekrar kurulmasıyla gerçekleştirilebilir (Şişman ve Turan, 2004, s.120). Aşırı uyarılmışlık, fazla hassasiyet, sebepsiz korkular, diğer bireylerin iyi veya kötü hareketlerini yanlış anlama eğilimi bu boyutun en belirgin belirtilerindendir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s.139). Duygusal yalnızlık kaygı, hassasiyet, terk edilmişlik hissi, tehditlere karşı hazır bulunma ve sebepsiz korku duygularına sebep olur (Ditommaso ve Spinner, 1997, s.418).

Russell vd., (1984)'ın iki alt boyutu karşılaştırdıkları çalışmada sosyal yalnızlık yaşayan bireylerin duygusal yalnızlık içinde olan bireylere kıyasla daha pasif ve izole olma eğilimine girdikleri ifade edilmiştir (Akt. Çetin ve Alacalar, 2016, s.196).

1.4. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Unsurlar

Yalnızlıkla ilgili yapılan araştırmalarda çeşitli unsurların yalnızlık duygusunu etkilediği bilinmektedir. Bu unsurlar bireyden kaynaklanabileceği gibi dış çevreden de kaynaklı olabilmekte hem genel yalnızlığı hem de örgütte yaşanan yalnızlığı etkilemektedir.

Wright'a göre bireyin kendi içinde yalnız hissetmesi ve yalnızlığa yatkın olan kişiliği örgütsel yalnızlıkta etkilidir. Hiyerarşik konumu yüksek olan yöneticilerin alt kademe çalışanlarla aralarındaki mesafeyi korumak istedikleri için bilinçli bir yalnızlık yaşadıklarını, dolayısıyla eğitim seviyesi, statü ya da gelir durumunun örgüt içi yalnızlıkla ters yönlü bir ilişkide olduğunu ifade etmektedir. İş yaşamında yalnızlığı etkileyen unsurlar kültür, aile desteği, kişilik özellikleri, utangaçlık, özgüven, karamsarlık, kendine odaklanma, yaş ve gelir durumu olarak sayılmaktadır (Akt. Omuz, 2020, s.18).

Bireyin öz saygısının ve benlik algısının düşük olması, iletişiminin zayıf olması gibi kişiliğine bağlı olan özellikleri iş yerinde yalnızlık hissini arttırabilmektedir (Keser ve Karaduman 2014, s.181) İş yerindeki ilişkilerin, desteğin ve geri bildirimin yetersizliği çalışanın stres düzeyini arttırmaktadır. Bu bağlamda yalnızlık; stresin hem sebebi hem de sonucu olabilmektedir (Wright, 2005, s.23).

1.5. Örgütsel Yalnızlığın Etkileri

Örgütsel yalnızlık, kişisel bir problem olarak görüldüğü için genelde ihmal edilmektedir. Çalışanların yaşadığı tüm duygular gibi yalnızlık duygusu da hem sosyal hayatta hem de bireyin iş hayatındaki davranışlarını ve performanslarını yakından etkilemektedir.

İş yerinde yalnızlığın etkilerini anlamak çeşitli nedenlerden ötürü önemlidir. Öncelikle, bireyin tatmin eden sosyal ilişkileri olmadığında örgütte daha düşük düzeyde sosyal destek görmektedir. Örgütte destek görmek, çalışanların iş yerinde etkili performans göstermesine ve ekstra rol üstlenmesine imkân sağlar. Çalışanların sosyal ilişki ve iletişimi kötü olduğu zaman bireyin kendisini örgüte ait hissetmesi oldukça zordur. Bu bağlılığın azalması da işten ayrılma niyetini ortaya çıkarmaktadır. İş arkadaşları, resmi ve gayri resmi ilişkiler yoluyla örgütte kritik bilgi ve kaynak alışverişinde bulunmaktadır. Yeterli kaynak alışverişi olmadan bireylerin işlerini etkin bir şekilde yapma olasılığı düşmekte iş performansı azalmaktadır (Lam ve Lau, 2012, s. 4266).

Çalışma ortamında yalnız hissetmesi muhakeme, karar verme yeteneği ve geri çekilme davranışını etkileyerek bireyin performansı üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Wright, 2005, s. 2-5). Ertosun ve Erdil (2012) de sosyal yalnızlık boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etki yaptığını, duygusal yalnızlık boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisinin olmadığını ifade etmiştir.

Özçelik ve Barsade (2011)'nin örgütsel yalnızlık ve çalışan performansı üzerine yaptığı araştırmanın sonucuna göre, örgütsel yalnızlık bireylerin işten geri çekilmelerine, üretkenliklerinin motivasyonlarının ve performanslarının düşmesine neden olmuştur. Kaymaz vd., (2014)'nin yaptığı çalışmada iş yeri yalnızlığının işten ayrılma niyetlerini pozitif olarak etkilediğini bulgulamıştır.

1.6. Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları

Örgütlerde yalnızlık ile başa çıkabilmek için öncelikle yalnızlığın kaynağının ne olduğunun irdelenmesi gerekir. Çünkü kişinin yalnızlığını hafifletecek en uygun müdahale bu nedene bağlıdır. Örneğin kişi genel olumsuz tutumu nedeniyle yalnız çalışmak isteyebilir. Diğer taraftan, kişi örgütte yalnız çalışmak istemediği halde yalnız kalıyor olabilir. Bireyler kişisel faktörlere odaklanmak yerine çalışma ortamına ve sosyal ilişkilere katılım sağlamalı, güven, aidiyet ve ortak değerler içeren adımlar atmalıdır. Çalışanlar birbirlerini teşvik etmeli, destek olmalı, molalarda sosyal alanlar

oluşturulmalıdır. Bu sayede çalışanların örgüte ait olma hissi kuvvetlenecek sağlıklı bir iş ortamı oluşturulmasına katkı sağlanacaktır. Yöneticiler çalışanların sosyalleşme ihtiyacını karşılamak için dürüstlük ve arkadaşlık ortamını geliştirmeye teşvik etmeli, yeterli düzeyde ekip desteği sağlamalı, sosyal fırsatlar geliştirilmesine izin verilen genel bir yapı, ortam oluşturmalıdır (Wright, 2014, ss.130-132). Yalnızlıkla baş etme konusuna yönelik yapılan bir çalışmada yalnızlıkla mücadele etmek için altı strateji belirlenmiştir. Bu stratejiler: (Rokach ve Brock, 1998, s.110).

- 1) Kabul ve yansıma, kişinin duygularının ve düşüncelerinin diğerlerinden ayrılması, farkındalığın ve kabulün artmasını içerir. Yeniden yapılanmanın yararı vurgulanır.
- 2) Kendini geliştirme ve anlama, gücü ve inancı tek başına vurgular. Bu faktör, yeni tanışılan insanlardan, arkadaşlardan, din adamından ya da sağlık mensubundan danışmanlık terapi almanın sonucunda kişinin kendine inancını daha iyi anlamasını vurgular.
- 3) Sosyal destek, eski dostlukların yenilenmesi, sosyal etkinliklere katılım, yazılı yazışmalar, romantik bağlantılar ve telefonla iletişime odaklanmaktadır.
- 4) Uzaklaştırma ve inkâr, aşırı ilaç tüketimi, alkol ve uyuşturucu kullanımı, intihara teşebbüs, suç işleme veya yalnızlığı tamamen reddetme gibi sağlıksız davranışları betimler.
- 5) Din ve inanç, insanlar dini hizmetlere katıldıklarında yaygın olarak hissedilen topluma aidiyet duygusuna ve Tanrı ya da daha yüksek bir güce olan inancın verdiği rahatlama ve güç üzerine odaklanır.
- 6) Artan etkinlik, kişinin yalnız zamanını daha keyifli, üretken ve anlamlı hale getirmek ya da kişinin sosyal ilişkilerini geliştirmek için başka faaliyetlerde bulunmanın yanı sıra kendisini daha fazla işe adanmasını içeren stratejilerdir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

Bu bölümde tükenmişlik hakkında bilgiler verilecektir.

2.1. Tükenmişlik Kavramı

İnsanların iş hayatındaki ilişkileri ve bu ilişkileri yolunda gitmediğinde ortaya çıkan zorluk olan tükenmişlik kavramının kullanımı, 1970'lerde Amerika Birleşik Devletleri'nde başlamıştır. Bu kavramı ilk kez Greene, 1961 tarihli “A Burn-Out Case” romanında ruhsal bunalıma giren ve hayal kırıklığına uğramış bir mimarın işten ayrılıp Afrika ormanına gidişinde konu almıştır (Maslach vd., 2001, s.398). Alan yazınında ise kabul gören ilk tükenmişlik tanımı 1974'te psikolog Freudenberger: "enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden yıpranmak, bitkin olmak" olarak tanımlamıştır (Freudenberger, 1974, s.159). Tükenmişlik bir metafordur. Tükenme, bir ateşin boğulması, bir mumun sönmesine benzer bir durumu tanımlar (Schaufeli ve Enzmann, 1998, s.1).

Literatürde farklı tükenmişlik tanımları mevcuttur. Tükenmişlik literatürüne katkılarıyla önemli yere sahip sosyal psikolog Christina Maslach tükenmişliği, insanlarla ilişki içerisinde olmayı gerektiren mesleklerde çalışan bireyler arasında sıklıkla görülen duygusal olarak tükenme ve sinizm sendromu olarak tanımlamıştır (Maslach ve Jackson, 1981, s.99). Tükenmişlik strese karşı gösterilen özel bir tepkidir (Cherniss, 1988, s.449). Bir başka tanıma göre tükenmişlik, yüksek motivasyonu olan çalışanların ruhlarını kaybettikleri bir sürecin sonucudur (Pines, 2003, s.97). Tükenmişlik, duygusal olarak zorlayan iş koşullarında uzun süre bulunmaktan kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak tükenme halidir (Schaufeli ve Greenglass, 2001, s.501). Tükenmişlik

genelde semptom örüntüsü olarak tanımlanır. Bu semptom örüntüsü fiziksel, duygusal ve davranışsal olarak iç içe geçmiştir. Tükenmişlik yaşayan birey, mesleki tatminsizlik ve yorgunluk hissi yaşadığının farkındadır (Dolan, 1987, s.3). Freudenberger ve North (1992) tükenmişlik sendromunun gelişim sürecini 12 aşamada açıklamışlardır. Bu aşamalar şu şekildedir (Riethof ve Bob, 2019, s.3):

1. Kendini Kanıtlama Zorunluluğu: Coşkulu bir şekilde öz değer göstermek, kolayca sorumluluk almak.
2. Daha Çok Çalışmak: Fazla çaba harcamak, işten ayrılamama ve rahatlayamama.
3. İhmal Edilen İhtiyaçlar: Uyku sorunları, yeme bozuklukları; sosyal etkileşimde azalmanın görülmesi.
4. Çatışmalar: Sorunlar çözülmez bastırılır, panik ve sinir hali yaşanır.
5. Değerlerin Gözden Geçirilmesi: Değerler yeniden yorumlanır; tek odak noktası çalışmaktır. Arkadaşlar ve aile ihmal edilir. Hobilere önem verilmez.
6. Ortaya Çıkan Sorunların Reddetmek: Hoşgörüsüzlük, çalışma arkadaşlarını aptal, tembel, fazla isteklerde bulunan ve disiplinsiz bireyler olarak görmek, saldırganlık belirtileri göstermek, sorunların işten kaynaklandığı düşünülür.
7. Çekilme: Bireyin sosyal hayatının bitmesi veya bitecek noktaya gelmesi, stres duygusunu bastırmak için alkol ve/veya uyuşturucu kullanımına başlanması.
8. Garip Davranış Değişiklikleri: Aile ve arkadaşlara olan davranışta gözle görülür değişiklikler yaşanması.
9. Duyarsızlaşma: Kendine ve başkalarına değer göstermemek, kendi ihtiyaçlarını algılayamamak.
10. İç Boşluk: Bireyin içinde boşluk hissederek bu boşluğu bastırmak için abartılı şekilde yeme, seks, alkol veya uyuşturucu kullanımı gibi aktivitelere yönelmesi.
11. Depresyon: Kaybolmuş, güvensiz ve bitkin hissetmek; geleceğin karanlık ve kasvetli gelmesi.
12. Tükenmişlik: Zihinsel ve fiziksel çöküş yaşama, bu aşamada tıbbi müdahale gerekebilmektedir.

2.2. Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişliğin kabul gören boyutlandırma yöntemini geliştiren Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001), tükenmişliği üç alt boyut altında değerlendirmiştir. Bu boyutlar “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Düşük Kişisel Başarı Hissi” olarak sıralanmaktadır. Bazı araştırmalar tükenmişliğin “duygusal tükenme” ile güçlü şekilde özdeşleştirdiği için diğer iki yönünün gereksiz olduğunun düşünülmesine yol açmıştır. Ancak tükenmişliğe sadece bireysel odaklanıldığında gözden kaçırılan noktalar bulunmaktadır (Maslach vd., 2001, s.402-403). Bu boyutlara ilişkin genel açıklamalar aşağıda belirtilmiştir.

2.2.1. Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olan duygusal tükenme alt boyutu, bireyin çalıştığı iş sebebiyle kendini hem yıpranmış hem de duygusal olarak aşırı yüklenmiş hissetmesidir (Kaçmaz, 2005, s.29). Duygusal tükenme duygusal açıdan zorlanma ve tükenme halidir. Duygusal tükenme yaşayan bireylerin başka insanlarla ve işlerle uğraşacak enerjileri yoktur. Uyandıklarında akşam yatağa yeni girmiş gibi bitkin olurlar (Çetin vd. 2011, s.63).

Aşırı iş yüküyle duygusal tükenme yaşayan kişiler, başa çıkmak için kendilerini işlerinden duygusal ve bilişsel olarak uzakta tutacak eylemleri tercih ederler. Bu sebeple çalışanların yeterlilikleri azalmakta ve hizmet ettikleri insanlara karşı görev hevesleri tükenmektedir (Maslach vd., 2001, s.403).

Çalışanlar eskisi gibi kendilerini işe veremediklerini ve hizmet verdiklerine karşı kendilerini sorumlu hissedemediklerini düşünürler. Yarın tekrar işe gitme beklentisi, çalışanların endişe ve korkuya kapılmalarına neden olur. (Cordes ve Daugherty, 1993 s.623; Maslach ve Goldberg, 1998, s.64).

Duygusal olarak tükenen birey, iş arkadaşlarına örgütüne karşı yetersiz kaldığını düşünür. Sabah uyandığında hiç uyumamış gibi yorgun olduğu için işe gitme isteğinde göz görülür bir azalma yaşar. Bu nedenle de birey işinde verimli şekilde çalışamaz (Maslach ve Leiter, 1997, s.17).

2.2.2. Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin ikinci boyutu duyarsızlaşmadır. Sinizm bileşeni olarak da adlandırılır. Duyarsızlaşma, bireyin işin çeşitli yönlerine olumsuz, duygusuz veya kopuk yanıtlar vermesidir (Halbesleben ve Demerouti, 2005, s.208). Müşterilere, iş arkadaşlarına ya da yöneticilere karşı alaycı ve olumsuz tutumlar olarak tanımlanan duyarsızlaşma strese karşı işlevsel olmayan bir başa çıkma tepkisidir (Lewin ve Sager, 2007, s.1217).

Bu boyutta çalışanlar çevresindeki kişilerden sürekli kötülük geleceği kaygısıyla ilişki düzeyini asgari seviyeye indirir (Tatlıoğlu, 2019, s.360). Küçültücü üslup, katı kurallarla iş yapma ve endişe duyarsızlaşmanın belirtileri arasındadır (Torun, 1997 akt. Arı ve Bal, 2008, s.133). Duyarsızlaşma, diğer insanlarla gerekli ilişkileri kurmayı engellediğinden bireyde kişisel başarı algısını azaltır performansını düşürür (Önder ve Basim, 2008, s.511). Bireyin isteyken iş arkadaşlarıyla uzun süren sohbetler etmesi, molaları uzun tutması, insanlara olan alaycı tavrı duyarsızlaşmanın belirtilerindendir (Cordes ve Dougherty, 1993, s.623).

2.2.3. Kişisel Başarı

Kişisel başarı boyutu, tükenmenin son bileşenidir. Bu boyutta birey kendisini olumsuz olarak değerlendirme eğilimine girer (Maslach vd., 2001, s.403). Bireyler, işlerinde ya da insanlarla olan etkileşimlerinde yeterlilik ve başarı duygularında düşüş yaşarlar (Cordes ve Dougherty, 1993, s.623).

Kişisel başarısının azaldığını düşünen birey kendisini yetersiz hissettiği için motivasyonu düşer. Kendisini değerlendirirken olumsuz düşünür. İlerlemediğini hatta gerilediğini, sarf ettiği çabanın bir işe yaramadığını ve fark edilmediğini düşünür (Arı ve Bal, 2008, s.134). Kişisel başarı kişinin güven kaybıyla sonuçlanır ve birey yaptığı işin çok az derecede fark yarattığını düşünür (Miller, 2011, s.146).

Bireyler kariyerine hem kendi mesleğine ve hem de topluma fayda sağlayacağı beklentisi ile başlar. Ancak belli bir zaman sonra beklentilerini yaşayamadığını anlar.

Jackson ve Schuler (1983), bu farka sistemden kaynaklanan pek çok nedenin katkıda bulunabildiğini ifade etmiştir (Akt. Tunç, 2008, s.9). Bu nedenler:

- Eğitim sürecinde iş yerinden uzaklaşmanın yol açtığı yüksek beklentiler,
- Örgütün prensipleri ve kurallarının çalışanları kısıtlaması,
- Görevleri gerçekleştirmek için gereken kaynakların azlığı,
- Çalışanların uyumsuzluğu sebebiyle anlaşmazlıkların ortaya çıkması,
- Bireyin başarısı hakkında geri bildirim almaması.

