

MAKÜ

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

T.C.

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞYERİ ARKADAŞLIĞININ İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİSİ

MERVE GÜNEŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

PROF. DR. HÜSEYİN ÇİÇEK

BURDUR - 2024

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞYERİ ARKADAŞLIĞININ İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİSİ

MERVE GÜNEŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
PROF. DR. HÜSEYİN ÇİÇEK

Jüri: Doç. Dr. Mehmet Ali TAŞ

Jüri: Dr. Öğr. Üyesi Sefa CEYHAN

BURDUR - 2024

**T.C. BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL
BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

ETİK BEYANI

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'ne göre hazırlamış olduğum “İşyeri Arkadaşlığının İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik ve etik kuralları ihlal etmediğimi, tezimin özgün olduğunu, başvurduğum kaynakları metin içinde, dipnotlarda ve kaynakçada eksiksiz ve bilimsel kurallara uygun olarak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Merve GÜNEŞ

TEŞEKKÜR METNİ

Burdur, 2024

Yüksek lisans eğitimim boyunca her zaman desteğini esirgemeyen, bu yolda devam etmem için elinden geleni yapan, her türlü olumsuzluğu aşmama yardımcı olan değerli danışanım Prof. Dr. Hüseyin ÇİÇEK hocama teşekkürlerimi sunarım.

Beni tüm süreçte destekleyen ve yardımlarını esirgemeyen, değerli dostum Akif'e teşekkür ederim.

Beni yaşamım boyunca destekleyen, aldığım her kararda arkamda duran, eğitim hayatım boyunca da en büyük destekçilerim aileme teşekkürlerimi sunarım.

(GÜNEŞ, Merve, *İşyeri Arkadaşlığının İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2024)

ÖZET

İşyerinde arkadaşlık, çalışanların verimliliğini, motivasyonunu ve genel iş ortamını olumlu yönde etkileyebilir. İş arkadaşları arasında sağlıklı ilişkiler kurmak ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak, birçok açıdan önemlidir. İşyeri arkadaşlığı, çalışanların psikolojik durumunu önemli ölçüde etkileyebilir. Sağlıklı işyeri ilişkileri, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılamak, motivasyonlarını artırmak ve genel psikolojik iyi oluşlarını desteklemek için kritik bir rol oynar. İyi işyeri ilişkileri, bireyin genel psikolojik sağlığına, iş memnuniyetine ve iş performansına olumlu etki edebilir.

Bu araştırmada çalışanlarda işyeri arkadaşlığının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik iyi oluşa etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi 2023 yılında Isparta Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışmakta olan 420 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde nicel veri analiz yöntemleri kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırma verileri SPSS istatistiksel paket programı ile analiz edilmiştir. Analizlerde verilerin normallik dağılımları incelenmiş ve normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu verilerin dağılımına uygun olarak analizlerde parametrik istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Araştırma verilerinin karşılaştırılmasında araştırma değişkenleri ile ilişkiler kurulmuş, betimsel istatistikler, yüzde dağılımları, bağımsız örneklem t testi, ANOVA testi ve korelasyon analizleri kullanılmıştır. Çalışanlarda, iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan sosyal arkadaşlık ile işyeri arkadaşlığının yüksek düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Buna göre sosyal arkadaşlığı yüksek olan çalışanların işyeri arkadaşlığının da yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadınların psikolojik iyi oluş ve işyeri arkadaşlığı düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kadınların iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İşyeri Arkadaşlığı, Psikolojik İyi Oluş, İş Yaşamında Yalnızlık*

(GÜNEŞ, Merve, *The Effect of Workplace Friendship on Loneliness and Psychological Well-Being in Work Life*, Master Thesis, Burdur, 2024)

ABSTRACT

Friendship in the workplace can positively impact employee productivity, motivation, and the overall work environment. Establishing healthy relationships among co-workers and creating a supportive work environment is important in many ways. Workplace camaraderie can significantly affect the psychological state of employees. Healthy workplace relationships play a critical role in meeting employees' emotional needs, increasing their motivation, and supporting their overall psychological well-being. Good workplace relationships can positively influence an individual's overall psychological health, job satisfaction, and job performance.

This study aimed to examine the effects of workplace friendship on loneliness and psychological well-being in employees' work lives. The relational screening model, one of the quantitative research models, was used in the research. The sample of the research consists of 420 people working in Isparta Organized Industrial Zone in 2023. Demographic information form, Workplace Friendship Scale, Loneliness in Business Life Scale, and Psychological Well-Being Scale were used as data collection tools in the study. Quantitative data analysis methods were used to analyze the research data. In this context, the research data was analyzed with the SPSS statistical package program. In the analysis, the normality distributions of the data were examined, and it was determined that they showed a normal distribution. Parametric statistical techniques were used in the analysis in accordance with the distribution of these data. In comparing the research data, relationships were established with the research variables, and descriptive statistics, percentage distributions, independent sample t-tests, ANOVA tests, and correlation analyses were used. It has been determined that social friendship, a sub-dimension of loneliness and workplace friendship, are highly related among employees. Accordingly, it was determined that employees with high social friendship also had high workplace friendship. It was determined that women's psychological well-being and workplace friendship levels were higher than men's. Moreover, it has been ascertained that women's level of emotional deprivation, a sub-dimension of loneliness, and social friendship in the workplace are higher than men's.

Key Words: *Workplace Friendship, Psychological Well-Being, Loneliness in Work Life*



İÇİNDEKİLER

ETİK BEYANI	i
TEŞEKKÜR METNİ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ ARKADAŞLIĞI

1.1. İşyeri Arkadaşlığının Tanımı ve Gelişimi	1
1.2. Empati Kurma	4
1.3. İletişim	5
1.4. Paylaşım	5
1.5. Sınır Belirleme	6
1.6. Grup Etkinlikleri	7
1.7. Çatışma Çözümü	7
1.8. İşyerinde Yalnızlık	8
1.9. İşyeri Arkadaşlığının Olumlu Etkileri	10
1.10. İşyeri Arkadaşlığının Olumsuz Etkileri	14

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

2.1. Yalnızlık ve İş Yaşamında Yalnızlık Kavramının Tanımı	19
2.2. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramının Boyutları	21
2.2.1. Sosyal Arkadaşlık Boyutu	22
2.2.2. Duygusal Yoksunluk Boyutu	24
2.3. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramının Nedenleri	25
2.3.1. Sosyal Destek Eksikliği	26
2.3.2. Zayıf Sosyal Beceriler	26
2.3.3. Düşük Benlik Algısı	27

2.3.4. Bireysel ve Psikolojik Faktörler	27
2.3.5. Sosyal İlişkilerdeki Eksiklikler	28
2.3.6. Bilişsel Faktörler (Gerçek Dışı Öznel Değerlendirmeler)	28
2.3.7. Sıkıntı Veren Duygu veya Duygusal Zorlanmalar	29
2.4. İş Yaşamında Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	29
2.4.1. Bilişsel Yaklaşım	29
2.4.2. Psikodinamik Yaklaşım	30
2.4.3. Fenomolojik Yaklaşım	31
2.4.4. Varoluşçu Yaklaşım	32
2.4.5. Etkileşimsel Yaklaşım	33
2.5. İş Yaşamında Yalnızlığın Sonuçları	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

3.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Tanımı ve Gelişimi	36
3.2. Psikolojik İyi Oluşa Etki Eden Faktörler	38
3.3. Psikolojik İyi Oluş Risk Faktörleri	51
3.4. Psikolojik İyi Oluşun Alt Boyutları	53
3.4.1. Kendini Kabul	54
3.4.2. Hayatın Amacı	55
3.4.3. Özerklik	55
3.4.4. Kişisel Gelişim	56
3.4.5. Çevresel Uсталık	57
3.4.6. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	57
3.5. Psikolojik İyi Oluşu Açıklayan Kuramlar	58
3.5.1. Psikanalitik Kuram ve İyi Oluş	58
3.5.2. Analitik Kuramı ve İyi Oluş	59
3.5.3. Bireysel Psikoloji ve İyi Oluş	60
3.5.4. Psikososyal Gelişim Kuramı ve İyi Oluş	61
3.5.5. Kişilerarası İlişki ve İyi Oluş	61
3.5.6. Varoluşçu Yaklaşım ve İyi Oluş	62

3.5.7. Hümanistik Yaklaşım ve İyi Oluş	63
3.6. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yaklaşımlar.....	64
3.6.1. Aristo'nun Eudaimonia Kavramı.....	64
3.6.2. Bradburn'un Psikolojik İyi Oluş Formülasyonu	65
3.6.3. Carol D. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Formülasyonu	66
3.6.4. Diener ve Biswas-Diener'in Psikolojik Sağlık Formülasyonu ..	69
3.6.5. z-Belirleme Kuramı	70

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve nemi	71
4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezi	71
4.3. Araştırmanın Yöntemi	73
4.4. Araştırmanın Evren ve rneklemi	73
4.5. Veri Toplama Araçları	73
4.5.1. İşyeri Arkadaşlığı lçeği.....	73
4.5.2. İş Yaşamında Yalnızlık lçeği.....	74
4.5.3. Psikolojik İyi Oluş lçeği	74
4.6. Veri Toplama Yöntemi	74
4.7. Verilerin Analizi	74
4.8. Bulgular.....	75
4.8.1. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliğine Dair Bulgular.....	75
4.8.2. Ölçek Verilerinin Normallik Dağılımı	76
4.8.3. Katılımcıların Sosyo Demografik zelliklerine Dair Bulgular .	77
4.8.4. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	79
4.8.5. Regresyon Analizi Sonuçları	80
4.8.6. Fark Testi Analizi Sonuçları.....	82
SONUÇ, TARTIşMA VE ÖNERİLER	90
KAYNAKÇA.....	94
EKLER	119
ZGEÇMİş	122

KISALTMALAR

AMOS : Analysis of Moment Structures

CFI : Cumulative Frequency Interval

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

DF : Degrees of Freedom

GFI : Goodness of Fit Index

RMSEA : Root Mean Square Error of Approximation

SRMR : Standardized Root Mean Square Residual

S.S : Standart Sapma

SPSS : Statistical Package of the Sciences for Windows

Vb. : Ve Benzeri

Vd. : Ve Diğerleri

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları.....	75
Tablo 2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları	76
Tablo 3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları	76
Tablo 4. Ölçek ve Alt Boyutlara Ait Normallik Testi Sonuçları.....	77
Tablo 5. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı.....	77
Tablo 6. Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları	79
Tablo 7. İşyeri Arkadaşlığının İş Yaşamındaki Yalnızlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları	80
Tablo 8. İşyeri Arkadaşlığının Duygusal Yoksunluk Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları	81
Tablo 9. İşyeri Arkadaşlığının Sosyal Arkadaşlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları	81
Tablo 10. İşyeri Arkadaşlığının Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları	82
Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyet Bağlamında T-Testi Bulguları.....	83
Tablo 12. Katılımcıların Yaş Bağlamında Anova Analizi Bulguları.....	83
Tablo 13. Eğitim Durumuna Göre Anova Analizi Bulguları.....	85
Tablo 14. Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Anova Analizi Bulguları.....	85
Tablo 15. Toplam Çalışma Süresine Göre Anova Analizi Bulguları.....	86
Tablo 16. İşletmedeki Pozisyona Göre Anova Analizi Bulguları.....	87
Tablo 17. Departmana Göre Anova Analizi Bulguları.....	88
Tablo 18. Hipotez Sonuç Tablosu	89

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Psikolojik İyi Oluşun Alt Boyutları (Ryff, 1989: 1074).....	54
Şekil 2. Araştırma Modeli 1	72
Şekil 3. Araştırma Modeli 2	76



GİRİŞ

İşyeri arkadaşlığı, çalışanların iş ortamında birbirleriyle kurdukları sosyal bağları ifade eder ve işyerindeki atmosfer üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş yerinde güçlü arkadaşlık ilişkileri, çalışanların iş tatminini artırırken, motivasyon ve bağlılık düzeylerini de yükseltir. Bu tür arkadaşlıklar, çalışanların iş stresini daha kolay yönetmelerine yardımcı olur ve genellikle daha olumlu bir iş deneyimi yaşamalarını sağlar. Aynı zamanda, işyeri arkadaşlığı, çalışanların yalnızlık hissini azaltarak, onların psikolojik iyi oluşlarını destekler.

İşyeri arkadaşlığı, bireylerin iş hayatında yalnızlık hissetmelerini önlemekte kilit bir rol oynar. İş ortamında sosyal bağları güçlü olan çalışanlar, kendilerini daha güvenli ve desteklenmiş hissederler, bu da işyeri bağlılığını ve performansını olumlu yönde etkiler. İş arkadaşlarıyla yapılan sohbetler, ortak projeler ve sosyal etkinlikler, çalışanların birbiriyle daha yakın ilişkiler kurmasını sağlar ve bu da işyerindeki genel atmosferi iyileştirir. Böyle bir ortamda çalışanlar, sorunlarını daha rahat dile getirir ve birlikte çözüm üretme konusunda daha istekli olurlar.

Ayrıca, işyeri arkadaşlığı, çalışanların psikolojik iyi oluşunu doğrudan etkileyen bir faktördür. İş arkadaşları arasında kurulan güçlü bağlar, bireylerin kendilerini daha değerli ve saygıdeğer hissetmelerine katkıda bulunur. Bu da çalışanların genel ruh hallerini ve işyerindeki mutluluk düzeylerini artırır. İşyerindeki sosyal destek, stresli durumlarla başa çıkma yeteneğini güçlendirir ve çalışanların iş-yaşam dengelerini daha iyi yönetmelerine yardımcı olur. İşyeri arkadaşlığı hem bireysel hem de örgütsel düzeyde büyük faydalar sağlayan önemli bir unsurdur.

İşyeri arkadaşlığı, iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik iyi oluş üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İşyerinde güçlü sosyal bağlar kuran çalışanlar, iş hayatında daha az yalnızlık hisseder ve bu, onların genel psikolojik durumlarını olumlu yönde etkiler. İş arkadaşlarıyla samimi ilişkiler geliştiren bireyler, iş ortamında kendilerini daha desteklenmiş ve değerli hissederler. Bu tür arkadaşlıklar, çalışanların karşılaştıkları zorlukları birlikte aşmalarına yardımcı olur ve bu sayede iş yaşamındaki stres düzeylerini azaltır.

İş yaşamında yalnızlık, bireylerin iş ortamında sosyal destekten yoksun hissetmeleriyle ortaya çıkar ve bu durum, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini

olumsuz etkileyebilir. Ancak işyeri arkadaşlığı, bu yalnızlık hissini azaltmada kilit bir rol oynar. İş arkadaşlarıyla güçlü bağlar kuran çalışanlar, duygusal ve sosyal destek alarak yalnızlık hissinden kurtulabilirler. Bu da onların işyerinde daha mutlu ve üretken olmalarını sağlar. Ayrıca, işyeri arkadaşlığı, bireylerin iş yerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırır ve bu da onların psikolojik iyi oluşunu destekler.

Psikolojik iyi oluş, bir bireyin genel mutluluk ve yaşam tatmini düzeyiyle ilgilidir ve bu, iş yerindeki sosyal ilişkilerden büyük ölçüde etkilenir. İşyeri arkadaşlığı, çalışanların kendilerini daha iyi hissetmelerine ve işyerinde daha olumlu bir bakış açısı geliştirmelerine katkıda bulunur. Bu tür sosyal bağlar, çalışanların kendilerini değerli ve önemli hissetmelerini sağlar, bu da onların işyerindeki genel mutluluk düzeyini artırır. Sonuç olarak, işyeri arkadaşlığı, iş yaşamında yalnızlık hissini azaltarak ve çalışanların psikolojik iyi oluşunu destekleyerek hem bireysel hem de örgütsel başarıyı artıran önemli bir faktör olarak öne çıkar.

İşyeri arkadaşlıklarının işyerinde yalnızlık ve psikolojik refah üzerindeki etkisi, örgütsel psikolojide giderek artan ilgi ve öneme sahip bir konudur. İşyeri arkadaşlıkları, çalışanların çalışma ortamındaki deneyimlerini ve algılarını şekillendirmede önemli bir rol oynar. Araştırmalar, olumlu işyeri ilişkilerinin varlığının yalnızlık duygularını önemli ölçüde azaltabileceğini ve çalışanlar arasında psikolojik refahı artırabileceğini göstermiştir (Yu vd., 2021). İşyeri arkadaşlıkları, meslektaşlar arasında sosyal destek duygusunu teşvik ederek, daha olumlu ve ilgi çekici bir çalışma ortamına katkıda bulunur ve nihayetinde hem bireysel çalışanlara hem de kuruluşun bir bütün olarak yararına olur.

Çalışma ortamında sosyal bağlantıların veya anlamlı ilişkilerin eksikliğinden kaynaklanabilen işyeri yalnızlığı, çalışanların psikolojik sağlığını etkileyen önemli bir faktör olarak tanımlanmıştır (Choi ve Ko, 2020). İşyeri yalnızlığı olgusu, sosyal etkileşimler ve örgütsel bağlamdaki ilişkilerin kalitesi ile iç içedir. Çalışmalar, işyeri yalnızlığının çalışan refahı, iş tatmini ve genel performans üzerindeki zararlı etkilerini vurgulamıştır (Badri vd., 2021). İşyeri arkadaşlıkları, çalışanların işyerinde yalnızlık deneyimlerini ve psikolojik refahlarını şekillendirmede hayati bir rol oynar. Kuruluşlar, olumlu ilişkileri teşvik ederek, çalışan memnuniyetini, performansını ve genel yaşam kalitesini artıran destekleyici ve ilgi çekici bir çalışma ortamı yaratabilir. İşyeri arkadaşlıkları, liderlik uygulamaları ve bireysel özellikler arasındaki karmaşık etkileşimi

anlamak, çalışanlar arasında sosyal bağlantıları ve duygusal refahı değer veren olumlu bir organizasyon kültürünü teşvik etmek için esastır.

Çalışmamızda işyeri arkadaşlığının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini bağımsız değişkenin bağımlı değişkenleri açıklama düzeyini araştıran nedensel bir etki modeli kurularak incelenmektedir.

Araştırmada işyeri arkadaşlığı; iş arkadaşlarından alınan destek, iş arkadaşlarından duyulan tatmin ve arkadaşların birbirlerini kollaması olmak üzere üç boyutta incelenmiş, bağımlı değişken olarak kurgulanan iş yaşamında yalnızlık ölçeği duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki alt boyutta, diğer bağımlı değişken olan psikolojik iyi oluş ise tek boyutta incelenmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ ARKADAŞLIĞI

1.1. İşyeri Arkadaşlığının Tanımı ve Gelişimi

Arkadaşlık; pek çok özelliği kapsayan derin ilişkiler ağıdır. Yager'in belirttiği üzere arkadaşlık kan bağı olmayan, en az iki kişi arasında gelişen, isteğe bağlılık ve gönüllük esasına dayanan, resmi bir belgeye dayanmayan ve karşılıklı ilişki halinde olan bir bağıdır (Di Gennaro ve Dutton, 2007). Bu özellikler arkadaşlık kavramının özünde yatan “güven”, “samimiyet”, “bağlılık” ve “özgürlük” kavramlarına vurgu yapmaktadır. Arkadaşlık karşılıklı anlayış, empati kurma, destek ve birlikte paylaşılan deneyimler üzerine kurulur ve zaman büyüyüp derinleşen ve güçlenen bir bağ olarak karşımıza çıkar. İnsanlar arasında kurulan bu bağ yaşamın pek çok yönünü kapsarken aynı zamanda hayatımızın önemli bir parçasını oluşturur (Maguire ve Dunn; 1997, 669-687).

Günümüzde pek çok insan vaktinin önemli bir bölümünü işyerinde geçirmektedir ve iş hayatı artık sosyal hayatında bir parçası konumuna gelmiştir. Dolayısıyla sosyal hayat ve iş hayatının harmanlanması, insan yaşamının önemli bir kısmının işyerinde geçiriyor olması örgüt içerisinde kurulan ilişkileri de çeşitlendirmiştir. İşyerindeki çalışma süreleri, işyeri çalışanlarının sürekli iletişim halinde olması ve sürekli karşılaşmaları sonucunda çalışanlar birbirine yakınlaşmakta dolayısıyla çalışanlar arasında sık sık iletişime geçilmesiyle çalışanlar arasındaki iletişim informal yapıya bürünerek arkadaşlık ilişkisi oluşmaktadır (Morrison ve Nolan, 2007). Bazı benzerliklere göre de işyeri arkadaşlığının sosyalleşme ihtiyaçları sebebiyle de işyeri dostluğuna da dönüşebilmektedir (Lee, 2005).

İşyeri arkadaşlığıyla ilgili olarak literatürde çeşitli tanımlamalarla karşılaşılabilir.

İşyeri arkadaşlığını kişilerarası özel ilişkilere sahip çalışanlar olarak tanımlanabilirken, karşılıklı beğenme, güven, ortak çıkar ve değerler içeren işyeri ilişkileri olarak da tanımlanabilmektedir (Büyükyılmaz ve Biçer, 2019).

Liu, Kwan, Fu, Ping ve Mao işyeri arkadaşlığını işyeri çalışanları tarafından kurulan benzersiz ve kişiler arası ilişkiler (Liu, Kwan, Fu, Ping ve Mao, 2013) olarak tanımlanırken başka bir yaklaşımda ise işyeri arkadaşlığının yalnızca birbirine arkadaşça

tutum sergilemek veya hoşlanmak olarak algılanmaması gerektiğinin ve taraflar arasında cana yakınlık ve olumlu bağlarla kurulan güçlü iletişim, güven ve kendilerine rahat hissetme durumlarında gerçekleşen bağ olarak belirtilmiştir (Jehn ve Shah, 1997).

Berman, West ve Richter (2002) ise işyeri arkadaşlığını tanıdılıktan öte, romantizm barındırmayan işyeri çalışanlarının karşılıklı ortak değer, bağ, güven ve ilgi alanlarını kapsayan ilişkiler ağı olarak tanımlamaktadır.

Sias, Heath, Perry, Silva ve Fix'de 2004 yılında yayımlanan çalışmasında işyeri arkadaşlığını beraber hoş vakit geçiren, duygusal ve fiziki ihtiyaçlarını anlayıp karşılayan ve birbirini koruyan, birbirlerini dinlemekten sıkılmayan, içerisinde ortak değerlerin ve karşılıklı saygının barındığı ilişkiler ağı olarak tanımlamaktadır.

Willmott ise işyeri arkadaşlığını çalışma hayatındaki iki kişinin sık görüşmesi sonucunda; “bağlılık”, “sağduyu”, “saygı”, “güven”, “keyif alma”, “empati” gibi bir çok özelliği barındırarak yakınlık ilişkisiyle kurulan bağ olarak tanımlamaktadır (Willmott, 1987).

İşyeri arkadaşlığını iş ilişkilerinden ayrı olarak görülmesi de gerekmektedir. Her ne kadar iş arkadaşlığı ve iş ilişkisi organizasyondaki sosyal çevre içerisinde gerçekleşmesine rağmen iş ilişkileri iş ile ilgili rollerden ve zorunlu olarak gerçekleşmekte iken işyeri arkadaşlığı gönüllü etkileşimler sonucu oluşmaktadır (Kanbur, 2015). Ayrıca işyeri arkadaşlığının işten kaynaklı streslerin engellenmesi, işten memnuniyetsizlik ve personel devir hızını azaltması gibi hem birey hem de işveren üzerinde önemli derecede olumlu etkileri vardır (Kram ve İsabella, 1985).

Bireylerin örgüt içerisinde üstlendikleri formal rollerin evrimleşmesiyle oluşan iş arkadaşlığıyla ilgili yapılan çalışmalarda bireysel ve bağlamsal olmak üzere iki farklı faktörün önemli rol oynadığını belirtilmektedir (Sias ve Cahill, 1998). Bireysel faktörler iş arkadaşlığı kuran bireylerin kişilik ve benzerlik gibi kendi özelliklerinden kaynaklanan faktörlerdir. Brehm (1985) benzerliğin “kişiler arası çekim kuramından” gelen en temel ilkelerden biri olduğunu savunmaktadır. Bireyler kendilerine benzeyen diğer birey veya bireylerden etkilenme eğilimi içerisinde olması sebebiyle arkadaşlık ilişkisinde benzerlik önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003). Örneğin aynı inanç değerlerine, aynı kültürel değerlere, aynı ilgi alanlarına benzer

özelliklere sahip bireylerin birbirleriyle daha kısa sürede etkileşime girerek daha kısa zamanda arkadaşlık kurmaları muhtemeldir.

Festinger'in 1954 yılındaki sosyal karşılaştırma kuramına göre, insanlar kendi duygu ve düşünceleriyle eş duygu ve düşünce sahibi kişilerle beraber olduklarında kendilerini rahat hissederek insanlar kendi tutum ve düşüncelerini teyit etmek için kendilerine benzer kişilerle görüşmek isteyeceklerdir. (Gemlik ve ark 2007).

Bireyin kişilik özellikleri bireyin değişmeyen ve tutarlı özelliklerinin tümü olarak tanımlanabilir. Kişilik özellikleri birbirine benzeyen bireylerinde yapılan araştırmalar sonucunda birbirleriyle daha kısa zamanda etkileşime girip arkadaşlık bağı kurdukları görülmüş olsa da birbirine zıt bireylerinde birbirini tamamlayıcı olarak oluşturdukları bağ ile de etkileşime girebilmektedir. Bu duruma örnek olarak baskın karakterli bir bireyin baskın karakterli birisinden daha çok yönlendirmeye eğilimli bir bireyle daha rahat bir ilişki kurabilecektir (Mao, Hsieh ve Chen, 2012).

Bağlamsal faktörler ise örgüt kültürü, işyerindeki ortak görevler, üstlerin kayıtsızlığı gibi faktörlerdir. Bu faktörlerinde işyeri arkadaşlığının kurulmasını kolaylaştırmakta, geliştirmektedir. Dolayısıyla işyerleri işle ilgili ve işle ilgili olmayan etkileşimler kurulmasıyla arkadaşlıkların oluşturulmasına olanak sağlar (Mao ve Hsieh 2012).