2.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar tükenmişliğin birden ortaya çıkmadığını ortaya koymuştur. Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi başa çıkılmaz hale gelerek ilerlemesine neden olmaktadır. Tükenme belirtisi “çok başarılı” olmak için yoğun çalışan, her çalışmada kaldırabileceğinden fazla sorumluluk alan kişilerde görülür. Böyle kişiler bir süre sonra yapacakları işlere yetişemedikleri için başarısızlıkla sonuçlanır bu da bireylerde hayal kırıklığı yaratır (Ören ve Türkoğlu, 2006, s.68).

Freudenberger (1974) tükenmişliğin yalnızca fiziksel (örneğin baş ağrıları) ve davranışsal belirtilerini (örneğin yasadışı uyuşturucu kullanımı) değil, aynı zamanda duygusal (örneğin depresif ruh hali), bilişsel (örneğin sinizm) ve motivasyonel semptomları (örneğin moral bozukluğu) olduğunu ifade etmiştir (Schaufeli ve Enzmann, s.6).

Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye farklılık gösterir. Bu yüzden tükenmenin sinsi gelişme sürecinin belirtilerinin iyi bilinmesi, gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Belirtiler genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.73).

2.3.1. Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri

Fiziksel belirtilerin fark edilmesi kolaydır. Fiziksel belirtiler bireyin konforunu düşürmektedir. Tükenmişlik sürecinde gözlemlenen fiziksel belirtiler (Freudenberger, 1974, s.160; Kaçmaz, 2005, s.30; Barutçu ve Serinkan, 2008, s.547):

- Bitkinlik hissi,
- Bedende kalıcı bir soğuk algınlığı,
- Sık sık baş ağrıları,
- Mide-bağırsak rahatsızlıkları,
- Kilo kaybı,
- Kalp rahatsızlıkları,
- Uykusuzluk,
- Nefes alma güçlükleri,
- Kilo değişimleri,
- Deri şikâyetleri,
- Yüksek kolesterol,
- Kas ağrıları.

2.3.2. Tükenmişliğin Psikolojik Belirtileri

Psikolojik belirtiler tükenmişliğin diğer belirtilerine göre daha nadir fark edilir. Bu belirtiler (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.73; Freudenberger, 1974, s.160):

- Ani sinirlenme ve öfkelenme,
- Sebepsiz huzursuzluk,
- Engellenme hissi ve sinir,
- Psikolojik incinmeye açıklık,
- Tedirginlik,
- Sabırsızlık,
- Özgüvende azalma,
- Çevreye karşı düşmanlık duygusu,
- Güçsüzlük,
- Enerji kaybı,
- İş ile ilgili ümitsizlik,
- Diğer insanları eleştirme,
- İlgisizlik,

- Aile içi sorunlarda artış,
- Tatminsizlik,
- Hayata karşı negatif tutumlar geliştirme,
- Nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi olumlu duygularda azalma,
- Düşüncelerde belirsizlik ve karmaşıklık, asılsız şüpheler ve paranoya,
- Depresyon,
- Çaresizlik,
- İşi bırakmayı düşünme,
- Sık sık işe gitmek istememe,

2.3.3. Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri

Davranışsal belirtiler fiziksel ve psikolojik belirtilere göre başkaları tarafından daha rahat gözlenebilir. Tükenen birey duygularını içinde tutmakta zorlanır. Davranışsal belirtiler (Kaçmaz, 2005, s.30; Ören ve Türkoğlu, 2006, s.67):

- Hatalar yapma,
- İşleri erteleme ya da sürüncemede bırakma,
- İşe geç gelme ya da izinsiz işe gelmeme, işi bırakma eğilimi,
- İşte ve iş dışındaki ilişkilerde bozulma, konuşmaktan kaçınma,
- Kaza ve yaralanmalarda artış,
- Meslektaşlara ve mesleğe karşı alaycı bir tavır içerisinde olma,
- İşe olan ilgisinin azalması,
- Yavaşlık ve görev yerinde olmama,
- Herkese şüpheyile bakma,
- Sık sık gözyaşı ve duygusal patlama belirtileri gösterme,

Belirtiler nedeniyle huzursuz hisseden, yaptığı işlerden zevk alamayıp tutunamayan birey, karşılaştığı sorunları atlatmak için farklı alanlara yönelir. Çok fazla yemek yeme, aşırıya kaçan çay, kahve ve alkol tüketimi gerçekleştirir. Uykusuzluğa bağlı gerginliği azaltmak için sakinleştirici ve uyuşturucu ilaç kullanımı artar. Bunların sonucu olarak bireyin sağlık problemleri artar ve verimliliği azalır (Kulaklıkaya, 2013, s.35).

2.4. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenme devam eden sürekli bir yolculuk olarak düşünülmelidir. Tükenmede kesinti yoktur, devamlılık mevcuttur (Balcıoğlu vd., 2008, s.100). Tükenmişlik şevk ve coşku evresi, durağanlaşma evresi, engelleme evresi ve son olarak da umursamazlık evresi olmak üzere dört evreden oluşmaktadır (Tanrıverdi vd., 2018, s.116).

- 1. Evre: Şevk Coşku Evresi (Enthusiasm):** Bu evrede enerjide artış, umutlu olma ve abartı boyuta ulaşan kariyer beklentileri sergilenmektedir. Birey için her şeyden önce mesleği gelmektedir. Bu evrede birey uykusuzluğa, gerginliğe ve kendine vakit ve enerji ayıramamasına karşı uyum sağlama çabasına girer (Kaçmaz, 2005, s. 30).
- 2. Evre: Durağanlaşma Evresi (Stagnation):** Bireyin isteklerinde ve umutlarında azalma yaşanır. Önceden umursamadığı, görmezden geldiği sorunlardan rahatsız olmaya başlar. Çektiği zorlukları ve sıkıntıları düşünür. Çalışmaktan başka bir şey yapmadığını sorgular. Giderek umutları ve enerjisi azalır (Kaçmaz, 2005, s.30).
- 3. Evre: Engellenme Evresi (Frustration):** Başkalarına hizmet için çalışan birey insanları, sistemi ve olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar. Yoğun engellenme duygusuna kapılan birey kendini çekme veya kaçınma davranışları gösterir (Kaçmaz, 2005, s.30). Bu evrede üç yol izlenir. Adaptif savunmalar, maladatif savunmalar ve durumdan kendini çekmek (Girgin,1995, s.20). Adaptif savunmalar, bulunduğu durum ile kendi durumu arasında denge sağlayıp tükenmişlikten çıkmasıdır. Maladatif savunmalar sorunu reddederek, çalışma arttırılarak sorunu çözeceğini düşünmektir. Bu davranış bireyin insanlarla ilişkisini yıpratmaktadır. Son yol ise durumdan kendini çekmektir. Kişinin mesleğinde katı, duyarsız ve donuk davranışlar göstererek işini sadece teknik boyutta yerine getirmesidir. Bu yol aslında tükenmişliğin artmasına sebep olabilmektedir.
- 4. Evre: Umursamazlık Evresi (Apathy):** Bu evrede birey inancını yitirir, umutsuzlukla derin duygusal kopmalar yaşar. Mesleğini sadece ekonomik ve sosyal güvence olarak gördüğü için zevk almaz. Bu yüzden iş yaşamı birey için

kendini gerçekleştirme alanından çok mutsuzluk ve sıkıntı veren bir alan olacaktır (Kaçmaz, 2005, s.30).

2.5. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmenin nedenleri, insanın beklentileri ile ilgilidir. Tükenmiş kişi beklediğini elde edemediği için hayal kırıklığı ve yorgunluk yaşayan kişidir (Tümekaya, 1996, s.15). Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmaların sonucunda tükenmişliğe etki eden faktörlerin bir kısmının bireysel nedenlerden kaynaklandığı, diğer kısmının da örgütsel nedenlerden kaynaklandığı belirlenmiştir.

2.5.1. Bireysel Faktörler

Tükenmişlik genelde bireyin beklentilerinin gerçekleşme ihtimaline bağlıdır. Beklentilerle gerçeklerin çok farklı olduğu durumlarda tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (Arabacı ve Akar, 2010, s.80). Bireyin sahip olduğu özellikler tükenmişliğe zemin hazırlayabileceği gibi tükenmişliği de etkilerini de azaltabilmektedir.

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sayısı, işe bağlılık, kişisel beklentiler, güdülenme, motivasyon, kişilik farklılıkları, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler, iş doyumu ve üstlerden görülen destek, çalışma yılı, motivasyon düzeyi, bireyin benlik gücü, empati yeteneği, duygusal dengeliliği, aile ortamındaki sorunlar, işe aşırı düşkün olma gibi özellikler tükenmişliği etkilemektedir (Girgin, 1995, s.18; Avşaroğlu vd., 2005, s.117).

2.5.2. Örgütsel Faktörler

Yapılan birçok araştırmada tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler; yapılan işin niteliği, çalışma saatleri, nöbet, mesaiye kalma, iş güvenliğinin eksikliği, kötü yönetim, düşük ücret, idari baskı, iş ortamındaki zayıf iletişim, aidiyet duygusu, rol belirsizliği, kontrol eksikliği, çalışanlar arasında destek, işbirliği ve sosyal ilişkilerin zayıflığı, örgütün plan ve politikaları, adalet, ilerleme fırsatının olmaması, kararlara katılamama, ödüllendirme eksikliği, istediği takdiri görememe, işyerinin fiziksel yapısı, rol belirsizliği

ve rol çatışması gibi faktörler örnek verilebilmektedir (Cordes ve Dougherty,1993, s.632; Avşaroğlu vd., 2005, s.117; Basım vd., 2006, s.17; Özçınar, 2005, s.7).

Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel faktörler; Maslach ve Leiter (1997) tarafından, iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak sınıflandırılmıştır (Akt. Budak ve Sürgevil, 2005, s.97).

İş yükü, “Belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı” şeklinde tanımlanabilir. Kontrol; kişinin işi üzerinde sahip olduğu “Seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı”; ödül ise: “Bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak hem maddi hem de sosyal açıdan takdir edilmesidir” Aidiyet / birlik duygusu, örgütün sosyal çevresinin bir özelliğini ifade etmektedir. Buna göre, bireyler; sosyal destek, iş birliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girerler. Meslektaşlarıyla negatif çatışmalar yaşayan, mobbing uygulanan ortamlarda bireyler kolayca tükenmişlik belirtileri gösterebilirler. Belirli bir örgütte çalışanların, örgütsel karar ya da politikaların doğruluğu hakkındaki görüşlerini ifade eden adalet kavramı; “Örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması” anlamına gelir. Değer ise; en yalın bir haliyle, “Neyin iyi, neyin kötü olduğuna ilişkin sahip olunan inanç” tır (Budak ve Sürgevil, 2005, s.97).

2.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Literatürden elde edilen bulgular doğrultusunda, tükenmişlikle başa çıkmak için iş ortamına ve bireye odaklanmak esastır. Potter (2006), birey kendine aşağıda belirtilen soruları sorup genelde evet cevabını veriyorsa tükenmişlikle karşı karşıya olduğunu ifade etmiştir (Akt. Dinibütün, 2013, s.36):

- Yeterli uyku uyumuş olsam da kendimi yorgun hissediyorum.
- İşimden yeterli doyum alamıyorum.
- Hiçbir neden yokken sinirleniyorum.
- Çok unutkanım.
- İnsanlara çabuk sinirleniyor ve çıkıyorum.
- Özel hayatımda ve işimde kendimi insanlardan uzak tutuyorum.
- İş hakkında düşünmekten uykuya rahat d alamıyorum.

- Öncelere göre daha çabuk hastalanıyorum.
- İşteki performansımı yükselte miyorum.
- Sürekli çatışma yaşıyorum.
- Kendimi iyi hissetmek için alkol ve uyuşturucu kullanıyorum.
- Diğer insanlarla iletişim kurmak bende gerginlik yaratıyor.
- İşimden çok çabuk sıkılıyorum.
- İşe gitmek istemiyorum.
- İşimin özel hayatımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.

İşverenler de aşağıdaki sorulara eğer genelde evet cevabını alıyorsa, işletmesinde tükenmişlikle karşı karşıya demektir (Akt. Dinibütün,2013, s.36):

- İşçi devir oranı oldukça yüksek.
- Çalışanlar işe tam zamanında giriş yapmıyor.
- Alkol ve uyuşturucu problemi yaşayan çalışanlar var ve bu performansı etkiliyor.
- Devamsızlık oranı yüksek.
- Çok çatışma yaşanıyor.
- Direktifler takip edilmiyor.
- İşler genelde son güne bırakılıyor.
- Üretim düşüyor.
- Çalışanlar iş dışında sosyal değiller.
- Çalışanlar arasında umutsuzluk çok fazla.
- Çok fazla şikâyet olayı yaşanıyor.
- Takım çalışması zayıf.
- Çalışanlar sadece kendi çıkarları peşinde koşuyor.
- Çalışanlar tarafından tehdit en iyi motivasyon yolu olarak görülüyor.
- Çalışanlarda sürekli birbirlerini baltalama isteği var.

Tükenmişlik tehlikeli ve sinsi bir süreç olsa da bireysel ve örgütsel düzeyde çözümleri olan bir durumdur (Ersoy vd., 2001, s.46). Tükenmişliğin önüne geçmek ya da

ortadan kaldırmak için uygulanabilecek örgütsel ve bireysel düzeyde yapılması gereken yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemler aşağıdaki gibi ele alınabilir.

2.6.1. Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler

Bireysel yaklaşımlar, tükenmişliği azaltmaya yardımcı olabilir ama bu teknikler duyarsızlaşma veya verimsizliğin üstesinden gelmeye yetmemektedir (Angerer, 2003, s.105).

Tükenen bireyin en önemli ihtiyacı güç ve inançtır. Olumsuz ve mantıksız olan algı ve düşüncelerden arınması yeniden yapılandırılması gerekmektedir. İşe başlamadan önce birey işin zorluklarının ve risklerinin farkına varmalıdır. Kaldırabileceği işlerin altına girmelidir. Birey hobilerine yönelmeli, rahatlatıcı aktivitelerde bulunmalı, tatil ve dinlenme olanaklarını kullanmalıdır. İş dışındaki yaşam göz ardı edilmemeli aile ve arkadaşlara vakit ayırmalıdır. Çalışma arkadaşlarıyla uyum içinde birbirini desteklemeli, ortaya çıkacak sorunlar zamanında kronikleşmeden çözülmelidir (Kaçmaz, 2005, s.31).

2.6.2. Örgütsel Düzeyde Yapılması Gerekenler

Tükenmişlikle mücadelede bireysel mücadele tekniklerini uygulamak kolay olsa da örgütsel koşulları iyileştirmek için atılacak adımlar tükenmişliği önleyici veya örgüt içerisindeki tükenmişliği azaltıcı etkiye sahiptir. Örgütsel düzeyde başa çıkma yöntemleri, hem bireysel düzeydekilere göre daha kalıcıdır, hem de tükenmişliğin örgüt için önemli bir problem olduğu ve önlenmesi gerektiği düşüncesini pekiştirmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.76).

Örgütte ne ortamı değiştirmek ne de kişileri değiştirmek tükenmişliğe müdahalede yeterlidir; etkili değişim, her ikisini bütünleşmiş bir şekilde geliştirmektir. İnsanlar işe değer verirlerse, önemli bir iş yaptıklarını hissedersen çabalarının karşılığını aldıklarını hissettiklerinde daha fazla iş yükünü tolere ederler ve ödülleri hedefleyebilirler (Maslach vd., 2001, s.419).

Örgütsel düzeyde yapılması gerekenleri (Beemsterboer ve Baum, 1984, s.104) şu şekilde özetlemiştir:

- Hizmet verilen kişi sayısını sınırlamak,
- Zor görevleri dağıtmak,
- Ödüllendirme sistemi kurmak,
- Faaliyetleri dönüşümlü hale getirmek,
- Molalara izin veren çalışma yapısı oluşturmak,
- Mümkünse yardımcı personel kullanmak,
- Personelin çalışma saatlerini sınırlamak,
- Sürekli değışen ya da sabit kalan modellerden sıyrılmak,
- Adil ücretlendirme,
- Açık ve tutarlı hedefler belirlemek,
- Eğitim ve araştırmaya önem vermek,
- Olumsuz seviyeye ulaşacak rekabetten kaçınmak,
- Yol gösterici felsefeler geliştirmek.

2.7. Tükenmişliğin Sonuçları

Yapılan araştırmalar tükenmişliğin birey üzerinde geçici ya da kalıcı sonuçlar doğurduğunu göstermiştir. Tükenmişliğin belirtileri başlığı altında incelenen durumlar, aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları şeklinde de ele alınabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.74).

Tükenmişliğin alt boyutlarının sonuçları incelendiğinde birey sürekli haline gelmiş bir yorgunluk ve halsizlik yaşar, mesleğinden soğur, içine kapanır, gün geçtikçe kendini daha yetersiz hisseder. Enerji yerini duygusal tükenmeye, birlik duygusu yerini duyarsızlaşmaya, yeterlilik ise yerini yetersizliğe bırakır (Maslach ve Leither, 1997, s.24).

Tükenmişlik yaşayan bireyin duygusal yorgunluğu fiziksel yorgunluğu da beraberinde getirir. Bireyin sürekli yorgun ve gergin hissetmesi soğuk algınlığı, grip, baş ağrısı gibi hastalıklara yakalanma olasılığını arttırmakta ve rahatsızlıkları uzun süre atlatamamasına sebep olmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982, s.74). Tükenmişlik yaşayan bireyler kendi kendilerine ilaç tedavisine başvurabilirler. Tükenmişlik, alkol ve

uyuşturucuların kötüye kullanılmasıyla ilişkilendirilmiştir. Araştırmalar, bu çözümlerin altında sorunu yoğunlaştırabileceğini göstermiştir (Angerer, 2003, s.102).

Tükenmişliğin fizyolojik sonuçlarına karşı birey bazı duygusal tepkiler geliştirerek, kendisini korumaya çalışacaktır. Tükenme sürecinde karşısına çıkan sorunlar psikolojik düzenini de bozma eğilimi gösterecektir. Depresyon, kaygı, çaresizlik ve öz güven kaybı gibi belirtiler, tükenmişliğin ruhsal bir problem olduğunun göstergesidir (Maslach vd., 2001, s.406).