Şahsiyet ve algılanan benzeşme gibi kişisel etkenlerin yanı sıra yakınlık, mesuliyet, teknoloji, işle ilgili sorunlar ve kurum kültürü arkadaşlığın gelişimini etkileyen bağlamsal faktörlerdir (Şahinbaş 2018).

Kurumsal değişim süreçlerinde arkadaşlık önemli bir rol oynayarak işyeri arkadaşlıklarının güven ve ortak kimliği teşvik ederek kurumsal değişimi güdülediğini söyleyebiliriz. Dolayısıyla, değişim mantığının oluşumu, işyeri arkadaşlıklarının sağladığı güven ve desteklerden etkilenebilmektedir (Şahinbaş 2018). İşyeri arkadaşlıklarını karakterize eden yüksek güven düzeyi, kurumsal değişimin uygulanmasında arkadaşlık ilişkilerinin önemi büyüktür. Örgütün, değişim çabalarından önce arkadaşlıkları destekleme anlayışını geliştirmeleri ve kurumsal değişimi uygulayacak yöneticilere önerilmesi söz konusu olacaktır. Çünkü arkadaşlık ağları kurumun başarısını veya başarısızlığını etkilemektedir (Durusu ve Cemaloğlu 2019).

İşyeri arkadaşlığının geliştirilebilmesi için “empati kuma”, “iletişimi güçlendirme”, “paylaşım destek”, “sorumluluk üstlenme”, “sınırları koruma”, “çatışma çözümü”, “arkadaş sınırlarını koruma”, “grup aktivitelerine katılım sağlama” gibi hususlar bulunmaktadır (Hartup, 2021).

1.2. Empati Kurma

Empati; başkalarının duygularını anlama ve onların bakış açısını anlayışla karşılama yeteneği olarak tanımlanabilir. Bu durum bir kişinin kendisini başka bir kişinin yerine koyabilme ve o kişinin duygularını anlama sürecidir. Empati, insanların birbirini daha iyi anlamasına, birbirleriyle ilişkilerinin geliştirilmesine ve daha anlayışlı olmalarına yardımcı olmaktadır (Zhang vd, 2022).

Empati iş ilişkilerini ve genel anlamda insan ilişkilerini güçlendiren önemli bir unsurdur. İş arkadaşlarıyla empati kurabilmek, onların duygularını anlamaya ve onlara destek olmaya çalışmaktır. Empatinin bazı özellikleri ve gereklilikleri bulunmaktadır (Güripek ve Güzel, 2020). Bunlar;

- İş arkadaşlarının duygularını anlamaya çalışmak, onların ne hissettiklerini anlamak ve bu duygulara saygı duymak
- Karşısındaki kişinin duygularını, düşüncelerini ve motivasyonlarını anlamak için aktif bir şekilde dinleyerek anlamaya çalışmak
- Karşıdaki kişinin duygularını anladığını ve onları önemseydiğini göstererek destek sunmak, anlayışlı ve yardımcı olmak
- Kendi bakış açısını bir kenara koyarak karşı tarafında perspektifinden olaylara bakmak
- İş arkadaşlarıyla iletişim kurarken empati yapmak onların duygularını ve ihtiyaçlarını anlamak için önemlidir. Dolayısıyla bu daha sağlıklı ve Etkili iletişime olanak sağlar

Empati, işyerindeki ilişkilerin güçlenmesine, iş birliğinin artırılmasına ve daha sağlıklı bir iş ortamının sağlanmasına olanak sağlar. İnsanlar ise karşısındaki kişi tarafından empati kurulduğunu hissetmesiyle daha mutlu, daha huzurlu, daha motive ve daha bağlı hissetmesine neden olur. Bu durumda iş performansını artırır ve takım ruhunu güçlendirir (Ye ve Chen, 2020).

1.3. İletişim

İletişim insanlığın gelişiminde medeniyetlerin oluşumunda temel bir rol oynamıştır. İletişim, bilgi ve düşüncelerin paylaşılmasını sağlayarak toplumları bir araya getirirken kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin temelini oluşturur (Tortumlu ve Taş, 2020).

Bugün hızla değişen dünyada iletişim giderek daha karmaşık ve çeşitli bir hal almaktadır. Farklı İletişim kanalları, teknolojik gelişmeler ve küreselleşmeyle birlikte Etkili İletişim kurmak daha da önemli bir hale gelmiştir (Hu ve Subramony, 2022).

Etkili iletişim işbirliğini teşvik eder, çatışmaları azaltır, anlayışı artırır ve toplumları bir arada tutar. Bu nedenle iletişim becerilerini geliştirmek ve çeşitli iletişim kanallarını etkin bir şekilde kullanmak günümüzün karmaşık ve hızla değişen dünyasında başarılı olmanın temel unsurlarından birisidir (Çakır ve Seymen, 2023).

Doğru iletişim iş yaşamında oldukça kritik bir rol oynamaktadır. Açık ve net iletişim yanlış anlaşılmaları önler ve işbirliğini artırırken dürüst ve saygılı bir iletişim kurmak da ilişkilerin sağlamlığını güçlendirir (Alparslan vd, 2015).

1.4. Paylaşım

Paylaşım iş ilişkilerinin güçlenmesinde önemli bir unsurdur. İş arkadaşlarının arasındaki destek, birlikte çalışanların birbirlerine karşı duyarlılık göstermelerini, birbirlerinin başarılarını teşvik etmelerini ve desteklemelerini ve zor zamanlarında yardım etmelerini sağlar (Demir ve Gürkan, 2022).

Sorunları paylaşmak ve birlikte çözüm yollarını bulmak işbirliğini artırmasının yanı sıra ekip ruhunu da güçlendirmektedir (Bakan vd, 2020). Aynı zaman da bu paylaşımlar iş ortamında daha sağlam bir İletişim ağı oluşturabilir ve çalışanların birbirini daha iyi anlamalarına yardımcı olur.

Destek olmak sadece iş performansını artırmakla kalmazken aynı zamanda işyerindeki genel atmosferi de olumlu yönde etkiler. Birbirine yardımcı olan, birbirlerine destek veren ekipler genellikle işine daha motive, iş hayatında ve sosyal hayatında daha mutlu ve daha üretken olurlar. Dolayısıyla bu durum örgütün başarılarına olumlu katkı sağlar.

1.5. Sınır Belirleme

İş arkadaşlıkları değerlidir ancak profesyonel sınırları korumak da hayati önem arz etmektedir. Özel hayat ile iş hayatı arasındaki dengeyi sürdürmek hem Kişisel refahı hem de iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Profesyonel sınırlar özellikle işyerinde beraber çalışan insanlar arasında oluşan arkadaşlıklar da önemlidir. Özel hayatın iş ortamına taşınması iş performansını etkileyebilir ve iş ilişkilerini karmaşık hale getirebilir (Ardıç vd, 2021).

İş arkadaşlıklarının sınırlarını belirlemek ve özel konuları iş ortamından uzak tutmak genellikle daha sağlıklı bir çalışma ortamı saplar. Aynı zamanda iş arkadaşları arasında oluşan çatışmalar veya özel hayattan kaynaklanan gerginlikler iş ortamında stresi artırırken işbirliğini olumsuz etkiler. Dolayısıyla iş arkadaşlıklarının olumlu ve işbirlikçi olması için sınırların korunması önemlidir. Profesyonel sınırları korumak hem iş performansı hem de iş ilişkileri açısından önemlidir. Bu sayede daha sağlıklı bir çalışma ortamı ve dengeli bir özel hayatı sürdürmek mümkündür (Bozanoğlu, 2020).

Sağlıklı ve dengeli bir İletişim ve ilişki yönetimi için arkadaşlık ilişkilerinde sınır belirleme önemlidir. İlişkideki her iki tarafında Kişisel alanını koruyarak kendisini rahat hissettiği ve kendisine saygı duyulan bir ortam sağlanabilir. Karşılıklı saygı, anlayış ve İletişim bu sınırların sağlıklı bir şekilde belirlenmesine yardımcı olur. Bu kapsam da bazı ilke ve özellikler şu şekildedir; (Uluçay ve Zengin, 2020).

- **Kişisel Alanın Saygıyla Korunması:** Her bireyin Kişisel sınırları vardır. İlişkide bu sınırlara saygı göstermek önemlidir. Bireyler bazı konularda konuşmak istemeyebilir veya bazı konular hakkında konuşulurken kendisini rahatsız hissedebilir. Bu durumda karşılıklı olarak bu sınırları anlamak ve bu sınırlara saygı göstermek önemlidir.
- **Açık İletişim:** İlişkide sınırların belirlenmesi için açık İletişim önemli bir unsurdur. Ne tür konuların rahatlıkla paylaşılabileceği veya hangi durumlarda sınırların aşıldığı konusunda konuşulması önemlidir. Böylece her iki tarafında rahatsızlık hissettiği durumları dile getirerek anlayışla karşılanabilir.
- **İhtiyaçları Açıkça Belirtmek:** Bazı durumlarda bir kişi sınırlarını belirlemek veya belirli konularda rahat hissetmek için ihtiyaçları olduğunu

belirtmek isteyebilir. Bu tür durumlarda açık ve anlayışlı bir şekilde ihtiyaçları dile getirmek ilişkiyi güçlendirir.

- **Esneklik ve Anlayış:** Bireyin Kişisel sınırları zaman zaman değişebilir veya bazı durumlarda esnek olabilir. İlişkideki sınırların esneklik göstermesi, her iki tarafın da değişen ihtiyaçlarına uyum sağlayabilmesi için önemli bir durumdur. Esneklik ilişkinin büyümesine ve gelişmesine olanak tanır (Doğan vd, 2019).

1.6. Grup Etkinlikleri

Grup etkinlikleri iş arkadaşları arasında daha yakın ilişkiler kurulmasına olanak sağlamaktadır. Etkinlikler, hobiler veya takım çalışmaları gibi aktiviteler çalışan bireylerin birbiriyle daha iyi İletişim kurulmasına, birlikte zaman geçirilmesine ve ekip ruhunun geliştirilmesine olanak sağlar. Bu tür aktiviteler işyerindeki iletişimi güçlendirir ve çalışanların birbirlerini daha iyi tanımalarına olanak sağlar (Ayvaz vd, 2023).

Ortak ilgi alanları veya aktiviteler etrafında oluşturulan bu tür etkileşimler iş arkadaşları arasında daha güçlü bağların oluşmasına zemin hazırlar. Takım çalışmaları özellikle önemli bir unsurdur. Çünkü işbirliğini ve problemleri birlikte çözme becerisinin gelişmesine katkı sağlar. Dolayısıyla bu da işyerindeki işbirliğini artırır ve ekip performansının da olumlu yönde artmasına olanak sağlar. Ancak herkesin de farklı ilgi alanlarının da olabileceğini de unutmamak gerekir. Dolayısıyla bu tür grup aktivitelerinin zorunlu olmaması ve herkesin isteğe bağlı olarak katılabilmesi gerekmektedir. Bu durumda bireyler kendilerini daha rahat hissedeceklerdir. Burada önemli olan iş arkadaşları arasında birbirleriyle bağ kurmayı teşvik etmek, iş ortamını daha samimi ve birbirlerini destekleyici hale getirmektir (Çalışkan; 2011).

1.7. Çatışma Çözümü

İş hayatındaki bireyler çeşitli fikirler, beklentiler veya çalışma tarzlarından dolayı çalışma ortamında çatışmalar yaşayabilmektedir. Çatışmaların yapıcı bir şekilde çözülmesi iş ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde devam etmesi hususunda önemlidir. Anlayışlı olmak ve karşılıklı Çözüm Odaklı bir bakış açısıyla olaylara yaklaşmak çatışmaların çözümünde önemli bir durumdur. Empati kurarak karşı tarafın bakış açısını anlayarak saygı duymak çatışma durumunun çözümüne önemli bir katkı sağlayacaktır (Alparslan vd, 2022).

Çatışmaların çözümü için İletişim de önemli bir rol oynamaktadır. Duyguları ifade etmek, sorunları açık bir dille konuşmak ve taraflar arasında anlaşmaya varılabilmesi için birlikte çalışmak da önemli bir durumdur. Bireylerin birlikte yaptığı ortak çözüm arayışı genellikle daha kalıcı ve daha yapıcı sonuçlar doğurmaktadır. Çatışma çözümü işbirliğini ve ekip ruhunu desteklemektedir. Bu süreçte bireylerin esnek olması, değişime açık olmaları, ortak amaç doğrultusunda Çözüm Odaklı olmaları önemlidir. Bu yaklaşım çatışmaları fırsata çevirerek işbirliğini ve Etkili iletişimi artıracaktır (Milam, 2012).

1.8. İşyerinde Yalnızlık

Sosyal ilişkilerden uzaklaşma ve izolasyon durumunu ifade eden yalnızlaşma durumu bireyin sosyal ilişkilerindeki azalma, toplumdan veya çevresinden uzaklaşma ve iletişim eksikliği gibi nedenlerle kendisini yalnız hissetmesidir. İşyerinde yalnızlık çalışan bireylerin çalışma ortamından sosyal veya duygusal açıdan kendilerini izole hissetmelerini ifade eder (Suojanen, 2012). Yalnızlık ve sosyal dışlanma kavramları birbirinden farklı olsa da bazen yalnızlık sosyal dışlanmanın bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Çapraz, 2019;45).Bu durum iş yerinde çalışan bireylerin kendilerini dışlanmış veya bağlantısız hissetmeleriyle bağlantılıdır. İşyerinde yalnızlık, sosyal izolasyon, İletişim sorunları, değerlendirilme ve katılımın azalması, değişim ve duygusal destek eksikliği, teknoloji ve sanal iletişim, yaşam tarzı değişiklikleri, ruhsal durumlar gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir (Alparslan vd, 2022).

- **Sosyal İzolasyon:** İş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla olan etkileşim eksikliği, sosyal etkinliklerde yer almaması durumu veya işyeri ilişkilerinin yetersizliği gibi faktörlerden dolayı bireyde sosyal izolasyon hisse oluşabilmektedir.
- **İletişim Sorunları:** İş yerindeki çalışan bireyin çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurma veya anlaşılma zorlukları yaşamaları işyerinde yalnızlık hissine neden olabilmektedir. İletişim eksikliği çalışanların destek alamamasına neden olurken işbirliği yapma yeteneklerini de zayıflatmaktadır.
- **Değerlendirilmeme ve Katılımın Azalması:** Çalışan bireylerin çalışma ortamında fikirlerinin veya katılımlarının göz ardı edildiği durumda veya

değer verilmediği hissiyatı oluştuğunda yalnızlık hissedebilir. Bu durum çalışanların işe dâhil olma hissini azalmasına neden olabilir.

- **Değişim ve Duygusal Destek Eksikliği:** Özellikle yeni işe başlayan bireylerin veya organizasyonel değişimlerle karşılaşan çalışan bireyler uyum sağlama sürecinde duygusal destek eksikliği yaşanabilmektedir ve bu durum yalnızlık hissini oluşturmaya neden olmaktadır.
- **Teknoloji ve Sanal İletişim:** Günümüz dünyasında teknoloji kullanımının hızlı bir şekilde artmasıyla birlikte sanal iletişimde artması gerçek hayattaki sosyal etkileşimlerin azalmasına neden olmaktadır. Sanal iletişim yüz yüze ilişkilerin yerini alabilmekte ve kişilerin gerçek dünyadan izole olmasına neden olmaktadır.
- **Yaşam Tarzı Değişiklikleri:** İş yoğunluğu, yoğun çalışma temposu veya bireyin Kişisel tercihleri gibi sebeplerden ötürü bireyin sosyal etkinliklere katılmama durumu veya bireyin zaman ayıramama durumu yalnızlaşmaya neden olabilmektedir.
- **Ruhsal Durumlar:** Bireyin duygu durum bozukluğu, kaygı bozukluğu, depresyon gibi ruhsal durumlar kişilerin sosyal etkileşimden kaçınmalarına ve yalnızlık hissetmelerine yol açar.

Cindiloğlu vd. 2017 yılında “İşçilerin İşyeri Yalnızlıklarının İş ve Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri ve Bu Değişkenler Arasında Lider Üye Değişimin Aracılık Rolünü Belirleme”ye yönelik yapmış oldukları araştırmada işyerinde yalnızlığın lider değişimi ve iş ve yaşam memnuniyetini olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmıştır (Cindiloğlu vd, 2017).

Üstleri tarafından desteklenen çalışanlar, örgüt yapısı içerisinde daha fazla rol almakta ve serbestlik tanınmasıyla daha yaratıcı ve katılımcı davranışlar sergileyebilmektedirler. Üye ve lider arasında geliştirilen negatif ilişkiler ise çalışan bireyde stres oluşumuna neden olmakta ve çalışanın işinden uzaklaşmasına, işini benimseyememesine, örgütten uzaklaşmasına, örgüt içerisinde yalnızlık çekmesine ve yabancılaşmasına yol açabilmektedir. Çalışanlar içinde bulunduğu duruma anlam veremez hale gelmesiyle birlikte kendilerini güçsüz ve yalnız hissederler (Koçel, 2011; Yeniçeri, 2009).

Yalnızlaşma, bireylerin duygusal sağlığını, psikolojik refahını ve genel iyilik halini olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla sosyal bağları güçlendirmek, iletişimi teşvik etmek, destek gruplarına katılımı teşvik etmek, sosyal bağları güçlendirmek gibi önlemler alınabilir. Yalnızlık hissini azaltmak için bireyin sosyal çevresiyle etkileşimini artırmak önemlidir (Suojanen, 2012).

İşyerindeki yalnızlık hissi çalışan bireyin iş doyumunu, motivasyonunu ve iş performansını olumsuz etkileyecektir. İş yerinde sosyal bağların güçlendirilmesi, iş birliğinin ve takım çalışmasının teşvik edilmesi bu olumsuz durumun azaltmasında etkili olmaktadır. Ayrıca iş yerinde sosyal etkinliklerin düzenlenmesi ve iletişim artırıcı politikaların uygulanması çalışanların yalnızlık hissini azaltacaktır (Xu vd, 2018).

Genel olarak değerlendirildiğinde bireyin çalışma ortamında hiyerarşik yapısı arttıkça, yönetim kademesi yükseldikçe ve örgütün büyüklüğü arttıkça iletişim, destek ve etkileşimin azalma durumu oluşacağından bu durumun bireyin yalnızlık hissiyatın kapılmasına neden olabilecektir. Yalnızlık hissine kapılan bireyin işe yabancılaşması da söz konusu olacaktır.

1.9. İşyeri Arkadaşlığının Olumlu Etkileri

İşyeri arkadaşlığına bir bütün olarak bakıldığında hem bireyler hem işverenler hem de örgütteki işleyişin sağlığı açısından önemli derecede pozitif etkilerinden söz edilebilir.

İşyeri arkadaşlıkları iş ortamını daha keyifli ve daha destekleyici hale getirmesiyle birlikte çalışan bireylerin birlikte çalışmasından keyif almalarına ve daha fazla motive olmalarına neden olacaktır. İş yeri arkadaşlıklarının güven, saygı ve karşılıklı destek üzerine Kurulu olmasıyla iş ortamına olumlu etkileri oldukça yüksek olacaktır (Bozanoğlu, 2020).

İşyeri arkadaşlıklarındaki güçlü ilişkiler işyeri atmosferini daha olumlu hale getirecek, hem bireyin hem de şirketin başarısına olumlu katkı sağlayacaktır. Uluçay ve Zengin'e (2020) göre işyeri arkadaşlığının olumlu gelişmesi bireysel ve örgütsel anlamda aşağıdaki şekilde avantajlar sağlayabilir;

Zevkli İş Ortamı: İş yeri arkadaşlıklarıyla iş ortamının daha zevkli ve daha samimi hale gelmesiyle çalışma saatleri daha keyifli hale gelecektir. Ortak ilgi alanları ve espri anlayışı gibi faktörler işin daha eğlenceli olmasına yardımcı olabilir.

Bireysel Yaratıcılığın Gelişimi: Arkadaşlık ilişkileri sayesinde çalışanların farklı bakış açılarından faydalanmalarını sağlayabilir. Farklı düşüncelerin paylaşılması bireylerin yaratıcı düşünce süreçlerini geliştirebilir.

Örgütsel Bağlılık ve Moral: İşyeri arkadaşlıkları örgütsel bağlılığı artırabilir. Çalışan bireyler birbirleriyle daha iyi iletişim kurabilir, daha çok desteklenir bu da işe bağlılıklarını artırabilir. Aynı zamanda moralin yükselmesi çalışanları işte daha mutlu olmalarına ve kendilerini tatmin olmuş hissetmelerine yardımcı olabilir.

Çalışanların Kalmasını Sağlar: İşyeri arkadaşlıkları çalışanların işten ayrılma oranlarını azaltabilir. Güçlü ve destekleyici ilişkiler çalışanların şirkette kalma isteğini artırabilir. Özellikle işyerindeki sosyal bağlar çalışanları şirkette kalma kararlarını etkileyebilir.

İşyeri arkadaşlığı lider ile üye arasındaki etkileşim üzerinde de bazı sonuçları olmaktadır. Örgüt içerisinde ast ve üst ilişkileri kapsamında bazı roller üstlenen çalışan bireyler arasında kurulan yakın ilişkiler lider ve üye ilişkisinin de kuvvetlenmesine neden olabilmektedir. Dolayısıyla arkadaşlık ilişkisi çerçevesinde mübadele yeteneğinin iki taraf içinde artmasına neden olmaktadır (Herman, Dasborough ve Ashkanasy, 2008).

Özellikle kadın bireylerin çalışma ortamında karşılaştıkları endişe, stres ve huzursuzluk gibi ruhsal durumlarla baş edebilmek için arkadaşlık duygusunun vermiş olduğu sosyal yardımlaşmaya gerek duyarak arkadaşlık ilişkisinden dolayı bu desteği aramaktadırlar. Örgütlerde iş ortamında çalışan kadın bireylerin sosyal ortama diğer çalışanlara göre daha fazla ihtiyaç duymaktadır (Morrison, 2008; 10). Bu durum özellikle kadın bireylerde sağlandığında hem bireysel hem de örgütsel anlamda pozitif etki etmektedir.

Sağlam temeller üzerine kurulan iyi arkadaşlıklar bireyler arasındaki etkileşimi artırırken İdari amirler ile diğer personeller arasındaki etkileşimi güçlendirerek pozitif bir etki eder (Herman vd, 2008; 195). İşyeri arkadaşlığı zamanla ilerledikçe çalışan bireyler arasında birbirlerine karşı olan yardımlaşma, güven, empati ve sadakat gibi duygular da artmaktadır. Zamanla artarak ilerleyen bu duygularla bireylerin birbirlerine karşı

paylaşımın yapılmasına olanak sağlar. Bu ilişkiler zamanla süreç içerisinde sosyal ve kültürel alanlarda da devam ederek bireyin normal yaşamında yaşadığı sıkıntılardan kurtulmasında bu kurulan işyeri arkadaşlığından faydalanabilmektedir. Dolayısıyla yapılan bu karşılıklı yarar sağlayan ilişki her iki taraf içinde pozitif etki edecektir (Ingram ve Zou, 2008; 167).

İşyeri arkadaşlıkları, iş ortamında bir dizi olumlu etki yaratabilir. Bu ilişkiler, çalışanların stresini azaltabilir, mutluluğu arttırabilir ve olumlu işyeri davranışlarını teşvik edebilir. İşyeri arkadaşlıkları, çalışanların stresle baş etmelerine yardımcı olabilir (Gifford-Smith ve Brownell, 2003).

Destekleyici bir arkadaşlık ağı, stresle mücadelede etkili olabilmekte ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılayabilir. Bu da mutluluğu artırabilir ve işyerindeki genel atmosferi olumlu yönde etkileyebilir. İş arkadaşları arasındaki güçlü ilişkiler, işbirliği ve motivasyonu artırabilir. Birlikte çalışırken, insanlar daha fazla inançlı olabilir ve birbirlerinin başarılarına daha fazla destek olabilirler. Bu da örgütsel hedeflere ulaşmada daha iyi kararlar almasına teşvik edebilir (Di Gennaro ve Dutton, 2007).

İşyeri arkadaşlıkları, çalışanların birbirlerine daha fazla yardımcı olmalarını ve bilgi paylaşımlarını teşvik edebilir. Güçlü bir arkadaşlık ağı, insanların birbirlerine karşı daha açık olmalarını ve işbirliğini arttırmalarını sağlayabilir. Güçlü arkadaşlık ilişkileri, insanların birbirlerine açık ve yapıcı eleştirilere daha iyi yanıt vermesini sağlayabilir. Kibarlıkla birlikte, yapıcı eleştirilerden kaçınmadan iletişim kurmak, daha iyi iş kararlarının alınmasına yardımcı olabilir. İşyeri arkadaşlıkları, çalışanların birbirlerine destek olmalarını, işbirliği yapmalarını ve daha olumlu bir iş ortamı yaratmalarını sağlayabilir (Hartup, 2022). Bu tür ilişkiler, hem bireylerin hem de şirketin performansına ve başarılarına olumlu katkılarda bulunabilir.

Şahinbaş'a (2018) göre işyeri arkadaşlığının pozitif sonuçları şunlardır;

- “İş arkadaşları hem çalışanlar hem de bir bütün olarak kurumlar için faydalıdır
- Arkadaşlıklar, çalışanlar arasındaki etkileşimi güçlendiren ve bilgi paylaşımını artıran bir ortam sağlamaktadır

- Resmi iletişim kanallarına ek olarak, arkadaşlık ağları insanların bilgiye erişebilecekleri önemli bir araç olarak hizmet vermektedir.
- İşyerindeki arkadaşları birbirlerine “göz” ve “kulak” olmakta ve kurumlar hakkında ana bilgileri paylaşabilmektedir
- İşyeri arkadaşlığı sayesinde çalışanlar, işyerleri ve kişisel yaşamlarıyla ilgili duygularını ve deneyimlerini paylaşma fırsatına sahiptir
- İşyerinde kurulan bu dostluklar ve deneyimler, çalışanların psikolojik güvenliğini güçlendirmekte ve mutluluklarını arttırmaktadır
- İş dostluğu aynı zamanda insanların kariyerine de katkıda bulunmaktadır
- Kaliteli iş yeri dostlukları, insanların öğrenme tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir
- Arkadaşlıklar etkileşimin kalitesini arttırmakta, liderlerle çalışanlar arasındaki takas ilişkisinin kalitesini güçlendirmektedir.
- İşyerindeki bu dostluklar çalışanlar arasında güven, empati ve samimiyeti arttırmaktadır. Böylece, işyerinde sıkıntısı olan birisine yardım etmektedirler. Bu durum ise güven duygusu yaratmaktadır.”