Bireyin örgütteki kurallara karşı umursamaz tavrı, çalışma arkadaşlarına mesafeli ve kuşkulu yaklaşımı ile kırıncı konuşmaları, örgütün amaç ve hedeflerini umursamadan hareket etme, geç gelme, ilk fırsatta devamsızlık yapma, yeni iş fırsatları peşinde koşma, işe ve örgüte olan bağlılıkta azalma, yapması gereken işleri erteleme, yarım yamalak yapma, başarısızlık hissi ile hareket etme, performansta ciddi düşüş yaşama, yaşanan iş kazalarında gözle görülür bir artış tükenmişliğin örgütsel sonuçlarına örnek gösterilebilir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007, s. 466).

Tükenmişliğin etkileri evde de devam etmektedir. Birey ruhen ve bedenen yorgun olduğu için evde de gergin ve rahatsız hisseder. Şikayetler ve söylenmeler zamanını alır. Artan kavga ve rahatsızlıklar aile krizlerine, ciddi evlilik sorunlarına neden olabilir. Birey özel hayatında işten telefonla aranabilir hatta işine gitmek zorunda bırakılabilir. Özel hayatından ödün vermesi hem bireyi hem aileyi etkilemektedir (Özel, 2009, s.79).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK ALGISI

Bu bölümde öz yeterlilik algısı hakkında bilgiler verilecektir.

3.1. Öz Yeterlilik Algısı

Bandura'nın "Sosyal Öğrenme" kuramının temel kavramlarından biri olan öz yeterliliğin ortaya çıkışı Bandura'nın 1977 tarihli "Öz-yeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Teorisine Doğru" makalesidir. Schunk (1991) bu sosyal öğrenme kuramı temel olarak öz yeterlilik kuramı geliştirmiştir. Schunk'a göre bir işin başlangıçtaki yeterlilik duyguları daha çok genel yetenek ve ön deneyimlerin etkisindedir. Daha sonra o işi yaparken aldıkları dönütler öz yeterlilik üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir (Günhan ve Başer, 2007, s.68).

Başkalarını gözlemleyerek istenen davranışlar hakkında bir şeyler öğrenilebilse de Bandura (1997) birey bunu yapacak öz yeterliliğe sahip değilse bu davranışların uygulanamayacağını savunur (Pajares, vd., 2009, s.7). Öz yeterlilik, bireyin belirlediği performans seviyesine ulaşabilme, organize etme ve yürütme yeteneği konusundaki yargılarıdır (Zimmerman, 1995, s.218).

Öz yeterlilik, bireylerin yaşamına yön veren olaylar üzerinde etkili olabilecek performansı oluşturmaları için gereken davranışı başlatıp, bir sonuç alıncaya kadar devam edeceklerine olan inançları şeklinde tanımlanmaktadır (Bandura, 1994, s.2). Bir başka tanıma göre öz yeterlilik, bireylerin yaşamlarındaki olayları kontrol etmeleri ve üstesinden gelmeleri için gerekli kaynaklara erişebilmeleri ve bu kaynakları harekete geçirebilmek için yeterli kapasiteye sahip olduklarına dair genellenmiş bir inançtır

(Demir, 2013, s.89-90). Öz yeterlilik ileriye dönük ve işlevsel bir yapıya sahiptir. Bu nedenle algılanan öz yeterlilik, yeterlilik temelli, ileriye dönük ve eylemle ilgili olarak karakterize edilebilir (Luszczynska vd., 2005, ss.439-440). Öz yeterlilik bireyin performansı organize etme ve gerçekleştirme becerisi hakkında bir yargı iken, kişisel başarı böyle performansların sonuçları üzerine ulaşılan bir yargıya karşılık gelmektedir (Curtis, 2005, s. 45).

Öz yeterlilikle ilgili alan yazında "öz yeterlilik inancı" (self-efficacy beliefs), "algılanan öz yeterlilik" (perceived self-efficacy), "öz yeterlilik algısı" (self-efficacy perception), "öz yeterlilik yargısı" ya da "öz yeterlilik duygusu" gibi farklı kullanımlar yer almaktadır (Göçer ve Türkoğlu, 2018, s.224).

3.2. Öz Yeterliliği Harekete Geçiren Süreçler

Bandura (1989), öz yeterliliğin altında yatan temel özellikleri ve harekete geçiren süreçleri bilişsel süreç, duygusal süreç, motivasyonel süreç ve seçim süreci başlıkları altında incelemiştir.

3.2.1. Bilişsel Süreç

İnsan davranışları önceden düşünülmüş hedeflerle şekillenir. Bu hedeflerin belirlenmesi kişinin sahip olduğu yeteneklerle ilgili öz değerlendirmesinden etkilenir. Bireyin öz yeterliliği ne kadar güçlü olursa, insanların kendileri için belirlediği hedefler de o kadar yüksek ve zorlu olur bu da bireylerin hedeflerine bağlılıklarını güçlü, motivasyon seviyelerini ise yüksek kılar. Düşüncenin önemli işlevlerinden biri, insanların olayların meydana gelme ihtimalini tahmin edebilmelerini ve günlük yaşamlarını etkileyen olayların kontrolünü sağlama imkânı yaratmasıdır (Bandura, 1989, s.1175-1176).

Sorunları çözme konusunda yeteneklerine güçlü şekilde güvenen insanlar karmaşık kararları alma sürecinde son derece verimli olurken, kendinden şüphe edenlerin analitik düşüncelerinde istikrarsızlık görülmektedir. Analitik düşünme kalitesi de performans başarılarını etkilemektedir. Yüksek özgüvene sahip olanlar, performans için olumlu başarı senaryoları düşünürken, kendini yetersiz olarak değerlendirenler işlerin

nasıl ters gideceği üzerinde durarak performansı baltalayan başarısızlık senaryolarını yaşamaya daha yatkındır. Öz yeterlilik inançları bilişsel işleyişi etkiler. İnsanların inançları ne kadar güçlenirse o kadar da çaba harcarlar (Bandura, 1989, s.1176).

3.2.2. Duygusal Süreç

İnsanların kendi yeteneklerine olan inancı yalnızca motivasyon seviyelerini değil riskli ya da zor durumlarda yaşanan stres ve depresyonun şiddetini de etkiler. Duygusal tepkiler, düşüncenin gidişatını değiştirerek eylemleri hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkileyebilir (Bandura, 1989, s.1177).

Tehdit, olayların sabit bir özelliği değildir. Tehditleri kontrol altına alabileceklerine inanan kişiler, yaşanabilecek potansiyel tehditlerde endişe ve rahatsızlık yaşamaz. Ancak potansiyel tehditleri yönetemeyeceklerine inananlar, yüksek düzeyde stres ve kaygı içinde olurlar. Tehlikeleri büyütmeye meyillidirler ve çevrelerini de tehditlerle dolu olarak görürler. Bu düşünce yoluyla kendilerini üzerler ve işlevsellik düzeylerini kısıtlarlar (Bandura, 1989, s.1177).

3.2.3. Motivasyonel Süreç

Bir davranışın sonucunun ne olacağına yönelik beklentilerin bilişsel süreci olarak tanımlanan motivasyon kişinin kapasitesine yönelik inancına göre belirlenir. Başka bir deyişle, öz yeterlilik düzeyi motivasyon düzeyini belirlemektedir (Nebioğulları, 2019, s.2).

Bireylerin öz yeterlilik inançları, motivasyon seviyelerini, bir amaca ne kadar çaba harcayacaklarını ve engellerin karşısında ne kadar süreyle devam edeceklerini belirler. İnançları ne kadar güçlü olursa amaçlarında da o kadar ısrarcı olurlar. Harcadıkları çaba, gösterdikleri azim genellikle performans başarılarında da sonuç verir (Bandura, 1989, s.1176).

3.2.4. Seçim Süreci

Bireyler kısmen çevrelerinin ürünüdür. Çevrelerini seçerek kendi gelişimlerine katkı sağlarlar. Bu anlamda öz yeterlilik, seçim süreci aracılığıyla kişilerin tercihlerine yön vermelerinde rol oynamaktadır. Dolayısıyla kişisel öz yeterlilik algısı, bireyin içerisinde yer aldığı etkinlikleri ve seçtiği ortamı etkilemekte, hayatına yön vermektedir. Kişi başa çıkma kapasitesinin yeterli olduğu durumları seçme yöneliminde olurken, kapasitesinin yetersiz kaldığı durumlardan kaçınmaktadır. Fakat zor olacağını düşündükleri eylemleri bilerek ve isteyerek de seçtikleri görülmektedir. Yapılan bu seçimler sayesinde bireyler, farklı yeterlilikler, ilgi ve yaşam yönlerini içeren sosyal ağlar edinmektedir (Bandura, 1994, s.7). Öz yeterliliği yüksek kişiler zorlanacakları görevleri seçerken, öz yeterliliği düşük kişiler kolayca kaçmaktadırlar (Nebioğulları, 2019, s.2).

Meslekler, insanların hayatlarının önemli bir bölümünü yapılandırır ve onlara önemli bir kişisel gelişim kaynağı sağlar. Bireyin algılanan öz yeterlilik düzeyi ne kadar yüksek olursa, ciddi olarak düşündükleri kariyer seçenekleri yelpazesi de o kadar geniş olur, ilgileri de o kadar fazla olur. Seçtikleri kariyer yolu için kendilerini iyi hazırlarlar ve başarıları o kadar büyük olur (Bandura, 1994, s.7).

3.3. Öz Yeterliliğin Kaynakları

Albert Bandura insanların öz yeterliliklerinin dört ana etki kaynağı tarafından geliştirilebileceğini savunur. Bu etkiler, Ustalık Tecrübesi, Temsili Deneyim, Sözel İkna ve Fiziksel ve Duygusal Durum olarak adlandırılır (Bandura, 1994, s.2).

3.3.1. Ustalık Tecrübesi

Ustalık deneyimleri bireyin sosyal hayatta iş hayatında tecrübelerinden elde ettiği birikimleri ifade eder. Ustalık tecrübesi, öz yeterliliğin gelişimi üzerinde en etkili olanıdır (Kutlay, 2012 s.8). Smith (2002) başarı deneyimlerinin en etkili öz-yeterlilik bilgi kaynağı olmasının iki nedeni olabileceği düşünmüştür:

- Doğrudan kişisel deneyimlere dayanması,
- Başarının sık sık kişinin kendi çaba ve becerilerine atfedilmesi.

Bireyin başarıları öz yeterliliğine dair güçlü bir inanç oluşturur. Özellikle bireyin kendine olan inancı tam kurulmadan yaşanan başarısızlıklar öz yeterliliğini baltalamaktadır. İnsanlar eğer başarılarını kolayca elde ederse hızlı sonuçlar almayı ummaya başlarlar ve olası başarısızlıklardan cesaretleri kırılır. Fakat bu aksilikler ve zorluklar, başarının devamlı çaba gerektirdiğini öğretmede yararlı bir amaca hizmet eder. İnsanlar başarılı olmak için gereken her şeye sahip olduklarına ikna olduktan sonra, zorluklar karşısında sakın kalarak aksiliklerden daha güçlü olarak çıkarlar (Bandura, 1994, s.2-3).

Genellikle ustalık tecrübeleri yetersizlik düşüncelerinin ortadan kaldırılmasında konuşmaktan daha etkilidir. Ustalık tecrübeleri sonuç beklentilerini olumlu bir şekilde etkilemektedir (Kiser, 2008, s.101).

3.3.2. Temsili Deneyim

Yeterlilik inancını yaratmanın ve güçlendirmenin ikinci yolu sosyal modeller tarafından sağlanan temsili deneyimlerdir. Bireylerin kendisine benzeyen insanları sürekli çaba göstererek başarılı olduğunu görmesi gözlemcilerin başarmaya dair güce sahip olduklarına dair inançlarını artırır. Aynı şekilde, yüksek çabaya rağmen başkalarının başarısızlığını gözlemlemek de gözlemcilerin kendilerine olan güvenini kırmakta ve inançlarını baltalamaktadır (Bandura, 1994, s.3).

Model alma, bilgi sağlar ve kişiyi motive eder. Modeller hangi eylem dizilerinin başarıya ulaştıracakları hangilerininse sakıncalı sonuçlara sahip olduğu konusunda bilgi sağlar. Modeller, gözlemcilere aynı davranışı göstermek veya göstermekten kaçınmak konusunda motive eder (Çetin, 2005, s.76).

Algılanan öz yeterlilik benzerlikten güçlü bir şekilde etkilenir. Varsayılan benzerlik ne kadar fazla olursa, modellerin başarıları ve başarısızlıkları o kadar ikna edici olur (Bandura, 1994, s.3).

Schunk (2001) Model ve gözlemci arasındaki yaş, cinsiyet, etnik ve yeterlilik algısı gibi fark edilen benzerliğin davranışın uygunluğunu ölçme ve sonuç beklentileri oluşturma konusunda önemli bilgi kaynağı olduğunu söyler (Akt. Çetin, 2005, s.76). Bireyler gözlemlediği modellerin kendilerinden çok farklı olduğunu düşünürlerse, öz yeterlilikleri modellerin davranışından ve ürettiği sonuçlardan pek etkilenmez. İnsanlar, sahip oldukları yetkinliklere sahip yetkin modeller ararlar. Yetkin modeller, davranışları ve düşünme biçimleri aracılığıyla bilgiyi aktarır. Bu aktarım gözlemcilere çevresel talepleri yönetmek için etkili beceriler ve stratejiler öğretir. Daha iyi araçların elde edilmesi, algılanan öz yeterliliği artırır (Bandura, 1994, s.3).

3.3.3. Sözel İkna

Sözel ikna, sosyal ikna olarak da adlandırılır (Muretta, 2004, s.25). Sosyal ikna, bireylerin başarması için gereken öz yeterliliklerin var olduğuna dair inançlarını güçlendirmenin üçüncü bir yoludur. Sözlü olarak verilen görevlerde ustalaşma yeteneklerine sahip olduklarına ikna edilen insanlar, problemler ortaya çıktığında kendilerinden şüphe duymaktan ve eksikliklerine odaklanmaktansa daha fazla çaba harcarlar. Ancak yeteneklerden yoksun olduklarını düşünen insanlar, potansiyellerini geliştiren zorlu faaliyetlerden kaçınarak pes etme eğiliminde bulunurlar (Bandura, 1994, s.3).

Birey güvendiği ve yeterli gördüğü birinin sözlü iknasına ihtiyaç duyar. Sözel iknanın amacı beceri ve yeteneğin artması değil, kişinin "gereken şeye sahip olduğu" inancını geliştirmek için bireyin öz yeterliliğini değerlendirmesine odaklanmaktır (Stajkovic ve Luthans, 1998, s.8).

3.3.4 Fiziksel ve Duygusal Durum

Öz yeterlilik inancını güçlendirmenin diğer bir yolu, fiziksel durumu iyileştirmek, olumsuz duygusal eğilimleri düşürmek ve bedensel bilgi kaynakları hakkındaki yanlış yorumları düzeltmektir. Önemli olan duygusal ve fiziksel tepkilerin yoğunluğu değil, nasıl algılandığı ve yorumlandığıdır. Yeterlilik duygusu yüksek olan kişiler, duygusal

uyarılma durumlarını performansın enerji verici bir kolaylaştırıcısı olarak görürken, kendinden şüphe duyanlar, uyarılmalarını zayıflatıcı olarak görürler. Kuvvet ve dayanıklılık isteyen işlerde yorgunluk, ağrı ve acıları düşük fiziksel yeterlilik göstergesi olarak görürler (Bandura, 1994, s.3).

İş yerinde yüksek düzeyde stresin performansı zayıflatması muhtemel olduğundan, çalışanlar duygusal ajitasyonla meşgul olmadıklarında başarılı performans için kendilerini yeterli hissetmeye daha meyilli olabilirler. Bununla birlikte, çalışanlar duygusal dikkat dağınıklıklarından etkilenme eğilimlerinde farklılık gösterirler. Örneğin, kişi belirli bir faaliyete ne kadar çok katılırsa, o kadar az odaklanır ve rahatsız edici stresli dikkat dağıtıcı şeyleri fark eder. Buna karşılık, göreve yönelik dikkatten ziyade kendi kendine yönlendirilen dikkat, psikolojik ajitasyona neden olur (Stajkovic ve Luthans, 1998, s.8).

3.4. Öz Yeterliliğin Gelişimini Etkileyen Faktörler

Pozitif ya da negatif öz yeterlilik inancının kişilerin zor görevlerde başarmaya dair gayretlerini ve motivasyonlarını etkilediği bilinmektedir (Kandemir ve Özbay, 2012, s.203). Bandura (1994), yaşam boyunca algılanan öz yeterliliğin gelişimsel değişikliğini etkileyen faktörler olduğunu savunur. Bu faktörler; Kişisel İrade Duygusu, Aile Etkisi, Arkadaş Çevresi Etkisi, Okul Etkisi, Ergenliğin Gelişimiyle Öz Yeterliliğin Gelişimi, Yetişkinliğin Beraberinde Getirdiği Öz Yeterlilik İhtiyacı ve İlerleyen Yaşla Birlikte Öz Yeterliliğin Değerlendirilmesi.

3.4.1. Kişisel İrade Duygusu

Yeni doğan bebekler benlik duygusuyla doğmazlar. Bebeklerin eylemleriyle etkiler ürettiğini gördükleri deneyimleri, yeterlilik duygularının temelini oluşturur. Bir çingırağı sallamak tahmin edilebilir sesler üretir, hızlı tekmeler beşiklerini sallar ve çığlıklar yetişkinlerin yanlarına gelmesini sağlar. Bebekler, çevresel olayların eylemle meydana gelerek etki ürettiğini öğrenirler. Çevresel olayları kontrol etmede başarılı olan

bebekler hayatlarının devamında benlik kavramını oluşturmada daha yetkin hale gelirler (Bandura, 1994, s.9-10).

3.4.2. Aile Etkisi

Küçük çocuklar yeteneklerinin bilgisini kazanmalıdır. Günlük olarak karşı karşıya kaldıkları olayları anlamak ve yönetmek için fiziksel yeteneklerini, sosyal yeterliliklerini, dil becerilerini ve bilişsel becerilerini geliştirmek ve test etmek zorundadırlar. Çocukların keşif ve oyun etkinlikleri, temel becerilerini ve öz yeterlilik duygularını genişletmeleri için fırsatlar sağlar.

Çocuklarının davranışlarına duyarlı olan, keşif için gerekli özgür fiziksel ortamı sağlayarak çocuklarının etkili eylemleri için fırsatlar yaratan ebeveynler, sosyal ve bilişsel gelişimi hızlı bebeklere sahiptir. Ebeveyn tepkisi bilişsel yetkinliği artırır. Bireyin ilk öz yeterlilik deneyimleri de ailede başlaması sebebiyle ailelerin öz yeterlilik algısını geliştirme konusunda önemli bir etkisinin olduğu gözlenmektedir (Bandura, 1994, s.10).

3.4.3. Akran/Arkadaş Çevresi Etkisi

Bireylerin etkinliği daha büyük topluluğa girdikçe önemli ölçüde değişir. Akranlar bireyin sosyal öğrenmesini geliştirerek öz yeterliliğini içeren bilgilendirici karşılaştırma yapmalarını sağlar. Bu nedenle birey yaşlıları arasında prestijli ve popüler olma çabasındadır. Çocuklar, benzer ilgi alanları ve değerleri paylaştığı kişilerle arkadaş çevresini oluşturur. Bu arkadaş çevresi öz yeterliliğin geliştirilmesi ve onaylanmasında büyük bir etkiye sahip olduğu için bozulan veya zayıflayan arkadaşlık ilişkileri öz yeterliliğin büyümesini olumsuz yönde etkileyebilir. Kendilerini sosyal olarak yetersiz gören çocuklar sosyal olarak geri çekilirler, kabul görmeleri azalır. Dolayısıyla bireyin arkadaş çevresini kendisinin seçmesi karşılıklı ilgileri doğrultusunda öz yeterliliği teşvik edecektir (Bandura, 1994, s.10-11).

3.4.4. Okul Etkisi

Çocukların yaşamlarının önemli döneminde okul, bilişsel yeterliliklerin geliştirilmesi ve onaylanması için birincil ortam olarak işlev görür. Okul, çocukların kendilerini geliştirdikleri ve topluma etkin bir şekilde katılmak için gerekli olan bilgi ve problem çözme becerilerini edindikleri ve bu bilgi becerilerin değerlendirilip karşılaştırıldığı yerdir.

Öğrencilerin bilişsel becerilerinin geliştirilmesine elverişli öğrenme ortamlarının oluşması öğretmenlerin yeteneklerine ve öz yeterliliklerine dayanmaktadır. Öğretme yeteneğini yeterli bulanlar öğrencilerini motive edebilir ve bilişsel gelişimlerini artırabilir. Düşük yeterlilik duygusuna sahip olan öğretmenler ise öğrencileri çalışmaya ikna etmek için genellikle sonucu olumsuz yaptırımlara dayanan yolları tercih ederler. Okuldaki sınıf yapıları öz yeterliliğe doğrudan etki etmektedir. Öğrencilerin birlikte çalıştıkları ve birbirlerine yardım ettikleri işbirlikçi öğrenme yapıları, bireysel rekabetçi ve karşılaştırmaya vurgu yapan yapılara göre daha olumlu yetenek değerlendirmelerini ve daha yüksek akademik kazanımları teşvik etme eğilimindedir. Öğrencilerin akademik olarak kendilerine inançları ve istekleri de öz yeterliliklerini etkilemektedir (Bandura, 1994, s.11-12).

3.4.5. Ergenliğin Geçişiyile Öz Yeterliliğin Gelişimi

Her gelişim dönemi yeni zorlukları beraberinde getirmektedir. Bireylerin ergenlikten yetişkinliğine yaklaştıkça, yaşamın hemen hemen her alanında tam sorumluluğu almayı öğrenmeleri gerekmektedir. Ergenlik genellikle bir psikososyal kargaşa dönemi olarak tanımlanır. Ergenlerin potansiyel riskli konularla nasıl başa çıkacaklarını öğrenmeleri veya bu risklere takılı kalıp kalmamaları hayatlarındaki hâkim etkiyi belirler. Yaşamın stresinde çoğu ergen önemli geçişleri rahatsızlık ya da uyumsuzluk yaşamadan atlatır. Bununla beraber yetersizlik duygusuyla ergenliğe giren gençler, sıkıntılara karşı savunmasızlıklarını ve çevrenin taleplerine yetişmede yetersizlik yaşamaktadır. Çocukluktan yetişkinliğin taleplerine geçişin kolaylığı da benzer şekilde

önceki ustalık deneyimleriyle oluşturulan kişisel yeterliliğin gücüne bağlıdır (Bandura, 1994, s.12)

3.4.6. Yetişkinliğin Getirdiği Öz Yeterlilik Kaygıları

Genç yetişkinlik dönemi bireylerin ilişkileri, ebeveynlik ve mesleki kariyerlerden kaynaklanan birçok yeni taleple başa çıkmayı öğrenmesi gereken bir dönemdir. Daha önceki ustalık görevlerinde olduğu gibi, sağlam öz yeterlilik duygusu, daha ileri yetkinliklerin ve başarının elde edilmesinde önemli bir katkı sağlar. Yetersiz becerilerle donanmış ve kendinden şüphe ederek yetişkinliğe girenler hayatlarının pek çok noktasını stresli ve iç karartıcı bulurlar (Bandura, 1994, s.12).

Mesleki bir arayışa başlamak bir şeydir, iyi yapmak ve ilerlemek başka bir şeydir. Bireyin yeteneklerine ilişkin inançları seçilen mesleki yaşam yollarının etkili belirleyicileridir. Bireyin sosyal becerilerinin kariyerine olan katkısı mesleki teknik becerilerden çok daha fazladır. Bireyin motivasyonunu, duygu durumunu ve düşüncelerini yönetme becerilerinin geliştirilmesi bireyin öz etkinliğini artırır. Bu etkinlik de mesleki işlevselliğine kazanımlar sağlar. Meslek hayatında hızlı teknoloji değişimlerine ve işten çıkarmalarla başa çıkmak bireyin problem çözme becerilerine ve öz yeterliliğine katkıda bulunur (Bandura, 1994, s.12).

Ebeveynliğe geçiş hem ebeveyn hem de eş rolüne iter. Birey hem değişen ve zorlaşan çocuk yetiştirmekle uğraşır hem de birçok ilişki ve sosyal sistemi barındıran aile ve aile dışı bağlantıları yönetmek zorunda kalırlar. Ebeveynlik yeterliklerinden emin olan ebeveynler çocuklarının gelişim dönemlerinde ciddi problemler yaşamazlar. Ancak etkinlik duygusundan yoksun olanlar stres ve depresyona karşı savunmasız hale gelirler (Bandura, 1994, s.12).

3.4.7. İlerleyen Yaşla Birlikte Öz Yeterliliğin Değerlendirilmesi

Yaşlıların öz yeterlilikleri yeteneklerinin yeniden değerlendirilmesi ve yanlış değerlendirilmesi üzerine odaklanmaktadır. İnsanlar yaşlandıkça fiziksel kapasiteleri

azaldığı için bazı işlevlerinin önemli ölçüde etkilendiği faaliyetlerde öz yeterliliklerinin yeniden değerlendirilmesi gerekir. Bununla beraber deneyimleriyle elde ettiği bilgi ve beceri kazanımları bu fiziksel eksiklerin bir kısmını telafi eder. İnsanlar tam potansiyellerini nadiren kullandıkları için, gerekli çabayı gösteren yaşlılar, gençlerden daha yüksek seviyelerde görev yapabilirler. Algılanan öz yeterlilik, etkinliklere katılım düzeyini etkileyerek sosyal, fiziksel ve entelektüel yaşamın sürdürülmesine katkıda bulunabilir (Bandura, 1994, s. 12-13).

Yaşlı insanlar hafıza performanslarına göre kendilerini yargılamaya meyillidir. Gençlerin çoğu zaman umursamadığı hafıza gecikmeleri ve zorlukları yaşlı yetişkinler tarafından bilişsel yeteneklerin azaldığının göstergeleri olarak yorumlanır. Yaşlanmayla kapasitelerinin küçüldüğüne inananların hafıza yeteneklerine olan inançları düşüktür ve bir şeyleri hatırlamak için çabalamazlar. Daha güçlü bir hafıza etkinliği duygusuna sahip olanlar ise daha fazla çaba harcarlar ve bunun sonucunda daha iyi hafıza elde ederler. Yeteneklerini yaşını dikkate alarak kıyaslama yapanların kendilerini düşük görme olasılıkları düşüktür. Bireyi asıl etkileyen yaşlanma değil, azalan öz yeterlilik inancı ve kapasitenin kullanılmamasıdır. Yaşlılarını amaçsız ve güçsüz rollere sokan kültürlerde üretken bir yaşamı yeniden şekillendirmek ve sürdürmek, güçlü bir kişisel yeterlik duygusu gerektirir. Tam tersi kültürlerde ise yaşlılar üretken ve hedefleri olan bir hayat sürme eğilimindedir (Bandura, 1994, s.13).

3.5. Öz Yeterliliğin Sınıfları

Öz yeterlilik ölçeğinde üç yönü temsil eden faktör yapısı elde edilmiştir. Bunlardan ilki davranışı başlatma istekliliği olan 'girişkenlik', ikincisi davranışı tamamlamak için çaba harcama istekliliği olan 'gayret', son olarak zorluklar karşısında direnmeye olan inanç, sürdürme çabası, ısrar, 'özgüven' boyutudur (Bosscher ve Smit, 1998, s.340; Keleş, 2014, s.101).

3.6. Yüksek ve Düşük Öz Yeterliliğe Sahip Bireylerin Özellikleri

Bandura (1993) yaptığı araştırmanın bulgularına göre yüksek ve düşük öz yeterliliğe sahip insanların özelliklerini belirlemiştir. Bu özellikleri aşağıdaki gibi özetlemektedir.

Güçlü bir öz yeterliliğe sahip insanlar zorlu hedefler belirleyerek eylemlerini ona göre motive eder ve yönlendirirler. Ardından, aradıklarını başarmak için becerilerini ve çabalarını harekete geçirirler. Peşinde oldukları hedefe ulaştıktan sonra kendilerine daha yüksek hedefler koyarlar. Zorluklardan çekinmek yerine benimseyerek üstesinden gelmesi gerektiğini düşünürler (Bandura, 1993, s.132). Başarısızlık karşısında çabalarını artırır. Başarısızlığı, yetersiz çabaya veya edinilebilir olan eksik bilgi ve becerilere bağlar. Başarısızlıklardan veya aksiliklerden sonra etkinlik duygularını hızla geri kazanırlar (Bandura, 1993, s.144).

Düşük yeterlilik duygusuna sahip kişiler ise kişisel tehdit olarak algıladıkları zor görevlerden çekinirler. Hedeflerine ve isteklerine bağlılıkların derecesi zayıftır. Nasıl başarılı performans göstereceklerine odaklanamazlar. Zorluklarla karşılaştıklarında kişisel eksiklikleri, karşılaşılabilecek engeller ve yaşanabilecek olumsuz sonuçlar üzerinde dururlar. Çabuk pes ederler. Başarısızlık veya aksiliklerin ardından yeterlilik duygularını geri kazanmakta zorlanırlar. Yetersiz performansı yetersiz yetenek olarak teşhis ettikleri için, yeteneklerine olan inançlarını kaybetmeleri için çok fazla başarısızlık gerekir. Stres ve depresyona kolayca kurban olurlar (Bandura, 1993, s.144).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞIN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİNDE ÖZ YETERLİLİK ALGISININ ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırı ve sınırlılıkları, araştırmanın yöntemi, veri toplama araçları, araştırmanın örneklem grubu, verilerin analizi ve araştırma bulgularının değerlendirilmesine yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yaşanan teknolojik gelişmeler ve toplumsal değişimlerle yalnızlık kavramının sosyal hayat içerisinde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Yalnızlığın günlük yaşamda önemli paya sahip olan iş yerinde görülmesi ve devamlı olması zamanla olumsuz duyguların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu durum çalışanların tükenmişlik düzeylerini ve kendilerine olan inançlarını etkileyebilmektedir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel yalnızlığın tükenmişliğe etkileme düzeyini istatistiksel olarak ortaya koyup bu etkide öz yeterlilik algısının aracılık rolünün olup olmadığını incelemek ve araştırmaya konu olan kavramları açıklamaktır.

İş yeri yalnızlığı da denilen örgütsel yalnızlığa dair yapılan çalışmalarda örgütsel yalnızlığın örgütsel bağlılığa, iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine olan etkilerinin daha fazla incelendiği görülmüştür. Birçok araştırmaya konu olmasına rağmen engellenemeyen tükenmişlik kavramının örgütsel yalnızlıkla ve öz yeterlilik algısıyla olan ilişkisini inceleyen çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Türkçe literatürde henüz üç kavramı kapsayan çalışma bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Sınırı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın en temel sınırı çalışmanın Kayseri’de Organize Sanayi Bölgesindeki imalat işletmelerinde gerçekleştirilmesi ve sonuçların sadece ankete katılan çalışanların verdikleri cevaplara göre şekillenmesidir. Zaman ve maliyet kısıtlaması nedeniyle bu sorunu ortadan kaldırmak mümkün olmamıştır. Ayrıca araştırmayı Kayseri’deki tüm imalat işletmelerinde yapmak imkânı da olmadığı için kolayda örneklemeye göre belirlenen işyerlerinde anket uygulanmıştır. Araştırmaya ait bir diğer kısıt da araştırma konusunun örgütsel yalnızlıkla ilgili olması nedeniyle katılımcıların öz beyana dayalı olarak verdikleri cevaplarda samimi olmama ihtimalinin bulunmasıdır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın veri toplama aracı ve veri toplama tekniği, evren ve örnekleme, modeli ve hipotezleri, araştırmada kullanılmış olan analizler ve verilerin güvenilirliği açıklanmaya çalışılmıştır.

4.3.1. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket belirlenen örnekleme yapılmadan önce 30 kişi aracılığıyla soruların anlaşılabilirliği test edilmiştir. Gelen yanıtlardan sadece çalışma süresinde farklılıklar olduğu, asıl katılımcılardan çalışma sürelerini ay olarak yanıtlamaları istenerek anket formu son haliyle uygulanmıştır.

Anket formunun birinci bölümü demografik sorulardan (Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu, İşletme Kıdemi) oluşmaktadır. Katılımcıların ifadelere içten yanıt vermesi adına Adı-Soyadı, kimlik numarası vb. ifadelerden kaçınılmıştır. Anket formunda yer alan bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerin ölçeklerinde Likert tipi 5’li ölçek kullanılmıştır. İkinci bölümde Örgütsel Yalnızlık ölçeği 16 ifadeden, üçüncü bölümünde tükenmişliğe yönelik 22 ifade ve son olarak dördüncü bölümünde 12 ifadeden oluşan öz yeterlilik algısı ölçeği mevcuttur. Tüm ölçekler “1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde oluşturulmuştur.

Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen, Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Doğan ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmış, Doğan ve arkadaşları tarafından Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı 0.90, duygusal yoksunluk alt boyutu için 0.87 ve sosyal arkadaşlık alt boyutu için 0,83 olarak bulunmuştur. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmış, Maslach ve Jackson (1982, s. 105) alt boyutların Cronbach Alfa değerlerini sırasıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi için 0,89, 0,74, 0,77 olarak bulmuştur. Ergin (1992) ise duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi boyutlarının Cronbach Alfa değerlerini sırasıyla 0,83, 0,65 ve 0,72 olarak bulmuştur. Son olarak Sherer vd., (1982) tarafından geliştirilen, Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır.

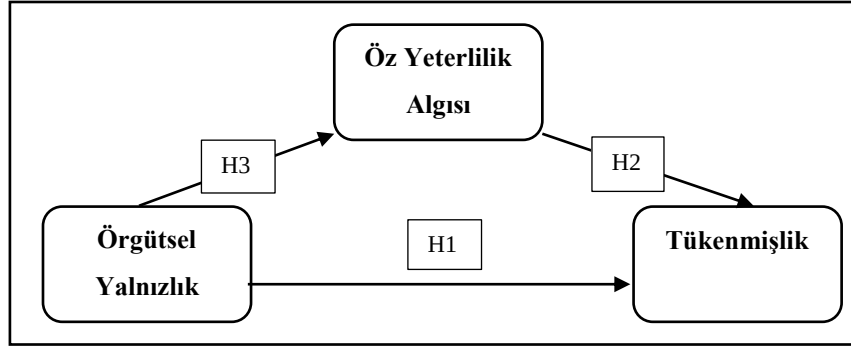
4.3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evreni, Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde bulunan imalat işletmelerinde çalışan personellerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise kolayda örnekleme ile belirlenmiştir. Kayseri’de imalat sektörü çalışanlarından oluşan araştırma evreninin tamamına ulaşmak zaman ve maliyet kısıtları açısından mümkün olmadığından, Kayseri (2021) yıllık istatistiklerine dayanarak yaklaşık 70.000 kişinin yer aldığı varsayılan bu evrenden en az 381 kişiye ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2007, s.72). Bu araştırmadaki örneklem sayısı ise 398’dir. İncelenen araştırmaların ışığında sanayi kuruluşlarına verilen 550 ankette 482 anket geri dönmüştür. Bu 482 ankette 72 anket boş bırakılan sorular ve geliş güzel cevap verilmesi sebebiyle geçersiz sayılmış, 12 anket ise veri bütünlüğünü bozduğu için çıkarılmıştır. Geçerli 398 anket aracılığı ile veriler toplanmış SPSS’e girişi gerçekleştirilmiştir. Araştırma işletmelerin ilgili çalışanlarına yüz yüze uygulanmıştır.

4.3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli Şekil 4.1’de gösterilmiştir.

Şekil 4.1: Araştırmanın Teorik Modeli



Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır.