İşyeri arkadaşlığı üzerine yapılan bilimsel çalışmalarda işyeri arkadaşlığı birçok açıdan değerlendirilmiştir. Bu alanda yapılan ulusal ve uluslararası düzeyde birçok akademik çalışma bulunmaktadır. Bu alanda önemli çalışmalar yapan Büyükyılmaz ve Biçer, 2019 yılında yayımlanan çalışmasında sağlık personellerinin algıladıkları işyerinde arkadaşlığın, ayrılma niyetindeki etkisini ve işe katılım derecesinin bu ilişkiye Aracılık edip etmeyeceğini araştırdıkları çalışmasında iş katılımının, işyeri arkadaşlığı ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi Aracılık etkisinin olduğunu saptamıştır. Yine 2019 yılında yayımlanan çalışmasında çalışanların örgütsel politika algılarının iş yeri arkadaşlığı algısını nasıl etkilediğini üzerine çalışmış ve “genel politik davranışların” işyeri arkadaşlığı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Durusu ve Cemaloğlu^da 2019 yılında yayımlanan ilköğretim okulu öğretmenlerinin mobing düzeyleri, işyeri arkadaşlığı algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin mobing düzeyleri nadir iken, işyerinde arkadaşlık algıları ve örgütsel bağlılık düzeyi çok yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Bozkurt, Çetinkaya vd.2016 yılındaki çalışmalarında işyerinde arkadaşlığın iş tatmini ve işyerindeki günlük operasyonlarında sürekli iletişim kuran akademik ve idari personelin ciro niyeti üzerindeki etkilerini araştırmak için yaptığı çalışmada işyeri arkadaşlıklarından kaynaklı memnuniyetin iş tatmini ve ciro niyeti üzerinde anlamlı olarak etkili olduğunu tespit etmiştir.

Alparslan vd. 2015 yılındaki yayımlanan iş yeri dostluğunun kişi-örgüt uyumu üzerinde bir etkisi araştırmalarında işyeri dostluğunun kişinin ve örgütün uyumu değişkenine olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Balaban ve Özsoy 2016 yılında yayımladıkları çalışmalarında işyeri dostluğunun işe katılım, algılanan bireysel performans ve iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemişlerdir ve arkadaşlık fırsatının iş tatmini, canlılık, bağlılık ve zayıf emilimi kuvvetle etkilediğini tespit etmiştir.

Mao vd. 2012 yılında yayımladıkları çalışmalarına göre, mevcut araştırmalar liderlerin/süpervizörlerin çalışanların üretkenliği için temel bir motivasyon kaynağı olduğunu öne sürmüş ve yapılan araştırmalar sonucunda, işyerinde arkadaşlığın iş algısının önemini arttırdığını ve bu tür bir gelişmenin organizasyonel seviyelere göre değişmediğini belirtmişlerdir.

Kanbur 2015 yılında yayımladığı makalesinde, işyeri arkadaşlığının örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkilerinin olduğunu gösterilmesi üzerine çalışarak. İşyeri arkadaşlığı örgütsel bağlılığın belirleyici bir faktörü olarak gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir.

1.10. İşyeri Arkadaşlığının Olumsuz Etkileri

İşyeri arkadaşlıkları bazı riskleri de içinde barındırmaktadır. Bu riskler işyerinde profesyonelliğin ve dengenin korunması noktasında bazı zorlukları da getirebilmektedir. İşyeri arkadaşlıkları bazen de romantik ilişkilere veya duygusal bağlarla objektiflikten uzaklaşmaya neden olabilmektedir. İşyeri arkadaşlıkları bazen çıkar çatışmalarına bazen de adil olmayan uygulamalara neden olabilmektedir. Arkadaşlık ilişkilerinin bazı durumlarda tarafsızlık ilkesini zedeleye bilmekte ve rasyonel karar vermemesine sebep olabilmektedir. Arkadaşlık ilişkilerinin bireysel çıkarların ön plana çıkmasıyla iş performansına ve profesyonellik standartlarına aykırı davranılmasına neden olabilmektedir.

İşyeri arkadaşlıklarının getirmiş olduğu bazı zorluklar şunlardır;

- **Sürtüşmeler ve Tuzaklar:** İşyeri arkadaşlıkları bazen iş arkadaşları arasında sürtüşmelere veya anlaşmazlıklara yol açabilmektedir. Özellikle arkadaşlık dışında kalan çalışanlar, arkadaşlık ilişkilerinden dışlanmış hissedebilir ve bu durum işyerinde çalışma ortamını olumsuz yönde etkiler.
- **Profesyonellik ve Dışlanma Riski:** İşyeri arkadaşlıklarının samimiyet veya yakınlık üzerine kurulabilmesinden dolayı bu bağı kuramayanların kendilerini dışlanmış olarak hissetmelerine neden olabilmektedir. Dolayısıyla bu durum profesyonellik ve eşitlik konusunda sorunlar oluşmasına neden olabilir.
- **Karar Almada Zorluklar:** İşyeri arkadaşlıkları karar alma süreçlerini karmaşık hale getirebilir. Özellikle yakın arkadaşlık ilişkisi içerisinde olanlar tarafsızlıklarını korumakta zorlanır ve rasyonel karar alma süreçlerini olumsuz etkileyebilir.
- **Zaman Kaybı ve Uygunsuz Davranışlar:** Arkadaşlık ilişkileri bazı durumlarda iş zamanının kaybına veya iş dışı uygunsuz davranışlara neden olabilir. Birey iş yerindeki belirli olan görevlerini yerine getirmek yerine, çalışma zamanını sosyal etkileşimlerle harcaması gibi durumlarda oluşabilmektedir.

İş arkadaşlıklarının bazı durumlarda zamanla cinsel taciz ortamını yaratması veya bu suça sebep olabilecek romantik arkadaşlıklara da dönüşme riski de bulunmaktadır. İşyerinde bireylerin birbirleriyle rekabet içerisinde bulunduğu düşünüldüğünde çalışan bireylerin birbirleriyle güç, daha iyi ücret almak ve daha üst seviyeye yükselmek için rekabet içerisinde olmaları ve bunu profesyonellikten uzaklaşmalarıyla yapmaları çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyebilir (Berman vd, 2002; 218). Dolayısıyla bireyler güven, samimiyet veya arkadaşlık bağları dolayısıyla paylaşmış olduğu Kişisel sırlarının koz olarak kullanılabilmesi veya hata yapmaya zorlanabilmekte veya hata yapmasına zemin hazırlanabilmektedir.

İşyeri arkadaşlıkları, işe giren veya işten ayrılan personel miktarı veya çalışanların oranlarına bakılarak da yön kazanabilir (Berman vd, 2002;220). Bireyin

kendisinin, arkadaşının veya çevresindeki arkadaşının işyerinde yaşamış olduğu memnuniyetsizlik veya olumsuz durumlar nedeniyle bireyin işten ayrıldığında diğer çalışan bireylerde aynı yönde karar alma eğiliminde olabilirler. Bu durumda birçok personelin işten ayrılmasıyla diğer çalışan personellerinde aynı yönde karar almasını tetikleyebilir (Krackhardt ve Porter, 1985: 3). Bu durumda işverenin üretim sürecini, çalışma ortamını ve marka değerine zarar verebilir.

İşyeri arkadaşlığının bazı olumsuz sonuçlarının birisi de arkadaşlık ilişkileri içerisinde paylaşılan bilgiler bazı durumlarda dedikodu özelliğine dönüşebilmektedir. Asılsız, saptırılmış, yanlış bilgiler işyeri arkadaşları arasında paylaşılması ve bu algının oluşması örgüt için olumsuz sonuçlara yol açması muhtemeldir (Rawlins, 1992; Dunbar, 2004).

İşyeri arkadaşlığında bireylerden biri işten ayrıldığında çalışmaya devam eden diğer birey ayrılığın olumsuz nedenlerini düşünerek örgüte karşı negatif duygular besleyebilir veya arkadaşının ayrılmasından sonra kendisi de işten ayrılabilir. Dolayısıyla düşük sadakatsizliği ve iş memnuniyetsizliğine durumu oluşabilir (Berman vd. 2002; Krackhardt ve Stern, 1988).

İşyeri arkadaşlığı bazı durumlarda son derecede fazla miktarda dikkat ve motivasyon dağınıklığına neden olabilir. Çalışan personellerin birbirleriyle veya yakın iş arkadaşlarıyla zamansız ve yersiz yaptıkları sohbet, muhabbet, eğlence, oyun ve espriler gibi durumlara gereğinden fazla ilgilenmesi çalışan bireyin çalışma ve üretim potansiyelini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla bireyin iş için ayrılan zamanı muhabbet, eğlence, sohbete vb durumlara çevirmesi personelin işe vermesi gereken enerjinin azalarak olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Morrison ve Nolan, 2007: 33).

İşyeri arkadaşlığının oluşması ve gelişmesi için yukarıda bahsettiğimiz gibi bazı unsurların gerçekleşmesi gerekmektedir ve bu unsurlar örgüt içerisinde arkadaşlık kurmak birey için yorucu olabilmektedir. Dolayısıyla bu yorucu durum çalışanın dikkat dağınıklığına ve düşük performans sergilemesine neden olabilmektedir. Ayrıca çalışma ortamı içerisinde yaşanan arkadaşlıklar sonucu iş ve eğlence birbirine girerek çalışma ortamının veriminin düşmesine neden olabilir. İşyeri arkadaşlığının gelişim sürecinde de yoğun duygusal ilişkiler oluşabilmekte ve daha öncede bahsettiğimiz gibi cinsel tacizlere

varan olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir (Okoe, Boatengb ve Mensaha, 2016; Morrison ve Nolan, 2007).

İşyeri arkadaşlığı ile ilgili bazı idareler işyerinde kurulan arkadaşlıklara olumsuz bakmaktadırlar. Çalışma ortamında arkadaşlık ilişkilerinin kuvvetli olduğu bir örgütte, personeller, normal arkadaşlıkları ve iş arkadaşlığı arasında kalma durumu söz konusu olabilmektedir. Örnek olarak, örgütteki bir idarecinin çalışanlarını birbirinden ayırmaması, eşit ve adil davranması gerekmektedir. Fakat bir amirin örgütte yakın arkadaşlık kurduğu bir ast var ise ona karşı standart kurallar çerçevesinde davranmama ihtimali her zaman oluşabilmektedir. Bu durumlarda kişi kendisini sürekli olarak arkadaş olarak mı yaklaşmalı yoksa kurumsal olarak mı yaklaşmalı ikilemi içerisinde kalarak bir karmaşa içerisinde (Morrison ve Nolan, 2007: 33).

Sias vd. 2004 yılında yayımlanan araştırmasında, çalışanların deneyimleri kullanılarak, işyeri arkadaşlığının bozulma süreçleri inceleyerek işyerindeki arkadaşlıkların bozulmasının ”yaşam olaylarına dikkat dağıtmak”, “terfi”, “çelişkili beklentiler” “kişilik” ve “ihnet” olmak üzere beş ana nedenini tespit etmiştir.

Biçer ve Büyükyılmaz’ın 2019 yılında yayımlanan makalesinde, çalışanların örgütsel politika algılarının iş yeri arkadaşlığı algısını üzerine yaptığı çalışmasında işyeri arkadaşlığı üzerinde olumlu, sonuçlara varmasına karşın diğer taraftan da “ödeme ve terfi politikalarının” işyeri dostluğu üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu tespit etmişlerdir.

Özbek’in 2018 yılında yapmış olduğu çalışmada, iki tür işyeri arkadaşlığının çalışanların iş güvensizliği ve işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyebileceği modelleri üzerine çalışmış ve iki tür işyeri arkadaşlığı iş güvensizliği ve işten ayrılma niyetiyle olumsuz yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Şahinbaş’a (2018) göre işyeri arkadaşlığının negatif sonuçları şunlardır;

- “İşyeri arkadaşlıklarının cinsel tacize yol açabilecek romantik ilişkilere dönme tehlikesi vardır
- İşyeri, çalışanların rekabet ettiği politik bir alandır. Çalışanlar güç, terfi, kariyer için rekabet etmektedir. Dolayısıyla, arkadaşlık kapsamında birbirlerine güvenerek paylaştıkları kişisel bilgiler gelecekte onlara karşı kullanılması ihtimali olabilmektedir

- İşyerinde alışan bir kişinin arkadaşı veya arkadaşının arkadaşı, organizasyondan memnun değilse ve kurumdan ayrılırsa, bu durum diğer çalışanları olumsuz etkilenmesi muhtemeldir
- İş arkadaşlığı, dikkatinizin dağılmasına neden olabilmektedir.
- İşyerinde dostluğun yol açtığı bir diğer sorun, çalışanların şirket dostluğuna verdiği zarardır (örneğin kayırmacılık)”

Genel olarak bakıldığında işyeri arkadaşlığı ile ilgili yapılan ulusal veya uluslararası çalışmalarda olumlu ve olumsuz sonuçlar belirlenmiştir. İşyeri arkadaşlığının hem bireysel hem de örgütsel anlamda olumlu ve olumsuz yönleri belirtilmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

2.1. Yalnızlık ve İş Yaşamında Yalnızlık Kavramının Tanımı

Yalnızlık kavramı, insanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar varlığını sürdüren bir olgu olmasına rağmen önce edebiyat ve felsefe alanlarında yer almış ve 1900’lü yıllarda psikoloji biliminin ilgi alanına girerek 20. yy’ın ikinci yarısından sonra da sistematik çalışmalarla ele alınmaya başlanmıştır (Duy, 2003;15).

Yalnızlık kavramı, Türk Dil Kurumu’nda “yalnız olma durumu, kimsesizlik” şeklinde tanımlanırken buradan hareketle, insanların çevresindeki kişilerle olan ilişkilerinin soyutlanma hali olarak yorumlanabilir. (Özdemir, Alkan vd. 2016: 259).

Yalnızlık, kişinin çevresiyle olan sosyal ilişkilerinin nicel ve niteliksel özellikler bakımından yetersiz veya eksik olduğunu farketmesi ile ortaya çıkan ve bireyin istemediği tatsız bir deneyim ve kişisel bir rahatsızlık durumu olarak ifade edilebilir (Perlman ve Peplau, 1998; 572).

Bireyin iş yaşamında kendisine, işe, çalışma arkadaşlarına veya yöneticilerine bağlı olarak yaşadığı yalnızlık duygunun iş yaşamında gerçekleşme veya gerçekleşmeme ihtimali olduğu gibi iş yaşamı dışında da gerçekleşme veya gerçekleşmeme ihtimalinde söz konusu olması dolayısıyla “yalnızlık” ve “iş yaşamında yalnızlık” kavramlarının birbirlerine yakın anlamlar içermesine rağmen farklı anlamlar taşıdığı da söylenebilir. (Tabancalı, 2016; 25).

İş yaşamında yalnızlık kavramını bireyin çalıştığı iş yerinde çevresiyle olan sosyal ilişkilerinde bazı sorunlar yaşayarak kendini iş ortamında değersiz veya dışlanmış olarak hissetmeye başlaması olarak tanımlanabilmektedir. Günlük hayatında çevresindeki insanlar ile sağlıklı ilişkileri olan, kendisini kimsesizmiş veya dışlanmış gibi hissetmeyen, yalnızlık hissine kapılmayan bireyin işyerinde çalışma arkadaşları ile etkili iletişim kurma noktasında veya bu durumda yardım almakta zorluk çekebilme durumu söz konusu olabilmektedir ve bu durumda bireyin kendi özel hayatından bağımsız olarak bazı faktörlerin etkisiyle de sosyal hayatında yalnızlık olgusunu yaşamamasına rağmen sadece iş hayatında yalnızlık olgusunu yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan vd., 2009: 272). Bunun yanı sıra bireyin sosyal yaşamını ve özel yaşamını etkisi altına alan yalnızlık

olgusu iş yaşamında da varlığını gösterebilmesi sebebiyle bireyin özel yaşamında yaşadığı yalnızlık olgusunun iş ortamında da rastlanması durumunda iş yaşamında yalnızlık olarak da tanımlanabilmektedir (Doğan vd., 2009: 272).

İş yaşamında yalnızlık kavramı, bireyin duygusal açıdan durumunu anlamlandırma amacından daha çok bireyin iş yaşamındaki performans düzeyine olumlu veya olumsuz etkilerini ortaya çıkarmak için kullanılmaktadır (Özcelik ve Barsade, 2011: 1).

Bireyin iş yaşamında yalnızlık yaşaması, bireyin yaptığı işe ilişkin konularda çalışma arkadaşlarından bilgi alabilmek için iş ortamında olan ilişki ağının üyesi olma arzusuna girerek çalışma arkadaşlarının yardımcı olmalarını beklemesiyle birlikte bu beklentilerinin olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Marshall vd., 2007: 199).

İş yaşamında yalnızlık kavramı pek çok şekilde tanımlandı. Lam ve Lau (2012) “yetersiz veya tatminsiz sosyal ilişkiler” şeklinde, Özcelik ve Barsade (2018) “çalışanların bağlılık ihtiyaçlarının birlikte çalıştıkları kişiler ve çalıştıkları kuruluşlar tarafından karşılanıp karşılanmadığına ilişkin öznel duygusal değerlendirmeleri ve duyguları” olarak tanımladı. Wright (2005) “bireylerin işyerinde bekledikleri kişilerarasındaki ilişkilerdeki farklılıklar olduğunda ve bireylerin bu farkı telafi etmeleri noktasında yeteneklerinde eksiklik hissetmeleri” olarak tanımlarken Peng ve arkadaşları (2017) ise “rekabetçi iklim, sanal ekipler ve alternatif çalışma düzenlemeleri gibi çalışma ortamının belirli özellikleriyle bir arada bulunan işyerine özgü bir duygu” olarak tanımlamaktadırlar.

İş yaşamında yalnızlık kavramını, çalışan bireyin örgüt içerisinde bulunduğu koşul ve durumlardan mahrum bırakılma durumu ve bireyin sosyal ortamda yalnız olması, örgütteki diğer bireylerle etkileşim ve iletişim kuramama durumu, iş ortamındaki sosyal aktivitelere bireyin davet edilmemesi veya bu ortamlardan dışlanma durumu ve bireyin sosyal ilişkilerden diğer çalışanlar tarafından soyutlanması şeklinde de tanımlanabilir (Wright vd., 2006: 60).

Sosyal ilişkilerden uzaklaşma ve izolasyon durumunu ifade eden yalnızlaşma durumu bireyin sosyal ilişkilerindeki azalma, toplumdaki veya çevresinden uzaklaşma ve iletişim eksikliği gibi nedenlerle kendisini yalnız hissetmesidir. İş yaşamında yalnızlık çalışan bireylerin çalışma ortamından sosyal veya duygusal açıdan kendilerini izole

hissetmelerini ifade eder (Suojanen, 2012).Yalnızlık ve sosyal dışlanma kavramları birbirinden farklı kavramlar olsa da bazen yalnızlık sosyal dışlanmanın bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Çapraz, 2019;45).

İş yaşamında çalışan bireyler arasındaki arkadaşlık ilişkilerinin pozitif olması, bireylerin birbirlerine karşı dostça yaklaşımlar sergilemeleri, olabildiğince yardımsever davranmaları, kurdukları bağların güçlü olması gibi durumlar iş ortamındaki iletişim olanaklarının daha da gelişerek iş ortamındaki gerginlik durumunun azalmasına, çalışan bireylerin moral motivasyon ve verimliliklerinin artmasıyla iş yerinde olumlu anlamda bazı değişimlerin yaşanmasına katkı sağlamasının yanı sıra bireylerin çalışırken kurdukları samimi arkadaşlık ve dostluklar güven duyma, değer verme, birbirini anlama gibi karşılıklı bağları da kuvvetlendirmektedir (Berman vd., 2002: 217).

Bireyin çalışma ortamındaki sosyal ilişkileri, iş yaşamındaki tatmin olma duygusuna ulaşmasında oldukça etkili olmasına rağmen bireyin iş yaşamı dışındaki özel hayatında sosyal ilişkileri bazen kişiyi tatmin etmeyebilmekle bireyin kendisini yalnız hissetmesine neden olabilmektedir. Bireyin sadece sosyal ilişkilerin iyi olması durumu çalışan kişiyi memnun etmeyebilmekte ve dolayısıyla çalışan bireyin iş yaşamında tatmin olması açısından etkili olacak olan kişisel, çevresel ve niteliksel faktörlerinde ele alınması önem arz etmektedir (Perlman ve Peplau, 1984: 15).

Bireyin günlük yaşamında sosyal ilişkilerinin güçlü, tatmin edici düzeyde olmasına ve bireyin daha önce yalnızlık durumuyla karşılaşmamasına rağmen bazen bireyler iş yaşamında diğer çalışanlarla sosyal ilişkiler kurma veya sosyal destek alma noktasında sorun yaşamasıyla da birey iş yaşamında yalnızlık durumunu yaşayabilmektedir (Gönüllü, 2019; 5).

Bireyin iş yaşamında kendisini yalnız hissetmesine rağmen çalışmaya devam etmesi bu yalnızlık duygusu haliyle iş yerindeki varlığını sürdürmesi örgütteki diğer çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerdeki sorunları, kişiler arasındaki iletişim bozukluklarına, iş düzenindeki aksaklıklara neden olarak örgütteki iş akışını, çalışan bireylerle ilgili olumsuz durumları etkileyecektir (Özyıldırım ve Kayıkçı, 2019; 139).

2.2. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramının Boyutları

İş yaşamında yalnızlık kavramı bilimsel araştırmacılar tarafından hem fikir olarak ortak bir tanımda görüş birliğine varılamadığı gibi iş yaşamında yalnızlığın boyutları

noktasında da araştırmacılar tarafından farklı şekillerde yorumlanarak yalnızlık farklı boyutlar içerisinde ele alınmıştır.

Yalnızlık kavramıyla ilgili olarak araştırmacıların ortak bir tanımda hem fikir olamamalarından dolayı yalnızlık kavramı tek başına incelenemeyerek tek boyutlu ve çok boyutlu olmak üzere ele alınmıştır (Karaduman, 2013;3). İş yaşamında yalnızlık olgusunun ortaya çıktığında bireyin; kişilerarası, sosyal, kültürel ve psikolojik tecrübelerini her yönüyle etkilemesini tek boyutlu yalnızlık olarak tanımlarken yalnızlığın birden fazla yönünün olmasını ve değişik şekillerde yaşanması olarak ele alınan ve bireyin hep aynı tarzda yalnızlık yaşayabilmesi olarak ele alınabilir. Ayrıca yaşanan durum ve olaya göre ortaya çıkacak olan yalnızlık durumu da değişebilmektedir. Yine tek boyutlu yalnızlık kişinin tüm alanlarda yaşamış olduğu tecrübeleri kapsarken, çok boyutlu yalnızlık ise kişinin belirli bir alanda yaşamış olduğu tecrübeleri kapsar ve bundan ötürü birbirlerinden farklı boyutlar olarak ortaya çıkmaktadır (Karakurt, 2012: 26).

Yalnızlık ile ilgili olarak araştırmacıların birçok çalışması bulunmasına rağmen çalışma ortamında yaşanan yalnızlık hissi ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmamıştır. Wright ve arkadaşları (1991), iş yaşamında yalnızlık konusuyla ilgili olarak çalışmalar yaparak “Loneliness at Work Scale” (LAWS) adında bir ölçek geliştirerek iş yaşamında yalnızlık kavramını “sosyal arkadaşlık” ve “duygusal yoksunluk” olmak üzere iki boyutta ele almışlardır (Doğan, 2009;272).

2.2.1. Sosyal Arkadaşlık Boyutu

İş yaşamında yalnızlığın boyutlarından olan sosyal arkadaşlık boyutu, bireyin çalıştığı ortamda diğer arkadaşlarıyla olan duygusal bağlarında eksiklik veya kopukluk yaşaması, yapılan sosyal aktivitelere bireyin dahil edilmemesi, takım halinde yapılan işlerden bireyin uzak tutulmaya çalışılması halinde ortaya çıkan durum olarak tanımlamak mümkündür. Sosyal arkadaşlık boyutu temelini sosyal yalnızlık boyutundan almakta olup sosyal yalnızlık çalışan bireyler arasında sosyal ilişkilerinin bulunmaması, karşılıklı etkileşim veya iletişimde bulunacak ortama sahip olunmaması ve bireyin kendisini kabul edecek bir topluluk içinde yer almaması durumu şeklinde tanımlanabilir. Dolayısıyla böyle bir yalnızlık durumu içerisinde bulunan bireylerde sıklıkla marjinalleşme, arkadaşları tarafından reddedilme hissine kapılma ve depresif halleri

görülmesi mümkündür. Bireyin iş yaşamında çalışan diğer bireylerle sosyal etkileşim içerisine girdiğinde yalnızlık durumu azalacak ve yalnızlık algısından da kurtulabilecektir (Sezen, 2014; 41).

Bireyin sosyal arkadaşlık boyutunda meydana gelen yalnızlık olgusu, bireyin etrafındaki arkadaş, komşu çevresi, akraba, meslektaş ve akran grubu ile olan ilişkilerini yetersiz olmasından ve bireyin arkadaşının az olmasından dolayı oluşmaktadır. İş yaşamında örgüt içerisinde sosyal yalnızlık yaşanma durumu sosyal arkadaşlık boyutundaki yalnızlığın ortaya çıkmasında temel etken oluşturmaktadır. İş yaşamında örgüt içerisinde çalışan bireylerin birbirleriyle olan sosyal ilişkilerinin iyi olmaması, bireyin iş başındayken kendisini çalışma grubunun içerisinde kabul edilmemiş görerek grupta yer almaması, kendisini örgüt içerisinde dışlanmış gibi hissetmesi durumları bireyin sosyal yalnızlık yaşadığının göstergesidir (Keser ve Karaduman, 2014; 181).