H1: Örgütsel yalnızlığın tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H1a: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H1b: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H1c: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H1d: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H1e: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H1f: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H2: Öz yeterlilik algısının tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2a: Öz yeterliliğin gayret alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H2b: Öz yeterliliğin gayret alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H2c: Öz yeterliliğin gayret alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H2d: Öz yeterliliğin girişkenlik alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H2e: Öz yeterliliğin girişkenlik alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H2f: Öz yeterliliğin girişkenlik alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H2g: Öz yeterliliğin özgüven alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H2h: Öz yeterliliğin özgüven alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H2j: Öz yeterliliğin özgüven alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H3: Örgütsel yalnızlığın tükenmişliğe etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık etkisi vardır.

H3a: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3b: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3c: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3d: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3e: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3f: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3g: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3h: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3j: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3k: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3l: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3m: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3n: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3o: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3p: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3r: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3s: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3t: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

4.3.4. Araştırmada Kullanılan Analizler

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla birleştirilerek analize alınmıştır. Verilerin analizlere tam olarak hazır hale gelmesini sağlamak için ön analizler yapılmıştır. SPSS'e girilen verilerin ardından kodlamada herhangi bir hata olup olmadığı kontrol edilmiş, verilerin normale yakın dağılması amacıyla uç değerler içeren 12 anket analizden çıkarılarak normallik testi yapılmıştır. Sonrasında ankete katılan örneklem grubunun demografik değişkenlerine ilişkin temel tanımlayıcı istatistik analizleri yapılmıştır. Sonrasında ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi (Cronbach Alfa), Kaiser-Meyer-Oblin (KMO) ile Bartlett küresellik testleri yapılmıştır. Bunlardan sonra da ölçeklere faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Tüm bu analizlerden sonra veriler uygun hale getirilip cinsiyet ve medeni durum ile değişkenler arasında t-Testi, toplam çalışma süresi ve yaş ile değişkenler arasında ANOVA testi yapılmıştır. Yine değişkenlerin kendi aralarında korelasyon analizi,

regresyon analizleri ve aracılık değişkeni için de Hayes'in (2013) Process modeli SPSS'e yüklenilmiş sonrasında bu değişkenin analizi için bu modelden yararlanılmıştır.

4.3.5. Verilerin Güvenilirliği

Verileri sağlamak amacıyla sanayi kuruluşlarına verilen 550 anketten 482 anket geri dönmüştür. Bu 482 ankette 72 anket boş bırakılan sorular ve geliş güzel cevap verilmesi sebebiyle geçersiz sayılmış, 12 anket ise uç değerler içerdiği için çıkarılmıştır. Geçerli 398 anket ile analize devam edilmiştir.

Verilerin analizi için beklenen ön şartlardan birisi de verilerin normal dağılıyor olmasıdır. Normal olmayan verilerle analizin gerçekleştirilmesi analiz sonuçlarını hatalı yorumlanmasına sebebiyet vermektedir (Weinberg ve Abramowitz, 2002). Tablo 4.1'de verilerin normallik dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 4.1: Değişkenlere Göre Verilerin Normallik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
ÖY- Duygusal Yoksunluk	2,215	,768	,383	-,182
ÖY – Sosyal Arkadaşlık	3,634	,854	-,724	,362
Tükenmişlik – Kişisel Başarı	3,668	,727	-,730	,851
Tükenmişlik – Duygusal Tük.	2,463	,814	,183	-,547
Tükenmişlik- Duyarsızlaşma	2,197	,804	,339	-,421
Öz Yeterlilik– Girişkenlik	2,105	,809	,636	,283
Öz Yeterlilik- Gayret	3,636	,802	-,434	,114
Öz Yeterlilik- Özgüven	2,355	,777	,385	-,085

Tablo 4.1’de verilerin normal dağılımı test etmek için çarpıklık ve basıklık değerlerine baktığımızda tamamının normallik testini geçtiği görülmektedir. Normallik için geçerli olan çarpıklık ve basıklık verilerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması verilerin normal dağıldığını gösterir (Tabachnick ve Fidell, 2013, ss.72-77) Dolayısıyla tüm faktörler her iki test kriterini de sağlamaktadır.

Verilerin analizi yapılmadan uygulanması gereken bir diğer analiz ise faktörlerin iç tutarlılık katsayılarını belirleyip ölçeklerin güvenilir olup olmadıklarını ortaya koymaktır. Burada iç tutarlılık ya da (Cronbach Alfa) güvenilirlik katsayısının ne olması gerektiğiyle ilgili farklı yaklaşımlar mevcuttur. Bazı araştırmalar istatistiksel analiz yapabilmek için ölçek iç tutarlılık katsayılarının (Cronbach Alfa değeri) 0,7’nin üzerinde olması gerektiği ifade etse de (DeVellis, 2003), 0,6 üstündeki alfa değerlerinin kabul edilebilir olduğunu ifade eden bilim adamları da bulunmaktadır (Hair ve diğer., 2010; Hinton ve diğer., 2014; Nunnally, 1978). Dolayısıyla aşağıdaki Tablo 4.2’de faktörlerin iç tutarlılık katsayılarına baktığımızda Öz Yeterlilik Algısı- Özgüven boyutu haricinde tüm faktörlerin her iki yaklaşıma göre de güvenilirlik sınavasından geçtiği görülmektedir. Öz Yeterlilik Algısı – Özgüven Cronbach Alfa’nın 0,6 üstünde olmasını yeterli kabul edenlere göre güvenilirlik sınavasından geçmiştir. Faktör yüklerinin sağlıklı dağılımını sağlamak için Örgütsel Yalnızlık ölçeğinden Ö.Y5, Ö.Y6 ve Ö.Y13 ifadeleri, Tükenmişlik ölçeğinden ise T.19 ifadesi analizden çıkarılmıştır. Güvenirlik analizleri bu ifadelerin çıkarılmasından sonra tespit edilmiş ve Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma	İfade Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa	Ölçek
O.Y1	2,165	1,123	,797	,739		
O.Y2	2,183	1,096	,794	,751		
O.Y3	2,329	1,137	,813	,666		
O.Y4	2,329	1,119	,808	,696	,826	ÖY – Duygusal Yoksunluk
O.Y7	2,110	1,073	,801	,674		
O.Y8	2,180	1,049	,801	,679		
O.Y9	2,208	1,083	,808	,648		

O.Y10	3,467	1,195	,813	,652		
O.Y11	3,434	1,235	,816	,654		ÖY – Sosyal
O.Y12	3,670	1,176	,812	,671	,827	Arkadaşlık
O.Y14	3,743	1,148	,780	,817		
O.Y15	3,743	1,139	,786	,786		
O.Y16	3,746	1,094	,790	,775		
T.1	3,455	1,061	,854	,690		
T.2	3,589	,969	,851	,734		
T.3	3,740	1,025	,850	,744		Tükenmişlik –
T.4	3,801	1,031	,847	,764	,868	Kişisel Başarı
T.5	3,740	1,022	,850	,729		
T.6	3,682	1,002	,851	,726		
T.7	3,740	,969	,851	,718		
T.8	3,614	,974	,863	,606		
T.9	2,246	1,115	,869	,605		
T.10	2,580	1,162	,860	,755		
T.11	2,243	1,085	,856	,760		Tükenmişlik –
T.12	2,678	1,203	,857	,768	,876	Duygusal
T.13	2,291	1,113	,850	,803		Tükenmişlik
T.14	2,495	1,193	,856	,693		
T.15	2,979	1,225	,879	,549		
T.16	2,522	1,161	,865	,607		
T.17	2,135	1,084	,866	,549		
T.18	2,165	1,197	,255	,645		
T.20	2,359	1,128	,276	,561	,714	Tükenmişlik-
T.21	1,987	,997	,301	,711		Duyarsızlaşma
T.22	2,278	1,055	,201	,699		
Y.A1	2,276	1,089	,746	,792	,734	Öz Yeterlilik -
Y.A2	2,007	,953	,547	,738		Girişkenlik
Y.A3	2,032	,958	,649	,707		
Y.A4	3,649	1,080	,794	,720		
Y.A5	3,740	1,101	,737	,794		Öz Yeterlilik -
Y.A6	3,428	1,090	,802	,652	,808	Gayret
Y.A7	3,745	1,019	,758	,781		
Y.A8	3,622	1,048	,760	,725		
Y.A9	2,557	1,064	,663	,633		Öz Yeterlilik –
Y.A10	2,434	1,227	,609	,757	,669	Özgüven
Y.A11	2,336	1,039	,531	,714		
Y.A12	2,093	1,049	,600	,585		

Ölçeklerin güvenirlik ve geçerliliklerine ait toplu bilgiler de Tablo 4.3'te verilmiştir. Tabloya göre yine ölçeklerin güvenirlik katsayıları (Cronbach Alfa) ,60'ın üstünde olan kabul gören bir seviyede çıkmıştır. Yine ölçeklerin KMO değerleri ,70'in üzerinde olup anlamlılık katsayısı da ,000 çıkarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Anlamlılığın 0,05'in altında olması istenmektedir. Bhakar ve arkadaşlarına göre (2013) KMO testi örneklem yeterliliğini ve faktör analizine uygunluğu ölçer ve bu değer 0,5

üzerinde olması beklenir. Bartlett küresellik testi sonucunun anlamlı ($p<0.5$) olması da yine istenen bir durumdur ve faktör analizine, anlamlı olması halinde uygun olduğunu göstermektedir (Williams vd., 2010, s. 5). Toplam açıklanan varyans değerlerinin hepsinin %50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Yapılan bu analizler sonucunda ölçekler güvenirlik ve geçerlilik testlerinden geçmiş, hipotez testleri için gerekli koşullar sağlanmıştır.

Tablo 4.3: Ölçeklerin Geçerlilik Analiz Sonuçları

Ölçekler	Örneklem Büyüklüğü	İfade Sayısı	KMO Test Sonucu	Bartlett Küresellik Testi Anlamlılık Katsayısı	Toplam Açıklanan Varyansın Yüzdesi
ÖY	398	13	,849	,000	52,118
Tükenmişlik	398	21	,901	,000	53,241
Öz Yeterlilik	398	12	,827	,000	58,493

4.4 Verilerin Analizi, Sonuçları ve Bulgular

Bu bölümde yapılan korelasyon, regresyon analizleri, araştırmaya ilişkin bulgular ve sonuçları ortaya konulmuştur.

4.4.1 Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin demografik özelliklerine ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.4: Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Erkek	344	86,4	25'ten küçük	66	16,6
Kadın	54	13,6	26-30	60	15,1
Toplam	398	100,0	31-35	52	13,1
<i>Medeni Hal</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	36-40	62	15,6
Evli	282	70,9	41-45	60	15,1
Bekar	116	29,1	45 ve Üzeri	98	24,6
Toplam	398	100,0	Toplam	398	100,0

<i>Eğitim Durum</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>İşletme Kıdemi (Ay)</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
İlköğretim	134	33,7	0-24	115	28,9
Lise	136	34,2	25-60	95	23,9
Ön Lisans	44	11,1	61-120	84	21,1
Lisans	75	18,8	121-180	34	8,5
Lisansüstü	9	2,3	180-240	36	9,0
Toplam	398	100,0	241 ve Üzeri	34	8,5
			Toplam	398	100,0

Ankete katılanların %16,6'sı 25 yaşından küçük, %15,1'i 26-30 yaş arasında, %13,1'i 31-35 yaş arasında, %15,6 36-40 yaş arasında, %15,1'i 41-45 yaş arasında ve %24,6'sı 45 yaş üzerindedir. Ankete katılanların %86,4'ü erkek, %13,6'sı kadındır. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında büyük çoğunluğunun (%70,9) evli olduğu görülmektedir. Ankete katılanların %28,9'u 0-24 ay, %23,9'u 25-60 ay, %21,1'i 61-120 ay, %8,5'i 121-180 ay, %9'u 180-240 ay ve %8,5'i 241 ay ve üzeri kıdeme sahiptir. Ankete katılanların %33,7'si ilköğretim, %34,2'si lise, %11,1'i ön lisans, %18,8'i lisans ve %2,3'ü lisansüstü mezundur. Lisans ve lisansüstü almış personelin örneklem grubunun ancak beşte birini (%21,1) oluşturduğu dikkat çekmektedir.

Değişkenlerin alt boyutlarının ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.5'te gösterilmiştir.

Tablo 4.5: Değişkenlerin Alt Boyutları Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Değişkenler	Ortalama	ss
Örgütsel Yalnızlık- Duygusal Yoksunluk	2,215	,768
Örgütsel Yalnızlık – Sosyal Arkadaşlık	3,634	,854
Tükenmişlik – Kişisel Başarı	3,668	,727
Tükenmişlik – Duygusal Tükenmişlik	2,463	,814
Tükenmişlik- Duyarsızlaşma	2,197	,804
Öz Yeterlilik – Girişkenlik	2,105	,809
Öz Yeterlilik- Gayret	3,636	,802
Öz Yeterlilik- Özgüven	2,355	,777

Tablo 4.5 incelendiğinde ankete katılım gösteren bireylerin ortalamaları örgütsel yalnızlık değişkeninin duygusal yoksunluk alt boyutunda 2,21 çıkarken bu ortalamalar sosyal arkadaşlık alt boyutunda 3,63'tür. Bu ortalamalar 5'li likert ölçeğinde verilen cevapların ortalamasıdır. Likertteki 2 sayısı "Katılmıyorum" ifadesine denk geldiği için katılımcıların duygusal yoksunluk düzeylerinin genel olarak düşük olduğu söylenebilir. Likertteki 4 sayısı "Katılıyorum" ifadesine denk geldiği için sosyal arkadaşlık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ortalamaları sırasıyla 2,46 ve 2,19'dur. Bu da yine katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Tükenmişliğin kişisel başarı hissi ortalaması ise 3,66 olarak çıkmış ve bu katılımcıların kişisel başarı hislerinin yüksek düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Öz yeterlilik boyutlarından girişkenlik ve özgüven alt boyutlarının ortalamaları sırasıyla 2,10 ve 2,35'tir. Bu da katılımcıların öz yeterlilik düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Öz yeterliliğin gayret alt boyutunun ortalaması ise 3,63'tür. Katılımcıların gayret düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Cinsiyetin, örgütsel yalnızlığın alt boyutları, tükenmişliğin alt boyutları ve öz yeterlilik algısının alt boyutları bazında farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için t-Testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6: Alt Boyutların Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	Ortalamalar	Standart Sapma	T-testi		
					t	df	p
Örgütsel Yalnızlık Duygusal Yoksunluk	Erkek	344	2,231	,766	1,045	396	,297
	Kadın	54	2,113	,779			
Örgütsel Yalnızlık Sosyal Arkadaşlık	Erkek	344	3,612	,860	-1,271	396	,205
	Kadın	54	3,771	,807			

Tükenmişlik – Kişisel Başarı	Erkek	344	3,661	,752	-,643	396	,522
	Kadın	54	3,715	,539			
Tükenmişlik – Duygusal Tükenme	Erkek	344	2,470	,802	,446	396	,656
	Kadın	54	2,417	,892			
Tükenmişlik – Duyarsızlaşma	Erkek	344	2,231	,811	2,089	396	,037
	Kadın	54	1,986	,735			
Öz Yeterlilik – Girişkenlik	Erkek	344	2,103	,801	-,115	396	,909
	Kadın	54	2,117	,871			
Öz Yeterlilik- Gayret	Erkek	344	3,662	,810	1,607	396	,109
	Kadın	54	3,474	,740			
Öz Yeterlilik- Özgüven	Erkek	344	2,359	,797	,225	396	,822
	Kadın	54	2,333	,646			

Tablo 4.6 incelendiğinde çalışan bireylerin Örgütsel Yalnızlık alt boyutlarında ve öz yeterlilik algısı alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>,05$). Tükenmişliğin alt boyutlarından olan duyarsızlaşmada ise cinsiyete göre anlamlı farklılık gözlemlenmiştir ($p<,05$). Erkeklerin duyarsızlaşma düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Medeni durumun örgütsel yalnızlık alt boyutları, tükenmişlik alt boyutları ve öz yeterlilik alt boyutları bazında farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7: Alt Boyutların Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	Ortalamalar	Standart Sapma	T-testi		
					t	df	p
Örgütsel Yalnızlık	Evli	282	2,207	,756	-,310	396	,757
Duygusal Yoksunluk	Bekar	116	2,234	,800			
Örgütsel Yalnızlık	Evli	282	3,605	,873	-1,043	396	,298
Sosyal Arkadaşlık	Bekar	116	3,704	,803			
Tükenmişlik	Evli	282	3,679	,736	,483	396	,630
Kişisel Başarı	Bekar	116	3,641	,706			
Tükenmişlik	Evli	282	2,454	,794	-,359	396	,720
Duygusal Tükenme	Bekar	116	2,486	,864			
Tükenmişlik	Evli	282	2,199	,811	,062	396	,951
Duyarsızlaşma	Bekar	116	2,194	,790			
Öz Yeterlilik Algısı	Evli	282	2,099	,786	-,239	396	,811
Girişkenlik	Bekar	116	2,120	,868			
Öz Yeterlilik Algısı- Gayret	Evli	282	3,616	,820	-,813	396	,417
	Bekar	116	3,687	,759			
Öz Yeterlilik Algısı- Özgüven	Evli	282	2,367	,768	,459	396	,646
	Bekar	116	2,327	,801			

Tablo 4.7 incelendiğinde örgütsel yalnızlık alt boyutlarının, tükenmişliğin alt boyutlarının ve öz yeterlilik algısı alt boyutlarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir ($p>,05$).

Eğitim düzeyinin değişkenlerin alt boyutları ile anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda eğitim düzeyinin sadece örgütsel yalnızlık alt boyutu olan sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. ($p<,05$) Sonuç Tablo 4.8’de gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonucunda diğer değişkenler olan örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutuyla,

tükenmişliğin kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarıyla ve öz yeterlilik algısının gayret, özgüven ve girişkenlik alt boyutlarıyla eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$).