Bireyin kendisini örgüt içerisinde sosyal grubun bir parçası olarak görmemesi, iş yaşamında gerçekleştirilen sosyal aktivitelere katılım sağlamaması gibi durumlar iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunda yer almakta ve bireyin örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarıyla sosyal ortamlarda yer almayan, olumsuz bir düşünceye kapıldıklarında düşüncelerini paylaşmayan, çalışma arkadaşlarıyla birlikteyken rahat edemeyen, çalışma arkadaşlarıyla iyi iletişim kuramayan bireylerin iş yaşamındaki çevreleri ile sosyalleşme konusunda yalnızlık olgusuyla karşılaşabilmektedir (Weiss, 1987; 6).

Sosyal yalnızlık tek bir sebepten daha çok birden fazla sebebin tetiklemesiyle ortaya çıkmaktadır. Bireyin mevcut çevresini değiştirmesi, başka bir şehre, mahalleye veya ilçeye taşınması, devamlı bulunduğu ortamı değiştirmesi gibi nedenlerden dolayı birey yalnızlığa sürüklenmektedir. Bu durumda yalnızlığa sürüklenen birey psikolojik açıdan olumsuz olarak etkilenerek amaçsızlık, depresyon vb sorunlar yaşamakta ve sosyal yalnızlık arttıkça daha büyük sorunların görülme ihtimali artmaktadır. Ayrıca bireyin kendi yakın çevresinden beklediği sosyal desteğin ve iyi ilişkilerin eksiliği de sosyal yalnızlığa neden olabilmektedir. Dolayısıyla bireyin kendi yakın çevresinden alacağı sosyal destek ve iyi ilişkilerle sosyal yalnızlığı azalacak veya tamamen bitecektir (Kılıç, 2018; 20).

Bireyin sosyal bir ortama girememesi, toplum içerisinde kendisini kabul ettirememesi, veya insanların birbiriyle sağlıklı bir ilişki içerisinde bulunamamasıyla ortaya çıkan yalnızlık durumu bireylerde sessiz kalma, dışlanma korkusu, özgüven eksikliği, utangaçlık, reddedilme korkusu ve bireyin diğerlerinden farklı görünme çabası içerisinde yer alması olarak kendini gösterebilmektedir (Parlak. 2018; 20).

Yalnızlaşma, bireylerin duygusal sağlığını, psikolojik refahını ve genel iyilik halini olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla sosyal bağları güçlendirmek, iletişimi teşvik etmek, destek gruplarına katılımı teşvik etmek, sosyal bağları güçlendirmek gibi önlemler alınabilir. Yalnızlık hissini azaltmak için bireyin sosyal çevresiyle etkileşimini artırmak önemlidir (Suojanen, 2012).

2.2.2. Duygusal Yoksunluk Boyutu

İş yaşamında yalnızlığın başka bir boyutu olan duygusal yoksunluk boyutu aynı zamanda duygusal yalnızlık boyutu olarak da ifade edilebilmektedir. Bireyin yakın ilişkilerinin varlığıyla oluşmuş olan duygusal bağlılığın ortadan kalkması sonucunda bireyin hissetmiş olduğu yalnızlık olgusunu duygusal yalnızlık olarak tanımlayan Weiss (1973), bireyin ayrılık, terkedilme, ölüm, boşanma, göç gibi içsel yaşanan durumların duygusal yoksunluğa neden olan ana etmeler olarak görmektedir. Ayrıca bireyin yaşadığı endişe ve kaygı hali, davranışları yanlış yorumlama eğilimi, aşırı hassasiyet durumu, korku hali, ürpertiler gibi durumları da duygusal yalnızlığın dışı vurulmuş hali olarak belirtmiştir (Akt. Demirbaş ve Haşit, 2016; 139).

Bireyin iş yaşamında duygu ve deneyimlerini diğer çalışan bireylerle paylaşmaktan çekinmesi, örgüt içerisindeki çalışma arkadaşları tarafından kendisinin anlaşılamayacağı fikrine kapılması, çalışma arkadaşlarından kendisini soyutlaması gibi fikir, düşünce ve tavırlar sergilemesi de duygusal yoksunluk olarak ifade edilmektedir. İş ortamında çalışırken huzursuz hisseden, iş arkadaşlarıyla iyi bir iletişim kuramayan, belirsizlik, endişe ve boşluk hissi yaşayan bireyler yalnızlık olgusunun duygusal yoksunluk boyutunu yaşayarak genel bir boşluk duygusuna kapılırlar (Mercan vd, 2012; 217).

Bireyin karakteristik özellikleri ile çalıştığı ortamdaki çevresel ve durumsal faktörler duygusal yoksunluğun oluşmasında önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bireyin iş yaşamında hem psikolojik hem de fiziki eksikliklerle

oluşan iletişim sorunu çalışan bireylerin duygusal boşluğa düşmelerine neden olmakta ve belirli bir süreden sonra birey bu duygusal boşluk sebebiyle duygusal yoksunluk yaşamaktadır (Schweiger ve Denisi, 1991: 127).

Bireyin iş yaşamında örgüt içerisindeki arkadaşlarıyla sorunlar yaşayarak duygusal yoksunluk içerisinde bulunması hem çalışan bireyi hem de çalıştığı örgütü olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu durumda bireyin duygusal olarak işine ve örgüt hiyerarşisi içerisindeki çalışma arkadaşlarıyla bir bağ kurma ihtimali de düşmekte ve yöneticileri ile bir bağ kuramayan bireylerin işten ayrılmalarına ve nitelikli çalışan bireyin örgüt için kaybedilmesine neden olabilmektedir. Böyle bir durumda da işe yeni başlayan bireyin tecrübeli ve yaptığı işiyle ilgili donanımlı bir çalışan olmaları için yaşanacak maddi ve manevi çabanın yanı sıra harcanan zamanla birlikte örgüt için önemli bir insan kaynakları sorunu oluşturabilmektedir (Kaymaz vd, 2014;44).

Üstleri tarafından desteklenen çalışanlar, örgüt yapısı içerisinde daha fazla rol almakta ve serbestlik tanınmasıyla daha yaratıcı ve katılımcı davranışlar sergileyebilmektedirler. Üye ve lider arasında geliştirilen negatif ilişkiler ise çalışan bireyde stres oluşumuna neden olmakta ve çalışanın işinden uzaklaşmasına, işini benimseyememesine, örgütten uzaklaşmasına, örgüt içerisinde yalnızlık çekmesine ve yabancılaşmasına yol açabilmektedir. Çalışanlar içinde bulunduğu duruma anlam veremez hale gelmesiyle birlikte kendilerini güçsüz ve yalnız hissederler (Koçel, 2011; Yeniçeri, 2009).

İşyerindeki yalnızlık hissi, çalışan bireyin iş doyumunu, motivasyonunu ve iş performansını olumsuz etkileyecektir. İş yerinde sosyal bağların güçlendirilmesi, iş birliğinin ve takım çalışmasının teşvik edilmesi bu olumsuz durumun azaltmasında etkili olmaktadır. Ayrıca iş yerinde sosyal etkinliklerin düzenlenmesi ve iletişim artırıcı politikaların uygulanması çalışanların yalnızlık hissini azaltacaktır (Xu vd, 2018).

2.3. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramının Nedenleri

Bireyin iş yaşamında yalnızlık olgusunu tek bir faktöre bağlı olarak değil; kültür, sosyal destek, utangaçlık, aile desteği, özgüven, yaş, karakteristik özellikler, gelir vb gibi faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Bireyin yaşadığı bu durum bireyin hem iş yaşamında hem de özel hayatında yıpratıcı etkiye sahip olarak psikolojik sorunlar yaşamasına sebep olabilmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016: 194).

İş yaşamında yalnızlık, sosyal izolasyon, iletişim sorunları, değerlendirilme ve katılımın azalması, değişim ve duygusal destek eksikliği, teknoloji ve sanal iletişim, yaşam tarzı değişiklikleri, ruhsal durumlar gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir (Alparslan vd, 2022).

İş yaşamında yalnızlığın nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

2.3.1. Sosyal Destek Eksikliği

Sosyal destek bireyin gerek çalıştığı ortamdaki örgüt içi arkadaşlarıyla gerekse sosyal yaşamındaki görüştüğü sosyal arkadaşlarıyla iletişim ve etkileşim içerisinde olmasını, iyi, kötü veya zor zamanlarında bu kişilerden güçlü ve pozitif duygularla birlikte ihtiyacı olan duygusal desteği alması olarak ifade edilebilir. (Soysal, 2009: 35).

Bireyin yaşamış olduğu veya karşılaştığı olumsuz durumlarla ilgili olarak çözüm yolları bulmaya çalışırken, çevresinde bulunan diğer bireylerin o bireye hem fiziksel hem duygusal hem de maddi olarak yardımcı olmalarıdır. Bireyin bu yardımlar sonucunda kendisini önemsenen, güvenilen, saygı duyulan, değer verilen ve sevildiğini hisseden bir birey olarak görmesi durumuna sosyal destek olarak ifade edilmekteyiz (Meral ve Cavkaytar, 2012: 20).

2.3.2. Zayıf Sosyal Beceriler

Sosyal beceriler, bireyin toplum içerisinde bulunan diğer bireylerle olumlu şekilde etkileşim ve iletişim içerisinde bulunmasını sağlayan davranışları içerir. Bireyin kendisini başkalarına tanıtmaya, topluluk içinde konuşmayı başlatma gibi atılgan davranışlar gösterme, bir gruba üye olma, toplantılara katılma, telefon görüşmeleri yapma, diğer bireylerle ortak çalışmalarını sürdürebilme gibi insani ilişkilerin oluşturulmasında veya sosyal amaçların gerçekleştirilmesinde önemli rol oynayan iletişim becerilerini örnek olarak gösterebiliriz (Önalın Akfırat, 2006: 46).

Yapılan bir araştırmada sosyal beceriler ile kadın Lisans öğrencileri arasındaki yalnızlık etkisi incelenmiş ve yalnızlık yaşayan üniversite öğrencilerinin, durumsal yalnızlık yaşayan öğrencilere göre iletişim becerilerinin daha az olduğu sonucuna varılmıştır (Gerson ve Perlman, 1979: 258).

2.3.3. Düşük Benlik Algısı

Benlik algısı bireyin davranışlarını, hareketlerini, sağlıklı iletişimini, bakış açısını, çevresiyle olan ilişkilerini ve dolayısıyla bunların sonucunda da yalnızlık durumunu etkileyebilmektedir. Benlik algısı daha düşük olan kişiler, yalnızlık duygusunu daha fazla yaşamakta olup benlik algısı yükseldikçe yalnızlık duygusu azalmakta, benlik algısı azaldıkça yalnızlık duygusu artmaktadır (Güloğlu ve Kararımak, 2010: 76).

Benlik algısı; bireyin kendisini değerlendirirken kullandığı tutumun derecesiyle bağlantılı olmaktadır ve birey eğer kendisini olumlu bir tutum içerisinde değerlendiriyorsa sahip olduğu benlik algısı yüksek; eğer birey kendisini olumsuz bir tutum içinde değerlendiriyorsa sahip olduğu benlik algısı düşük olmaktadır (Karahana vd., 2004: 35).

Bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin de etkisiyle bireyin kendisine karşı olan öz saygısının düşük düzeyde olması, etrafındaki diğer bireylerle olan iletişiminin güçlü olmaması ve benlik algılarının düşük olması gibi nedenlerden dolayı çalıştıkları iş ortamında yalnızlık duygusuna kapılabilmektedirler (Karaduman, 2013: 20).

Araştırmacıların ABD’ de yapmış olduğu bir araştırmada düşük benlik algısına sahip kişilerin iş yaşamında kendilerini daha fazla yalnız hissettiklerini tespit etmişlerdir (McWhirter vd., 2002: 84).

2.3.4. Bireysel ve Psikolojik Faktörler

Bireyin çekingen davranışlar içinde olması, sosyal anlamda kaygılı tavırlar sergilemesi, memnuniyetsizlik, mutsuz olma hissi, alınganlık yapması, karamsarlık ve geleceğe karşı umutsuzluk gibi olumsuz kabul edilen kişilik özelliklerine sahip olan bireyler yalnızlık hissetmekte ve kurmuş olduğu ilişkilerde memnuniyetsizlik yaşadığı görülmektedir (Erözkan, 2009: 817).

Utangaçlık, çekingenlik ve içine kapanık olan bireylerde hem sosyal yaşamlarında hem de iş yaşamlarında sağlıklı bir İletişim kurmakta zorluk yaşamakta olup bu durumda bireyler diğer bireylere göre daha fazla yalnızlık olgusunu yaşamkatadırlar (Durmuş, 2007; 250)

Gerek iş yaşamında gerekse de günlük yaşamında kendilerini yalnız hisseden bireylerin özgüvenin düşük, kaygılı, bunalımlı, sıkılgan, depresif, içine kapanık ve düşük

benlik algısına sahip oldukları ve psikolojik sorunlar yaşamaya daha yatkın bireylerdir (Kaçan, Softa vd, 2015; 230).