Tablo 4.8: Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.	ss	VK	KT	df	KO	F	p	Anlamlılık
İlköğretim (1)	134	3,314	,963	Gruplar Arası	23,282	4	5,820			
Lise (2)	136	3,720	,799	Grup İçi	266,276	393	,678			
Ön lisans (3)	44	3,803	,805	Toplam	289,558	397		8,591	,000	1-2,3,4
Lisans (4)	75	3,946	,588							
Lisansüstü (5)	9	3,666	,612							
Toplam	398	3,634	,854							

Tablo 4.8. incelendiğinde ilköğretim mezunu bireylerin sosyal arkadaşlık düzeylerinin ($X=3,31$), lise mezunu ($X=3,72$), ön lisans mezunu ($X=3,80$) ve lisans mezunlarına ($X=3,94$) göre daha düşük olduğu ortaya konulmuştur.

Toplam kıdemin ve yaşı, örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık ve duygusal yalnızlık, tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi ve öz yeterliliğin gayret, girişimcilik ve özgüven alt boyutları ile anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda toplam kıdemin anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. ($p>,05$).

4.4.2 Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.9'da gösterilmiştir.

Tablo 4.9: Korelasyon Matrisi

Değişkenler	Ort.	ss	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ÖY- Duygusal Yoksunluk	2,215	,768	1							
2. ÖY- Sosyal Arkadaşlık	3,634	,854	-,244**	1						
3. Tükenmişlik- Kişisel Başarı	3,668	,727	-,204**	,601**	1					
4. Tükenmişlik- Duygusal Tükenmişlik	2,463	,814	,450**	-,233**	-,189**	1				
5. Tükenmişlik- Duyarsızlaşma	2,197	,804	,447**	-,283**	-,235**	,607**	1			
6. Öz Yeterlilik – Girişkenlik	2,105	,809	,343**	-,384**	-,426**	,330**	,400**	1		
7. Öz Yeterlilik – Gayret	3,636	,802	-,199**	,488**	,592**	-,188**	-,241**	-,411**	1	
8. Öz Yeterlilik- Özgüven	2,355	,777	,342**	-,257**	-,264**	,310**	,305**	,456**	-,215**	1

*. Korelasyon $p < 0,05$ seviyesinde anlamlı (Çift Yönlü)

**. Korelasyon $p < 0,01$ seviyesinde anlamlı (Çift Yönlü)

Tablo 4.9.'da örgütsel yalnızlığın iki alt boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öz yeterlilik algısının tüm alt boyutlarının birbiri arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişliğin kişisel boyutu, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutuyla negatif yönlü ve anlamlı ilişkisinin olduğu, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu ile arasında negatif yönlü ve anlamlı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutu ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkide olduğu saptanmıştır. Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun öz yeterlilik algısının gayret alt boyutu ile negatif yönlü ve anlamlı, girişkenlik ve özgüven alt boyutlarıyla pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutu tükenmişliğin

kişisel başarı alt boyutuyla negatif yönlü ve anlamlı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutu ile öz yeterlilik algısının gayret alt boyutu ile pozitif yönlü ve anlamlı, girişkenlik ve özgüven alt boyutu ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuyla öz yeterlilik algısının gayret alt boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı, özgüven ve girişkenlik alt boyutuyla negatif yönlü ve anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu ile girişkenlik ve özgüven boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı, gayret alt boyutuyla negatif yönlü ve anlamlı ilişkisi vardır. Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu ile öz yeterlilik algısının gayret alt boyutu ile negatif yönlü ve anlamlı, girişkenlik ve özgüven alt boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir.

4.4.3 Regresyon Analizleri

Çalışmanın bu bölümünde doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizleriyle bağımsız değişken ile alt boyutlarının ve aracı değişken ve alt boyutlarının tükenmişliğin alt boyutu üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

4.4.3.1. Örgütsel Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde örgütsel yalnızlığın alt boyutlarının tükenmişliğin alt boyutlarına olan etkisi incelenmiştir.

4.4.3.1.1 Örgütsel Yalnızlığın Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisi

Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel yalnızlık bağımsız değişkeninin alt boyutlarıyla tükenmişlik bağımlı değişkenin kişisel başarı alt boyutu üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için kurulmuş olan model, ANOVA tablosunda belirtilmiş olan p değeri < ,05 olduğu için anlamlıdır. Model tablosundaki R^2 değeri ise örgütsel yalnızlık değişkenin kişisel başarı varyansın %36,4'sini açıkladığını göstermektedir. Yani çalışan bireylerin örgütsel yalnızlık algıları tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı şekilde %36,4 etki etmektedir. Durbin-Watson katsayısının 1,5-2,5 aralığında yer alması da oto korelasyon probleminin olmadığını göstermektedir.

Katsayılar tablosunda bütün tolerans değerlerinin 0,1 üstünde ve VIF değerinin 10'un altında olması kurulmuş modelde yer alan bağımsız değişkenlerin arasında eşdoğrusallık problemi olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.10: Örgütsel Yalnızlığın Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu

	R²	Durbin-Watson			
	,364	1,906			
Model	Standart Katsayılar	t	Anlamlılık (p)	Eşdoğrusallık Tolerans	VIF
(Sabit)	1,984	11,420	,000		
Duygusal Yoksunluk	-,061	-1,473	,141	,940	1,064
Sosyal Arkadaşlık	,586	14,161	,000	,940	1,064
Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	Anlamlılık
Regresyon	76,462	2	38,231	113,214	,000
Kalıntı	133,387	395	,338		
Toplam	209,848	397			

Sonuç olarak standardize edilmiş beta katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında ($p < 0,05$) örgütsel yalnızlık alt boyutlarından sosyal arkadaşlık boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde pozitif anlamlı etkisinin olduğu, duygusal yoksunluk alt boyutunun ise ($p > 0,05$; ,141) kişisel başarı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Dolayısıyla sonuçlara göre H1d hipotezi kabul edilmiş, H1a hipotezi kabul edilmemiştir.

4.4.3.1.2. Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel yalnızlık bağımsız değişkeninin alt boyutlarıyla tükenmişlik bağımlı değişkenin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için kurulmuş olan model, ANOVA tablosunda belirtilmiş olan p değeri $< 0,05$ olduğu için anlamlıdır. Model tablosundaki R^2 değeri ise örgütsel yalnızlık değişkenin duygusal tükenmişlik varyansın %21,8'ini açıkladığını göstermektedir. Yani çalışan bireylerin örgütsel yalnızlık algıları tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt

boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı şekilde %21,8 etki etmektedir. Durbin-Watson katsayısının 1,5-2,5 aralığında yer alması da oto korelasyon probleminin olmadığını göstermektedir. Katsayılar tablosunda bütün tolerans değerlerinin 0,1 üstünde ve VIF değerinin 10'un altında olması kurulmuş modelde yer alan bağımsız değişkenlerin arasında eşdoğrusallık problemi olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.11: Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu

R ²	Durbin-Watson
,218	1,836

Model	Standart Katsayılar	t	Anlamlılık (p)	Eşdoğrusallık	
	Beta			Tolerans	VIF
(Sabit)	1,935	8,970	,000		
Duygusal Yoksunluk	,418	9,104	,000	,940	1,064
Sosyal Arkadaşlık	-,131	-2,844	,005	,940	1,064

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	Anlamlılık
Regresyon	57,424	2	28,712	55,109	,000
Kalıntı	205,798	395	,521		
Toplam	263,223	397			

Sonuç olarak standardize edilmiş beta katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında ($p < 0,05$) örgütsel yalnızlık alt boyutlarından sosyal arkadaşlık boyutunun duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi negatif ve anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ayrıca örgütsel yalnızlık alt boyutlarından duygusal yoksunluğun duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif ve anlamlı ($p < 0,05$) olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuçlara göre H1f ve H1c hipotezleri kabul edilmiştir.

4.4.3.1.3. Örgütsel Yalnızlığın Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisi

Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel yalnızlık bağımsız değişkeninin alt boyutlarıyla tükenmişlik bağımlı değişkenin duyarsızlaşma alt boyutu üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için kurulmuş olan model, ANOVA tablosunda belirtilmiş olan p değeri $< 0,05$ olduğu için anlamlıdır. Model tablosundaki R² değeri ise örgütsel yalnızlık

değişkenin kişisel başarı varyansın %23,2'sini açıkladığını göstermektedir. Yani çalışan bireylerin örgütsel yalnızlık algıları tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı şekilde %23,2 etki etmektedir. Durbin-Watson katsayısının 1,5-2,5 aralığında yer alması da oto korelasyon probleminin olmadığını göstermektedir. Katsayılar tablosunda bütün tolerans değerlerinin 0,1 üstünde ve VIF değerinin 10'un altında olması kurulmuş modelde yer alan bağımsız değişkenlerin arasında eşdoğrusallık problemi olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.12: Örgütsel Yalnızlığın Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisini Göstere Analiz Tablosu

R²		Durbin-Watson	
,232		1,788	

Model	Standart Katsayılar		Anlamlılık (p)	Eşdoğrusallık	
	Beta	t		Tolerans	VIF
(Sabit)	1,901	8,992	,000		
Duygusal Yoksunluk	,401	8,827	,000	,940	1,064
Sosyal Arkadaslik	-,185	-4,071	,000	,940	1,064

Model	Kareler Toplamı		Ortalama Karesi		Anlamlılık
	Toplamı	df	F	Karesi	
Regresyon	59,595	2	29,797	59,591	,000
Kalıntı	197,511	395	,500		
Toplam	257,106	397			

Sonuç olarak standardize edilmiş beta katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında örgütsel yalnızlık alt boyutlarından sosyal arkadaşlık boyutunun duyarsızlaşma üzerinde negatif ve anlamlı ($p<0,05$) etkisinin olduğu, duygusal yoksunluk alt boyutunun pozitif ve anlamlı ($p<0,05$) olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla H1e ve H1b hipotezleri kabul edilmiştir.

4.4.3.2. Öz Yeterlilik Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde Öz yeterlilik algısı alt boyutlarının tükenmişliğin alt boyutlarına olan etkisi incelenmiştir.

4.4.3.2.1 Öz Yeterlilik Algısının Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisi

Regresyon analizi sonuçlarına göre öz yeterlilik aracı değişkeninin alt boyutlarıyla tükenmişlik bağımlı değişkenin kişisel başarı alt boyutu üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için kurulmuş olan model, ANOVA tablosunda belirtilmiş olan p değeri<,05 olduğu için anlamlıdır. Model tablosundaki R^2 değeri ise öz yeterlilik algısı değişkenin kişisel başarı varyansın %39,5'ini açıkladığını göstermektedir. Yani çalışan bireylerin öz yeterlilik algıları tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı şekilde %39,5 etki etmektedir. Durbin-Watson katsayısının 1,5-2,5 aralığında yer alması da oto korelasyon probleminin olmadığını göstermektedir. Katsayılar tablosunda bütün tolerans değerlerinin 0,1 üstünde ve VIF değerinin 10'un altında olması kurulmuş modelde yer alan bağımsız değişkenlerin arasında eşdoğrusallık problemi olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.13: Öz Yeterliliğin Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu

R^2		Durbin-Watson	
,395		1,903	

Model	Standart Katsayılar		Anlamlılık (p)	Eşdoğrusallık	
	Beta	t		Tolerans	VIF
(Sabit)	2,535	12,50	,000		
Girişkenlik	-,189	-4,002	,000	,690	1,450
Gayret	,453	11,621	,000	,830	1,204
Özgüven	-,071	-1,601	,110	,791	1,264

Model	Kareler Toplamı		Ortalama		Anlamlılık
		df	Karesi	F	
Regresyon	82,908	3	27,636	85,778	,000
Kalıntı	126,940	394	,322		
Toplam	209,848	397			

Sonuç olarak standardize edilmiş beta katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında öz yeterliliğin özgüven boyutu hariç ($p>0,05$; ,110) öz yeterliliğin alt boyutlarından girişkenlik boyutunun kişisel başarı üzerinde negatif ve anlamlı ($p<0,05$) etkisinin olduğu, gayret alt boyutunun pozitif ve anlamlı ($p<0,05$) olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H2a hipotezi kabul edilirken, H2d ve H2g hipotezleri reddedilmiştir.

4.4.3.2.2 Öz Yeterlilik Algısının Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisi

Regresyon analizi sonuçlarına göre öz yeterlilik aracı değişkeninin alt boyutlarıyla tükenmişlik bağımlı değişkenin duygusal tükenme alt boyutu üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için kurulmuş olan model, ANOVA tablosunda belirtilmiş olan p değeri $<0,05$ olduğu için anlamlıdır. Model tablosundaki R^2 değeri ise öz yeterlilik algısı değişkenin duygusal tükenmedeki varyansı %14,4'ünü açıkladığını göstermektedir. Yani çalışan bireylerin öz yeterlilik algıları tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı şekilde %14,4 etki etmektedir. Durbin-Watson katsayısının 1,5-2,5 aralığında yer alması da oto korelasyon probleminin olmadığını göstermektedir. Katsayılar tablosunda bütün tolerans değerlerinin 0,1 üstünde ve VIF değerinin 10'un altında olması kurulmuş modelde yer alan bağımsız değişkenlerin arasında eşdoğrusallık problemi olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.14: Öz Yeterliliğin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu

	R²	Durbin-Watson			
	,144	1,761			
Model	Standart Katsayılar	Anlamlılık	Eşdoğrusallık		
	Beta	t	(p)	Tolerans	VIF
(Sabit)	1,721	6,371	,000		
Girişkenlik	,217	3,858	,000	,690	1,450
Gayret	-,056	-1,095	,274	,830	1,204
Özgüven	,199	3,795	,000	,791	1,264

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	Anlamlılık
Regresyon	37,819	3	12,606	22,035	,000
Kalıntı	225,404	394	,572		
Toplam	263,223	397			

Sonuç olarak standardize edilmiş beta katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında öz yeterliliğin gayret boyutu hariç ($p>0,05$; ,274) öz yeterliliğin alt boyutlarından girişkenlik ve özgüven boyutlarının duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı ($p<0,05$) etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H2e ve H2h hipotezleri kabul edilirken, H2b reddedilmiştir.

4.4.3.2.3. Öz Yeterlilik Algısının Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisi

Regresyon analizi sonuçlarına göre öz yeterlilik aracı değişkeninin alt boyutlarıyla tükenmişlik bağımlı değişkenin duyarsızlaşma alt boyutu üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için kurulmuş olan model, ANOVA tablosunda belirtilmiş olan p değeri $<0,05$ olduğu için anlamlıdır. Model tablosundaki R^2 değeri ise öz yeterlilik algısı değişkenin duyarsızlaşma varyansı %18,5'ini açıkladığını göstermektedir. Yani çalışan bireylerin öz yeterlilik algıları tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı şekilde %18,5 etki etmektedir. Durbin-Watson katsayısının 1,5-2,5 aralığında yer alması da oto korelasyon probleminin olmadığını göstermektedir. Katsayılar tablosunda bütün tolerans değerlerinin 0,1 üstünde ve VIF değerinin 10'un altında olması kurulmuş modelde yer alan bağımsız değişkenlerin arasında eşdoğrusallık problemi olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.15: Öz Yeterliliğin Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisini Gösteren Analiz Tablosu

Model	Standart Katsayılar		Anlamlılık (p)	Eşdoğrusallık	
	Beta	t		Tolerans	VIF
(Sabit)	1,528	5,866	,000		
Girişkenlik	,296	5,400	,000	,690	1,450
Gayret	-,087	-1,743	,082	,830	1,204
Özgüven	,151	2,959	,003	,791	1,264

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	Anlamlılık
Regresyon	47,679	3	15,893	29,900	,000
Kalıntı	209,427	394	,532		
Toplam	257,106	397			

Sonuç olarak standardize edilmiş beta katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında öz yeterliliğin gayret boyutu hariç ($p>0,05$; ,082) öz yeterliliğin alt boyutlarından girişkenlik ve özgüven boyutlarının duyarsızlaşma üzerinde pozitif ve anlamlı ($p<0,05$) etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H2f ve H2j hipotezleri kabul edilirken, H2c reddedilmiştir.

4.4.4 Aracı Değişken Analizleri

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel yalnızlığın tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracı edip etmediği incelenmiştir. Sonuçlar tablolarla istatistiksel değerlendirmeler yapılmıştır.

4.4.4.1. Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü

Örgütsel yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluğun tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısı boyutlarının aracılık rolü analizinde yeni bir model oluşturulmuştur (Tablo 4.16). Yeni regresyon modelinin örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk tükenmişliğin kişisel başarı üzerindeki varyansı anlamlı olarak %39,54 oranında açıkladığı ortaya koyulmuştur ($p=,000$). Modelde bulunan değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisini anlamak için p değerlerine bakmak ve yine modeldeki güven aralıklarının alt ve üst limiti olan LLCİ ve ULCİ değerlerine bakmak gerekmektedir. Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere modelde yer alan duygusal yoksunluk değişkenin kişisel başarı üzerindeki negatif ve anlamlı etkisi ($-,1931$; $p=,000$) olduğu görülmektedir. Ayrıca öz yeterlilik algısı boyutlarından girişkenlik ($-,1659$; $p=,0001$) ve gayret ($,4515$; $p=,000$) alt boyutlarının modele dahil olmasıyla duygusal yoksunluğun kişisel başarı üzerinde tam aracılık rolü gösterdiği tablodan görülebilmektedir ($-,0181$; $P=,6557$) Ayrıca modelde öz yeterlilik algısının alt boyutu

olan özgüvenin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. (-,0618, p=,1446) Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H3a ve H3c hipotezleri kabul edilmiş, H3b hipotezi istatistiksel olarak kabul edilmemiştir.

Tablo 4.16: Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Alt Boyutunun Tükenmişliğin Kişisel Başarı Boyutu Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü Analizi

Normal Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2041	,0417	,5078	1	396	,000
Değişken	Katsayı(beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	4,0965	,1091	37,5437	,000	3,8819	4,3110
ÖY- Duygusal Yoksunluk	-,1931	,0465	-4,1498	,000	-,2846	-,1016
Yeni Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,6288	,3954	,3228	4	393	,000
Değişken	Katsayı(beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,5613	,2116	12,1068	,000	2,1454	2,9773
Duygusal Yoksunluk	-,0181	,0406	-,4462	,6557	-,0979	,0617
Girişkenlik	-,1659	,0432	-3,8419	,0001	-,2507	-,0810
Gayret	,4515	,0391	11,5591	,000	,3747	,5283
Özgüven	-,0618	,0423	-1,4617	,1446	-,1448	,0213

4.4.4.2. Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü

Örgütsel yalnızlığın alt boyutu olan sosyal arkadaşlık tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısı boyutlarının aracılık rolü analizinde yeni bir model oluşturulmuştur (Tablo 4.17). Yeni regresyon modelinin örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı üzerindeki varyansı anlamlı olarak %36,09 oranında açıkladığı ortaya koyulmuştur. (p=,000) Modelde bulunan değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisini anlamak için p

değerlerine bakmak ve yine modeldeki güven aralıklarının alt ve üst limiti olan LLCI ve ULCI değerlerine bakmak gerekmektedir. Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere modelde yer alan sosyal arkadaşlık değişkenin kişisel başarı üzerinde anlamlı etkisi (,5114; p=,000) olduğu, ayrıca öz yeterlilik algısı alt boyutlarından girişkenlik (-,1087; p=,0060) ve gayret (,3196;p=000) alt boyutlarının modele dahil olmasıyla sosyal arkadaşlığın kişisel başarı üzerinde kısmi aracılık rolü gösterdiği tablodan görülebilmektedir. (,3170; p=000) Ayrıca modelde öz yeterlilik algısının alt boyutu olan özgüvenin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. (-,0350, p=,3561) Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H3k ve H3m hipotezleri kabul edilmiş, H3l hipotezi istatistiksel olarak kabul edilmemiştir.

Tablo 4.17: Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü Analizi

Normal Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,6007	,3609	223,5950	1	396	,000
Değişken	Katsayı(beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,8100	,1277	14,1762	,000	1,5590	2,0610
Sosyal Arkadaşlık	,5114	,0342	14,9531	,000	,4442	,5786
Yeni Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,7030	,4942	95,9824	4	393	,000
Değişken	Katsayı (Beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,6658	,2104	7,9165	,000	1,2521	2,0795
Sosyal Arkadaşlık	,3170	,0361	8,7735	,000	,2459	,3880
Girişken	-,1087	,0394	-2,7604	,0060	-,1862	-,0313
Gayret	,3196	,0387	8,2467	,000	,2434	,3957
Özgüven	-,0350	,0379	-,9238	,3561	-,1094	,0395

4.4.4.3. Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü

Örgütsel yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluğun tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısı boyutlarının aracılık rolü analizinde yeni bir model oluşturulmuştur (Tablo 4.18). Yeni regresyon modelinin örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki varyansı anlamlı olarak %24,87 oranında açıkladığı ortaya koyulmuştur. ($p=,000$) Modelde bulunan değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisini anlamak için p değerlerine bakmak ve yine modeldeki güven aralıklarının alt ve üst limiti olan LLCI ve ULCI değerlerine bakmak gerekmektedir. Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere modelde yer alan örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk değişkenin duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisi ($-,4764; p=,000$) olduğu görülmüştür. Ayrıca öz yeterliliğin girişkenlik ($,1425; p=,0085$) ve özgüven ($,1222; p=,0211$) alt boyutlarının modele dahil olmasıyla duygusal yoksunluğun duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolünü gösterdiği tablodan görülebilmektedir ($,3170; p=,000$) Ayrıca modelde öz yeterlilik algısının alt boyutu olan gayretin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. ($-,0345 p=,$) Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H3hve H3j hipotezleri kabul edilmiş, H3g hipotezi istatistiksel olarak kabul edilmemiştir.

Tablo 4.18: Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Boyutunun Tükenmişliğin Duygusal Tükenmişlik Boyutu Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü Analizi

Normal Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,4496	,2021	100,3311	1	396	,000
Değişken	Katsayı(beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,4084	,1115	12,6309	,0000	1,1892	1,6276
Duygusal Yoksunluk	,4764	,0476	10,0165	,000	,3829	,5699
Yeni Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,4987	,2487	32,5207	4	393	,000

Değişken	Katsayı (Beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,1695	,2641	4,4276	,000	,6502	1,6888
Duygusal Yoksunluk	,3755	,0507	7,4114	,000	,2759	,4751
Girişken	,1425	,0539	2,6432	,0085	,0365	,2484
Gayret	-,0345	,0488	-,7069	,4800	-,1304	,0614
Özgüven	,1222	,0528	2,3157	,0211	,0184	,2259

4.4.4.4. Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü

Örgütsel yalnızlığın alt boyutu olan sosyal arkadaşlığın tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısı boyutlarının aracılık rolü analizinde yeni bir model oluşturulmuştur (Tablo 4.19). Yeni regresyon modelinin örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki varyansı anlamlı olarak %15,07 oranında açıkladığı ortaya koyulmuştur. ($p=,000$) Modelde bulunan değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisini anlamak için p değerlerine bakmak ve yine modeldeki güven aralıklarının alt ve üst limiti olan LLCI ve ULCI değerlerine bakmak gerekmektedir. Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere modelde yer alan sosyal arkadaşlık değişkenin duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisi ($-,2218$; $p=,000$) olduğu görülmüştür. Ayrıca öz yeterlilik algısının girişkenlik ($,1996$; $p=,0005$) ve özgüven ($,1990$; $p=,0003$) alt boyutlarının modele dahil olmasıyla sosyal arkadaşlığın duygusal tükenmişlik üzerindeki tam aracılık rolü gösterdiği tablodan görülebilmektedir ($-,0947$; $p=,0717$) Ayrıca modelde öz yeterlilik algısının alt boyutu olan gayretin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. ($-,0170$ $p=,7613$) Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H3s ve H3t hipotezleri kabul edilmiş, H3r hipotezi istatistiksel olarak kabul edilmemiştir.

Tablo 4.19: Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Boyutunun Tükenmişliğin Duygusal Tükenmişlik Boyutu Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü Analizi

Normal Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2326	,0541	22,6504	1	396	,000
Değişken	Katsayı(beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,2697	,1740	18,7960	,000	2,9277	3,6117
Sosyal Arkadaşlık	-,2218	,0466	-4,7592	,000	-,3134	-,1302

Yeni Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,3882	,1507	17,4364	4	393	,000
Değişken	Katsayı (Beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,9809	,3054	6,4870	,000	1,3806	2,5813
Sosyal Arkadaşlık	-,0947	,0524	-1,8056	,0717	-,1977	,0084
Girişken	,1996	,0572	3,4915	,0005	,0872	,3120
Gayret	-,0171	,0562	-,3040	,7613	-,1276	,0935
Özgüven	,1990	,0550	3,6213	,0003	,0910	,3070

4.4.4.5. Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü

Örgütsel yalnızlığın alt boyutu olan sosyal arkadaşlığın tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısı boyutlarının aracılık rolü analizinde yeni bir model oluşturulmuştur (Tablo 4.20). Yeni regresyon modelinin örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma üzerindeki varyansı anlamlı olarak %19,64 oranında açıkladığı ortaya koyulmuştur. (p=,000) Modelde bulunan değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisini anlamak için p değerlerine bakmak ve yine modeldeki güven aralıklarının alt ve üst limiti olan LLCI ve ULCI değerlerine bakmak gerekmektedir. Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere modelde yer alan sosyal arkadaşlık değişkeninin duygusal tükenmişlik üzerinde negatif

anlamlı etkisi (-,2669 ;p=,000) olduğu görülmüştür. Ayrıca öz yeterlilik algısının girişkenlik (,2714;p=,000) ve özgüven (,1451;p=,0063) alt boyutlarının modele dahil olmasıyla sosyal arkadaşlığın duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolünü gösterdiği tablodan görülebilmektedir (-,1165; p=,0213). Ayrıca modelde öz yeterlilik algısının alt boyutu olan gayretin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. (-,0383 p=,4791) Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H3o ve H3p hipotezleri kabul edilmiş, H3n hipotezi istatistiksel olarak kabul edilmemiştir.

Tablo 4.20: Örgütsel Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutunun Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Boyutu Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü Analizi

Normal Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,2833	,0802	34,5517	1	396	,000
Değişken	Katsayı(beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,1680	,1695	18,6869	,000	2,8347	3,5013
Sosyal Arkadaşlık	-,2669	,2454	-5,8781	,000	-,3562	-,1777
Yeni Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,4431	,1964	24,0080	4	393	,000
Değişken	Katsayı (Beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,8472	,2936	6,2920	,000	1,2700	2,4244
Sosyal Arkadaşlık	-,1165	,0504	-2,3116	,0213	-,2156	-,0174
Girişken	,2714	,0550	4,9389	,000	,1634	,3795
Gayret	-,0383	,0541	-,7084	,4791	-,1446	,0680
Özgüven	,1451	,0528	2,7473	,0063	,0413	,2490

4.4.4.6. Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü

Örgütsel yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluğun tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısı boyutlarının aracılık

rolü analizinde yeni bir model oluşturulmuştur (Tablo 4.21). Yeni regresyon modelinin örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma üzerindeki varyansı anlamlı olarak %27,69 oranında açıkladığı ortaya koyulmuştur. ($p=,000$) Modelde bulunan değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisini anlamak için p değerlerine bakmak ve yine modeldeki güven aralıklarının alt ve üst limiti olan LLCI ve ULCI değerlerine bakmak gerekmektedir. Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere modelde yer alan duygusal yoksunluk değişkeninin duyarsızlaşma üzerinde anlamlı etkisi ($,4678$; $p=,000$) olduğu görülmüştür. Ayrıca öz yeterliliğin girişkenlik ($,2243$; $p=,000$) alt boyutunun modele dahil olmasıyla duygusal yoksunluğun duyarsızlaşma üzerindeki etkisini kısmi aracılık rolünü gösterdiği tablodan görülebilmektedir ($,3463$; $p=,000$) Ayrıca modelde öz yeterlilik algısının alt boyutları olan gayretin ($-,0666$; $p=,1599$) ve özgüvenin ($,0771$; $p=,1323$) aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H3f hipotezi kabul edilmiş, H3d ve H3e hipotezleri istatistiksel olarak kabul edilmemiştir.

Tablo 4.21: Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Alt Boyutunun Tükenmişliğin Alt Boyutu Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterlilik Algısı Boyutlarının Aracılık Rolü

Yeni Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,5262	,2769	37,6140	4	393	,000
Değişken	Katsayı (Beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,0189	,2561	3,9783	,0001	,5154	1,5224
Duygusal Yoksunluk	,3463	,0491	7,0480	,000	,2497	,4428
Girişkenlik	,2243	,0523	4,2930	,000	,1216	,3271
Gayret	-,0666	,0473	-1,4082	,1599	-,1595	,0264
Özgüven	,0771	,0512	1,5082	,1323	-,0234	,1777

Normal Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,4467	,1996	98,7250	1	396	,000
Değişken	Katsayı(beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,1616	,1104	10,5236	,000	,9446	1,3786
Duygusal Yoksunluk	,4678	,0471	9,9360	,000	,3752	,5603

4.4.5. Hipotez Testleri Sonuçları

Yapılan testler sonucunda hipotezlere yönelik sonuçlar aşağıdaki Tablo 4.22’de gösterilmiştir.

Tablo 4.22: Hipotez Testleri Sonuçları

Kod	Sonuç	Açıklama
H1	Kısmen Kabul	Örgütsel yalnızlığın tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.
H1a	Ret	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.
H1b	Kabul	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.
H1c	Kabul	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.
H1d	Kabul	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.
H1f	Kabul	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi vardır.
H2	Kısmen Kabul	Öz yeterlilik algısının tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H2a	Kabul	Öz yeterliliğin gayret alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H2b	Ret	Öz yeterliliğin gayret alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir etkisi yoktur.
H2c	Ret	Öz yeterliliğin gayret alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir etkisi vardır.
H2d	Ret	Öz yeterliliğin girişkenlik alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda negatif yönlü anlamlı etkisi vardır.
H2e	Kabul	Öz yeterliliğin girişkenlik alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.
H2f	Kabul	Öz yeterliliğin girişkenlik alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.
H2g	Ret	Öz yeterliliğin özgüven alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda negatif yönlü anlamlı etkisi vardır.
H2h	Kabul	Öz yeterliliğin özgüven alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutunda pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.
H3	Kısmen Kabul	Örgütsel yalnızlığın tükenmişliğe etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık etkisi vardır.
H3a	Kabul	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

H3b	Ret	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun aracılık etkisi yoktur.
H3c	Kabul	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun aracılık etkisi vardır.
H3d	Ret	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun aracılık etkisi yoktur.
H3e	Ret	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun aracılık etkisi yoktur.
H3f	Kabul	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun kısmi aracılık etkisi vardır.
H3h	Kabul	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun kısmi aracılık etkisi vardır.
H3j	Kabul	Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun kısmi aracılık etkisi vardır.

H3k	Kabul	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun kısmi aracılık etkisi vardır.
H3l	Ret	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun aracılık etkisi yoktur.
H3m	Kabul	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun kısmi aracılık etkisi vardır.
H3n	Ret	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun aracılık etkisi yoktur.
H3o	Kabul	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun kısmi aracılık etkisi vardır.
H3p	Kabul	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun kısmi aracılık etkisi vardır.
H3r	Ret	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının gayret alt boyutunun aracılık etkisi yoktur.

H3s	Kabul	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının özgüven alt boyutunun tam aracılık etkisi vardır.
-----	-------	---

H3t	Kabul	Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının girişkenlik alt boyutunun aracılık etkisi vardır.
-----	-------	---



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada örgütsel yalnızlığın tükenmişliğe etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü analiz edilmesi amaçlanmış, ana kütlesi Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde imalat işletmelerinde çalışan bireyler olarak belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan değişkenlerin bulunduğu 550 ankette 482 anket geri dönmüştür. Bu 482 ankette 70 anket boş bırakılan sorular ve gelişi güzel cevap verilmesi sebebiyle geçersiz sayılmış, 12 anket ise veri bütünlüğünü bozduğu için çıkarılmıştır. Geçerli 398 anket aracılığı ile veriler toplanıp analize dahil edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

- Araştırmaya katılan 398 çalışanın %16,6'sı 25 yaşından küçük, %15,1'i 26-30 yaş arasında, %13,1'i 31-35 yaş arasında, %15,6 36-40 yaş arasında, 15,1'i 41-45 yaş arasında ve %24,6'sı 45 yaş üzerindedir.
- Ankete katılanların %86,4'ü erkek, %13,6'sı kadındır.
- Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında büyük çoğunluğunun (%70,9) evli olduğu görülmektedir.
- Ankete katılanların %28,9'u 0-24 ay, %23,9'u 25-60 ay, %21,1'i 61-120 ay, %8,5'i 121-180 ay, %9'u 180-240 ay ve %8,5'i 214 ay ve üzeri kıdeme sahiptir.
- Ankete katılanların %33,7'si ilköğretim, %34,2'si lise, %11,1'i ön lisans, %18,8'i lisans ve %2,3'ü lisansüstü mezundur.

Yapılan araştırmada öz yeterlilik algısı alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşmada ise cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğu, erkeklerin duyarsızlaşma düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel yalnızlık alt boyutlarının, tükenmişliğin alt boyutlarının ve öz yeterlilik algısı alt boyutlarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyinin değişkenlerin alt

boyutları ile anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda eğitim düzeyinin sadece örgütsel yalnızlığın alt boyutu olan sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonucunda diğer değişkenler olan örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunda, tükenmişliğin kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarıyla ve öz yeterlilik algısının gayret, özgüven ve girişkenlik alt boyutlarıyla eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Toplam kıdemin ve yaşı, örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık ve duygusal yalnızlık, tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi ve öz yeterliliğin gayret, girişimcilik ve özgüven alt boyutları ile anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda toplam kıdemin anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunun tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarı üzerinde pozitif ve anlamlı, duyarsızlaşma üzerinde negatif ve anlamlı, duygusal tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun ise, tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma üzerinde pozitif ve anlamlı, duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı kişisel başarı alt boyutu üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı ortaya konmuştur.

Öz yeterlilik algısının tükenmişliğe etkisine bakıldığında öz yeterliliğin özgüven boyutu hariç, öz yeterliliğin alt boyutlarından girişkenlik alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu, gayret alt boyutunun da pozitif ve anlamlı etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Öz yeterliliğin gayret boyutu hariç, öz yeterliliğin alt boyutlarından girişkenlik ve özgüven alt boyutlarının duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Son olarak bakıldığında öz yeterliliğin gayret alt boyutu hariç öz yeterliliğin alt boyutlarından girişkenlik ve özgüven alt boyutlarının duyarsızlaşma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ortaya konulmuştur.

Yapılan aracılık analizinde örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun duygusal tükenmişliğe etkisinde girişkenlik ve özgüven boyutlarının kısmi aracılık üstlendiği ortaya konulurken, gayret boyutunun aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Yine duygusal yoksunluğun duyarsızlaşmaya etkisinde girişkenliğin kısmi aracılık gösterdiği, gayret ve özgüvenin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Son olarak duygusal yoksunluğun kişisel başarıya etkisinde gayret ve girişkenliğin tam aracılık rolü gösterdiği ve özgüvenin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel yalnızlığın diğer boyutu olan sosyal arkadaşlık boyutunun kişisel başarı üzerinde gayret ve girişkenliğin kısmi aracılık ettiği, özgüvenin aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Yine örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun duygusal tükenmişlik üzerine etkisinde girişkenlik ve özgüvenin tam aracılık etkisi gösterdiği, gayretin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Son olarak örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde girişkenlik ve özgüvenin kısmi aracılık etkisi gösterdiği, gayretin aracılık etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir.

Cubitt ve Burt (2002) okuldaki yöneticiler üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel yalnızlığın, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutları üzerinde pozitif etki gösterdiğini bulgulamıştır. Stephenson ve Bauer (2010) tarafından okul yöneticileri üzerinde yapılan çalışmada iş yaşamındaki kaliteyi etkileyen faktörlerin (sosyal destek, rol stresi ve koçluk) tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel yalnızlığının aracı rolünü incelemiştir. Çalışmada örgütsel yalnızlığın fiziksel tükenmişlik ve duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracı role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aşık (2016) tarafından otel çalışanları üzerinde yapılan çalışmanın bulgularına göre duygusal ve sosyal yalnızlığın, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi alt boyutları üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu görülmüştür. Özdemir (2021) tarafından iş yerinde yalnızlık algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünü incelemeyi amaçlayan çalışmada duygusal yalnızlığın örgütsel sinizm alt boyutlarına olan etkisinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutunun aracı rolü olduğu bulunmuştur. Skaalvik vd., (2007) öz yeterlilik ile tükenmişlik arasında yüksek bir negatif korelasyon bulmuşlardır. Moghadam vd., (2013) yaptığı çalışmada belediye çalışanları arasında artan öz yeterliliğin duygusal tükenmede azalmaya yol açacağını ve buna bağlı olarak tükenmişlik miktarını azaltacağını bildirmiştir. Yapılan literatür taramasında henüz üç kavramı

kapsayan çalışma bulunmamaktır. Araştırmanın bu yönüyle yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sosyal bir varlık olan insanın iş yerinde yalnız hissetmesi istenen bir durum değildir. Çünkü bireyin kendini yalnız ve kötü hissetmesi örgüte karşı kendini kışkırtmasına, olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine neden olacağı için bu durum hem bireye hem işletmeye zarar vermektedir. Son yılların araştırma konusu olan tükenmişlik de önlenmediği takdirde ciddi sonuçlar yaratmaktadır. İş arkadaşları arasında iletişimi artıracak etkinlikler düzenlenmesi, örgütün ortak değer ve hedeflerine yönelik takım çalışmalarına öncelik verilmesi çalışanların örgütte sağlıklı bir iş ortamı oluşturulmasına katkı sağlayarak örgütsel yalnızlık ve tükenmişlik düzeyinin düşmesini sağlayacaktır. Çünkü bireyin iş yerinde kendini yalnız ve tükenmiş hissetmemesi öz yeterlilik düzeyini etkilemektedir.

Sonraki araştırmaların diğer örneklemeler üzerinde yapılması, farklı aracı veya düzenleyici değişkenler seçilerek gelecek araştırmalarda ortaya konması alan için faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- A, İ. B. & H. Akar (2010). ‘‘Eđitim Műfettiřlerinin Bazı Sosyal, Demografik ve Mesleki  zelliklerine Göre Mesleki Tükenmiřlik Düzeylerinin Belirlenmesi’’, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eđitim Fakültesi Dergisi*, 15, ss. 78-91
- Angerer, J. M. (2003). job burnout. *Journal of Employment Counseling*, 40(3), 98–107.
- Ardıç K & Polatcı S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GO   neği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10(2):69-96
- Ardıç, K & Polatcı, S. ‘‘Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler  zerine Bir Uygulama (GO   rneği)’’, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 10, 2008, s. 76.
- Avşaroğlu, Selahattin, M. Engin Deniz & Kahraman, A. (2005). ‘‘Teknik  ğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki - Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi’’, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 14: 115-129.
- Ay, F. (2015). İstismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir  alışma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 8 Sayı: 41 Volume: 8 Issue: 41
- Balcıoğlu İ, Memetali S & Rozant R. (2008). Tükenmişlik Sendromu (Burn Out Syndrome) *Dirim Tıp Dergisi* sayı:83 (99-104)
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44 (9): 1175– 1184. www.uky.edu
- Bandura, A. (1993). ‘‘Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning’’, *Educational Psychologist*, 28, 117-148
- Bandura, A. (1995). Exercise of personnel and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura, (Ed.), Self- efficacy in changing socities. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A., (1994). Self-Efficacy, In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia Of Human Behavior, (4)
- Barutcu, E. ve Serinkan, C., (2008). Günümüzün  nemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 8 (2), 541-561
- Basım, H. N. & şeşen, H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’ Da Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 6 (2) , 15-23 .
- Bauman, Z. (1991). *Modernity and Ambivalence*, Cornell University Press, New York
- Beemsterboer J & Baum BH. (1984) Burnout: Definitions and health care management. *Social work in healthcare*, 10: 97-110.
- Bell, R.A., Roloff, M.E., Van Camp, K. & Karol, S.H. (1990). Is it lonely at the top? Career success and personal relationships. *Journal of Communication*, 40 (1), 9- 23.
- Bosscher, Rudolf J; Smit & Johannes H. (1998). Behaviour Research and Therapy Vol. 36, Iss. 3, 339-343.
- Bozkurt,  . (2019). Örgütsel Yalnızlık, Olumsuz Boyutlarıyla  rg tsel Davranış (İçinde), Konya: Eğitim Yayınevi, ss.61-75

- Buluş, M.: (1997), Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık, *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 82-83
- Cemaloğlu, N. ve D. E. Şahin. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 15. 2, s. 465-484.
- Chan, S. H. ve Qiu, H. H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China, *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 1109- 1127
- Cherniss, C. (1988). *Observed Supervisory Behavior and Teacher Burnout in Special Education*. *Exceptional Children*, 54(5), 449–454.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W.: (1993) “A Review and an Integration of Research on Job Burnout”, *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Curtis, K.C. (2005). *An Analysis Of Construct Of Efficacy On NewTeacher Retention*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, George Mason University
- 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*, 27, 194-197
- Çetin, F., Basım, H. N. ve Aydoğan, O. (2011), “Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, ss. 61-70.
- Demir, T., (2013), İlköğretim Öğrencilerinin Yaratıcı Yazma Becerileri ile Yazma Özyeterlik Algısı İlişkisi Üzerine Bir Çalışma, *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 2(1), ss. 84-114.
- Demirbaş, B., ve Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 138-141
- DiTommaso, E., ve Spinner, B. (1997). Social and Emotional Loneliness: A Reexamination of Weiss’ Typology of Loneliness. *Personality and Individual Differences*, 22(3), s.417-427
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277
- Dolan, S. N. (1987). *The relationship between burnout and job satisfaction in nurses*. *Journal of Advanced Nursing*, 12(1), 3–12
- Durán, A., Extremera, N., Berrocal, P.F. ve Montalbán, F.M. (2006) “Predicting Academic Burnout and Engagement in Educational Settings: Assessing the Incremental Validity of Perceived Emotional Intelligence Beyond Perceived Stress and General Self-Efficacy” *Psicothema*, 18: 158-164.
- Erdil O. ve Ertosun Ö.G. (2011), The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol:24, 505-525
- Erdirençelebi, M., Ertürk, E., (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17 (2)

- Ergin C. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması (1992) 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 1992; 143-154.
- Ersoy, F., Yıldırım, C., ve Edirne, T. (2001). "Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu", *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi*, 10 (2).
- Evers, W.J.G., Brouwers, A. ve Tomic, W. (2002) "Burnout and Self-Efficacy: A Study on Teachers' Beliefs When Implementing An Innovative Educational System in the Netherlands" *British Journal of Educational Psychology*, 72
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff Burn-Out. Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Garver '99 & Betsy C., (1999) "Loneliness and Coping: Examining Predictors of Active and Passive Styles of Lonely Individuals" Honors Projects. 85
- Girgin, G. (1995), *İlkokul Öğretmenlerinde Meslektan Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi* (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Göçer, G. & Türkoğlu, A. (2018) Ortaokul Öğrencilerine Yönelik Bilişim Teknolojileri Öz-Yeterlik Algısı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 46: 223-238.
- Gumbert, D.E. & Boyd, D.P. (1984). The loneliness of the small business owner. *Harvard Business Review*, 62 (6), 33-38
- Günhan, B. C. & Başer, N. (2007), "Geometriye Yönelik Öz-Yeterlik Ölçeğinin Geliştirilmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:33, 68-76
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208–220.
- İş ve Çalışma Hayatı (kayseri.gov.tr)
- İşcan, Ö. & Çakır, S. (2016). Mentorluk Ve Psikolojik Güçlendirmenin Öz Yeterlilik Algısına Etkisi . *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 21 (1) , 1-15 .
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.
- Kandemir, M. & Özbay, Y., (2012), Akademik Özyeterlik Ölçeği (Aöyö): Geçerlik Güvenirlik Çalışması, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), ss. 201-214.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Karnick, P.M., (2005), Feeling Lonely: Theoretical Perspectives, *Nursing Science Quarterly*, 18 (1), 7-12.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. & Sayılar, Y. (2014). Effect 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 İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7)

- Kıser, M. D. Developmental Students Sources Of Self-Efficacy And The University Academic Support Program Impact, Unpublish Dissertation, Texas Tech University, 2008.
- Lam, L. W. & Lau, D. C. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships, *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 4265-4282.
- Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60(12), 1216–1224.
- Malach Pines, A. (2003). Occupational burnout: a cross-cultural Israeli Jewish-Arab perspective and its implications for career counselling. *Career Development International*, 8(2), 97–106
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Micheal P. & Leiter. (1997). The Truth About Burnout, San Francisco,CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mercan, N.; Oyur, E.; Alamur, B.; Gül, S. & Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226
- Michela, John L., Peplau, Letitia Anne & Weeks, David G (1982), Perceived Dimensions of Attributions For Loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43 (5): 931
- Miller, J. F. (2011). *Burnout and Its Impact on Good Work in Nursing*. *Journal of Radiology Nursing*, 30(4), 146–149.
- Muretta, R. J. (2004) Exploring The Four Sources Of Self-Efficacy. Unpublished Doctoral Dissertation, Tore University International, California.
- Nebioğulları, B., (2019), *Çalışan/Çalışmayan Annelerin Ebeveynlik Özyeterlilik Algıları İle 11-13 Yaş Çocuklarının Algıladığı Anne Tutumu ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi) Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikolojik Anabilim Dalı,
- Nihal, Ö. & Türkoğlu, H. (2006) ” Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik”, Muğla Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,16,s. 65-75
- Ouellette DM. (2004) The social network and attachment bases of loneliness.
- Önder, Ç., & Basim, N. (2008). Examination of developmental models of occupational burnout using burnout profiles of nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 64(5), 514–523
- Ören, N, Türkoğlu, H . (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16)
- Özçelik, H. & Barsade, S. (2011). Work Loneliness and Employee Performance. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri, *Amme İdaresi Dergisi*, 37, 97-115.

- Pajares, F., Prestin, A., Chen, J., & Nabi, R. L. "Social Cognitive Theory and Mass Media Effects" (2009). Book Chapters. 3.
- Parlak, Ö. & Sazkaya, K. M. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165, Mart
- Parlak, Ö., & Koçoğlu Sazkaya, M., (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)* , vol.8, 149-165.
- Peplau, L.A. & Perlman, D. (1984), Loneliness research: A survey of emprical findings. In L.A. Peplau and S.E. Goldston (Eds.), Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness
- Peplau, L.A., Miceli, M. & Morasch, B. (1982). Loneliness and selfevaluation. In L.A. Peplau & D. Perlman (Eds.), Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy (135-151). Newbury Park, CA: Sage.
- Riethof, N., & Bob, P. (2019). *Burnout Syndrome and Logotherapy: Logotherapy as Useful Conceptual Framework for Explanation and Prevention of Burnout. Frontiers in Psychiatry*, 10
- Rokach, A. (2004). Loneliness then and now: Reflections on social and emotional alienation in everyday life. *Current Psychology*, 23(1),
- Rokach, A., & Brock, H. (1998). Coping With Loneliness. *The Journal of Psychology*, 132(1), 107–127.
- Rook, K. (1984). Research on social support, loneliness, and social isolation: Toward an integration. *Review of Personality and Social Psychology*, 5: 239-264.
- Salanova, M., Peiró, J.M. & Schaufeli, W.B. (2002) “Self-Efficacy Specificity and Burnout among Information Technology Workers: An Extension of the Job Demand-Control Model” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1): 1-25.
- Schaufeli, W. B. & Greenglass, E. R., (2001). Introduction to Special Issue on Burnout and Health, *Psychology & Health*, 16 (5), 501-510.
- Smith, M. S. (2002). Using the Social Cognitive Model to Explain Vocational Interest in Information Technology. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 20
- Stajković, A. D. & Luthans, F. (1998). “Social Cognitive Theory And Selfefficacy: Going Beyond Traditional Motivational And Behavioral Approaches”, *Field Report*, 62–74.
- Steele-Dadzie, T. E. (2004). *Relationships Among Teacher Self-Efficacy, Student Self-Efficacy, And Student Performance*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The State University New Jersey, USA
- Şişman, M., & Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumu ve sosyal -duygusal yalnızlık düzeyleri, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G., & Osmanoğlu Taştan, N.: (2018) “Psikolojik Şiddet Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, 25(1), 113-131

- Tatlılıoğlu K. Maslach & Jacksons (2019) Tükenmişlik Modeli Bağlamında Tükenmişlik Kavramı. ss. 357-67. Kiev-Ukraine: IKSAD- Institute of Economic Development and Social Research.
- Tunç T, (2008) *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik İle Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* (Yüksek Lisans Tezi)
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlikte Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. (Doktora tezi) Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana
- Türk Dil Kurumu (TDK), Güncel Türkçe sözlük, İnternet Kaynağı; www.tdk.gov.tr.
- Weiss, R.S. (1987). Reflections on the present state of loneliness research. In. M. Hojat & R. Crandall (Eds.), *Loneliness: Theory, research and applications* (p. 1-16). San Rafael, CA: Select Press.
- Wright S.L, & Burt C.D.B., Strongman KT. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development, *NZ J Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wright SL. (2015) *Coping With Loneliness at Work*. In Sha'ked A; Rokach A (Ed.), *Addressing Loneliness: Coping, Prevention and Clinical Interventions*: 123-134. New York: Routledge.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace* (Unpublished Doctoral Dissertation), University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.
- Wright, S. L. (2005). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. In *The effect of affect in organizational settings*. Emerald Group Publishing Limited.
- Wright, S. L. (2007). *The Experience of Loneliness in Organisations*. Paris, France: European Academy of Management Conference (16-19 May 2007), pp. 1-36
- Yakut, S. ve Certel, H. (2016). Öğretmenlerde yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Birey ve Toplum*, 6(11), 169-193.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2007). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Detay Yayıncılık
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21 (4), 301-308
- Yılmaz, E. (2011). An Investigation Of Teachers' Loneliness in The Workplace in Terms of Human Values They Possess, *African Journal of Business Management*, 5, 5070-5075.
- Yılmaz, T.D. (2009). *"Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri"nde Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeyi ve İlişkili Etmenler"*, (Yüksek lisans tezi) Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 296
- Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and educational development. In A. Bandura, (Ed.), *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press

ETİK KURUL ONAYI

Bu çalışma için Etik Kurul onayı Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 31/05/2022 tarihli ve 236 numaralı kararı ile alınmıştır.



EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı;

“Örgütsel Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Rolünün İncelenmesi” konulu bu araştırma Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda yüksek lisans tez çalışması kapsamında yapılmaktadır. Araştırma verileri sadece bilimsel araştırma için kullanılacak, başka kişi veya kurumlarla paylaşılmayacaktır. Anket genel olarak değerlendirileceği için **isminiz kesinlikle istenmemektedir.** Ankete tam ve içten cevap vermeniz araştırmanın amacına ulaşmasında oldukça önemlidir. Tüm soruları eksiksiz doldurmanızı rica eder, katkılarınız için teşekkür ederiz.

Hilal Gökçe Büyükbalbant

I.BÖLÜM: Kişisel Bilgi Formu

1- Yaşınız:

2- Cinsiyetiniz;

() Erkek () Kadın

3- Medeni Durumunuz;

() Evli () Bekar () Diğer

4- Eğitim Durumunuz;

() İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü

5- Kaç Yıldır Bulunduğunuz İş Yerinde Çalışmaktasınız:

II.BÖLÜM: Örgütsel Yalnızlık Ölçeği

	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi size en uygun olan seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.					
2.	Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.					
3.	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.					
4.	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
5.	İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.					
6.	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.					
7.	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
8.	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.					
9.	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.					
10.	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
11.	İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.					
12.	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.					
13.	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
14.	İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.					
15.	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.					
16.	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					

III.BÖLÜM: Tükenmişlik Ölçeği

	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi size en uygun olan seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İşimde karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
2.	İşimde karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.					
3.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
4.	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
5.	İşimde karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
6.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
7.	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
8.	İşimdeki duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.					
9.	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
10.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
11.	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
12.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.					
13.	Yaptığım işte yıldığımı hissediyorum.					
14.	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
15.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
16.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yapıyor.					
17.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
18.	İşimde karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
19.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
20.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
21.	İşimde karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
22.	İşimde karşılaştığım insanların, bazı problemlerinin nedeni sanki benmişim gibi davrandıklarını hissediyorum.					

IV.BÖLÜM: Öz Yeterlilik Algısı Ölçeği

	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi size en uygun olan seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Eğer bir şey çok karmaşık görünürse denemeye bile yeltenmem.					
2.	Çok zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.					
3.	Yeni bir şey öğrenmeye çalışırken, eğer başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim.					
4.	Plan yaptığımda, o planı hayata geçirebileceğimden eminimdir.					
5.	Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarıya kadar denemeye devam ederim.					
6.	Hoşlanmadığım bir şeyi yapmak durumunda kaldığımda, bitirene kadar o işte ısrarcı olurum.					
7.	Bir şey yapmaya karar verdiğimde, doğrudan o iş üzerinde çalışmaya başlarım.					
8.	Başarısızlık, beni sadece daha azimli bir şekilde denemeye yöneltir.					
9.	Kendim için önemli hedefler belirlediğimde, bu hedeflere nadiren ulaşırım.					
10.	Hayatımda karşılaştığım çoğu problemi halletme konusunda kendimi kabiliyetli görmüyorum.					
11.	Beklenmeyen sorunlar oluştuğunda, onları çok iyi halledemem.					
12.	Bir şeyler yapma konusunda kendimi güvensiz hissedirim.					