2.3.5. Sosyal İlişkilerdeki Eksiklikler

Sosyal ilişkilerdeki eksiklikler, yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutuyla alakalı olup bireylerin yaşamında süreklilik sağlayabilmesi için bireyin kendisini sosyal bir gruba ait hissetmesi ve çevresindeki bireylerden sosyal destek görmesi gerekmektedir. Bireyin sosyal ilişki içerisinde bulunabilmesi ve sosyal ağın bir üyesi olabilmesi gelişmiş sosyal becerilerine bağlıdır (Haliloğlu, 2008: 41).

Birey toplum içerisinde diğer bireylerle bir arada yaşamakta olup fiziksel, duygusal ve sosyal anlamda gereksinimlerini karşılayabilmek için toplum içerisindeki diğer bireylerle duygu ve düşüncelerini paylaşmak, bilgi alışverişinde bulunmak, İletişim içerisinde bulunmak ve sosyal ilişkiler kurmak zorundadır (Samancı ve Diş, 2014; 576).

Bireyin sosyal ilişkilerinin yetersiz düzeyde olması iş yaşamını da olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüt içerisinde birlikte çalıştığı diğer bireylere de bu yalnızlık duygusunu yansıtması onları da olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla sosyal ilişkileri iyi olan bireylerin daha az yalnız olgusunu yaşadığı gibi sosyal ilişkileri zayıf olan bireylerde daha çok yalnızlık duygusunu yaşamaktadırlar (Duru, 2008; 17).

Bireyin çevresindeki diğer bireyler tarafından sevilmediğini, önemsenmediğini ve değer verilmediğini hissetmesiyle olumsuz duygu ve düşünceler içine girerek sosyal yaşantısında diğer bireylerle iyi bir bağ ve iletişim kurmakta zorlanmaktadır. Dolayısıyla iyi bir bağ ve İletişim kuramamasından dolayı diğer bireylerle arkadaşlık ilişkisinin olmaması gibi durumla karşılaşması sosyal ilişkilerinde yaşamış olduğu eksikliklerden kaynaklanmaktadır (Perlman ve Peplau, 1984: 16).

2.3.6. Bilişsel Faktörler (Gerçek Dışı Öznel Değerlendirmeler)

Bireyin hem kişisel hem durumsal hem de örgüt içerisindeki diğer bireyler hakkında olumsuz düşüncelere sahip olması, olumsuz bakış açısına sahip olması, sosyal anlamda kendisini karşısındaki bireyi etkileyebilecek düzeyde görmemesidir. Kendisini yetersiz bulması, kendisinin eleştirilmesinden korkması, kaygı duyma halinde olması, mükemmeliyetçi bir yapıya sahip olması, diğer bireyleri güçlü kendisini zayıf görmesi vb

olumsuz düşünce ve inançlar bilişsel faktörler içerisinde yer almaktadır (Yüksel, 2005; 156).

Bireylerin yaşamış olduğu yalnızlık olgusu bazı durumlarda bireyin kişilik özellikleri veya becerilerindeki eksikliklerden daha çok bireyin kendi durumuna ilişkin negatif düşüncelerinden veya gerçek dışı öznel değerlendirmelerinde de kaynaklanabilmektedir (Oruç, 2013: 14).

2.3.7. Sıkıntı Veren Duygu veya Duygusal Zorlanmalar

Bireyin yaşadığı ayrılık, göç, sevdiklerinin ölümü, çevre baskısı, sosyal ilişkilerdeki eksiklikler, özgüven eksikliği, kaos, geleceğin belirsizliği vb Kişisel ve çevresel faktörlerin karşılıklı etkileşimiyle oluşan ve bireyi hayal kırıklığına uğratan, canını acıtan veya acı veren, bireyi umutsuzluğa iterek sosyal ilişkilerini koparan ve bireyin yalnızlaşmasına neden olan duygusal zorlanma hallerini sıkıntı veren duygu veya duygusal zorlanma halleri olarak belirtebiliriz. Bu durumda birey iş yaşamındaki örgüt içerisindeki diğer bireylerle olan ilişkilerinden uzaklaşmakta, yaşama sevincini kaybetmekte, anlayışsız bir kişi haline gelmekte ve nevrotik bir kişiliğe bürünmektedir (Gönüllü; 2019; 11).

2.4. İş Yaşamında Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Yapılan bilimsel araştırmalar doğrultusunda yalnızlıkla ilgili olarak psikodinamik yaklaşım, bilişsel davranışçı yaklaşım, varoluşçu yaklaşım, fenomenolojik yaklaşım ve etkileşim kuramı olmak üzere beş kuramsal yaklaşımlar ortaya çıkmıştır.

2.4.1. Bilişsel Yaklaşım

Peplau, Perlman, Miceli ve Morasch bilişsel yaklaşım öncüleri olarak çalışmalarda bulunarak bireyin sosyalleşirken yaşamış olduğu sorunlar ve doğduğu andan itibaren tecrübe ettiği yalnızlık olgusundaki eksiklikler arasındaki arabulucu faktör olarak kişinin bilincine odaklanmışlardır. Bu araştırmacılara göre yalnızlık, bireyin ihtiyacı olan sosyal bağı sağlayamama durumu ve buna bağlı olarak ortaya çıkan uyumsuzluk ve tutarsızlık durumunun hissedildiğinde ortaya çıkan bir olgudur. Dolayısıyla yalnızlık kavramı bireyin algısına göre değişkenlik gösterebilen öznel bir durum olarak standartları üzerine odaklanılmıştır. Buradan hareketle bireyin fikirleri, davranışları ve düşünceleri

doğrultusunda yaşadığı yalnızlık olgusunu azaltabilmekte veya arttırabilmektedir (Sezen, 2014;32).

Bilişsel yaklaşımda, en önemli veriler bireyin içinde bulunduğu duygu durumu ve bireyin sergilediği davranışları şeklinde olarak görülmektedir. Bireyin kendisine dönük iç yaşamının farkında olmasına, tutum ve davranışlarını, algılamalarını ve bireyin etrafındaki diğer bireylerle olan ilişkilerinin incelenmesinde en önemli nokta yalnızlık duygusudur. Ayrıca bireyin kendi sosyal hayatında çevresiyle kurmuş olduğu ilişkilerde kendince koyduğu kural ve standartları bireyin yalnızlığı nasıl ve ne düzeyde yaşayacağını belirlenmesinde önemli derecede etkilemektedir (Armağan, 2014; 30).

Young, yalnızlığın farklı şekil ve düzeylerde yaşanabildiğini ve farklı “yalnızlık grupları” olarak nitelendirilebildiğini belirtir. “Düşük benlik kavramı, sosyal uyumsuzluk, sosyal kaygı, tek başına olmaktan mutsuzluk duyma, eş seçiminde problemler, güvensizlik, cinsel kaygı, sınırlama, yakınlığı reddetme, duygusal bağlanmayla ilgili kaygı, pasifik, gerçekçi olmayan beklentiler” olmak üzere yalnızlığa sebebiyet verebilecek tipik otomatik düşünceleri on iki temel gruba ayırarak tanımlamıştır (Özatça, 2009: 24).

Bireyler sosyal çevreleriyle ilişkilerine yapmış oldukları bilişsel olumsuzluklarla yaşadığı yalnızlığı kendi Kişisel özelliklerine veya zamana ve duruma göre farklılık gösterebilen bazı unsurlara dayandırabilirken bu durumu değişmeyecekmiş gibi kabullenerek karamsarlık hissine kapılmasıyla birlikte değersizlik hissine kapılmakta ve bireyin kendisine yönelik olumsuz düşüncelere yönelmesine sebep olmaktadır (Peplau ve Perlman, 1982; 2).

2.4.2. Psikodinamik Yaklaşım

Psikodinamik kuramı Freud’un psikanaliz kuramına dayanmakta olup bireyin kendi içindeki bilinçli olmayan psikolojik çelişkileri ele almıştır. Freud yalnızlığın, bireyin içinde bulunduğu toplum tarafından genel kabul görmüş kurallar ile bireyin içsel arzularını gerçekleştirme çabası arasındaki çatışmayla ortaya çıktığını belirtmiştir (Cemalcılar, 2012; 12). Freud bireyin yalnızlık durumunu yaşamasını, çocukluk yaşından itibaren bireyin İletişim kurmadaki eksikliğini bugüne kadar devam ettirmesiyle bireyin

çevresiyle ilişkisini keserek veya içine kapanarak yalnız kalmasıyla ortaya çıktığını belirtmektedir (Armağan, 2014; 29).

Zilboorg, bireyin belirli bir süre içerisinde başka bireylerle iletişim kurmaması, tek başına kalması veya birine olan özleminden dolayı ortaya çıkan durumun Yalnız Olmak iken belirli bir süreyi kapsamayan ve daha uzun süreli olan, bireyin iletişim kuracak kimseyi bulamamasıyla ortaya çıkan bireyi rahatsız eden durumun da yalnızlık olduğunu ifade eder. Zilboorg'a göre yalnızlık bebeklik ve çocukluk dönemine dayandığını belirterek bireyin çocukluk veya bebeklik döneminde aile içerisinde yaşamış olduğu olaylar bireyin ilerleyen yaşlarda psikolojik sorunlar yaşamasına ve buna bağlı olarak da yalnızlık olgusuna sebep olmaktadır (Sezen, 2014:27).

Sullivan (1953), yalnızlığın kökenlerinin bireyin doğduğundan itibaren yaşamış olduğu olaylara dayandığını belirterek bireyin diğer bireylerle yakınlık kurmasının zorunlu olduğunu ve diğer bireylerle kuracağı yakınlığın tatmin edici düzeyde olmasını gerektiğini belirtirken yakın ilişkisinde ilk olarak bireyin bebeklik döneminde İletişim kurma ihtiyacından ortaya çıktığını belirtmiştir. Bireyin bu ihtiyacı çocukluk döneminde ailesi tarafından, ergenlik öncesi döneminde samimi duygularını paylaşabileceği arkadaşı tarafından karşılanmaktadır. Birey özellikle bu dönemlerinde ihtiyaçları olan bu duyguların karşılanmamasıyla ilerleyen yaşlarında zorluk yaşamaktadır. Başka bir ifadeyle bireyin ergenlik öncesi dönemlerinde samimi İletişim kurma ihtiyacını yeteri kadar sağlayamayan bireylerin gelecek dönemlerde yaşayabileceği yalnızlık olgusuna temel hazırlamaktadır (Sezen, 2014:27).

2.4.3. Fenomolojik Yaklaşım

Fenomenolojik yaklaşımın önemli temsilcilerinden biri olan Rogers yalnızlığı, bireyin kendi çevresindeki diğer bireylerden beklediği yakınlık ve samimiyeti hissedememesi ve bundan dolayı bireyin çevresindekilerle gerçek ve samimi bir ilişki içerisinde bulunmadığını ve bireyin kurmuş olduğu her ilişkinin samimiyetten ve yakınlıktan uzak dolayısıyla sahte olabileceğini düşünmesiyle meydana gelen bir durum olarak ifade etmektedir. Bireyin yaşamış olduğu toplum içerisindeki bireyler tarafından doğru bulunmayan davranışlar diğer bireyler tarafından kısıtlanarak bu bireylere sosyal anlamda eleştirilemeyen ve kabul edilen bir düzenin varlığının kabul ettirilmesidir. Dolayısıyla bu durum ve olaylarla karşı karşıya kalan bireyin tek başına verdiği mücadele,

tepki veya davranışlardan birçoğunun kendi çıkarları ve amaçları doğrultusunda yönlendirmesiyle ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda toplumun yarattığı baskıyla şekillenen benlik ile kişinin içsel benliği arasında birtakım uyumsuzluklar oluşarak bireyin içsel benliğinin istenmediği ve sevilmediği düşüncesinin oluşmasına neden olarak bireyin yalnızlık olgusuyla sonuçlanmaktadır (Batmaz, 2019: 57).

Yalnızlık olgusuyla karşı karşıya kalan bireyin bu yalnızlık olgusundan sıyrılabilmesi için kendi benliğini kabullenmesi, benimsemesi ve sevmesi gerekmekte olup bireyin kendisini kendine has davranışlarıyla yani onu olduğu gibi seven bireylerle yakınlık kurarak, kendisini yargılamayan ve samimi ortamlarda bulunarak birey yaşadığı yalnızlık olgusundan uzaklaşabilmektedir (Duy, 2003: 26).

2.4.4. Varoluşçu Yaklaşım

Varoluşçu yaklaşımın önemli isimlerinden Moustakas'a (1961) yalnız kalmanın oluşturduğu kaygı düşüncesiyle yaşanan gerçek yalnızlık olgusunun birbirinden farklı olduğunu belirtir. Moustakas yalnız kalma düşüncesinin ortaya çıkardığı kaygı, bireyin ilgi alanına giren ve bireyin yaşamında önem arz eden sorunlarından dikkatini başka yöne çeken ve sürekli uğraş içerisinde olma arayışını destekleyen bir savunma mekanizması sistemiye gerçek yalnızlığın ise bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı ve ölüm, doğum, trajedi, değişim vb gibi olayları barındırmakta olup gerçek yalnızlığın temelini bireyin yaşamı boyunca yaşadığı olay ve durumlar sonucunda edindiği gerçek yaşam deneyimleri olarak görmektedir. Yalnızlık olgusunu birçok araştırmacı negatif veya olumsuz bir durum olarak görürken Moustakas ise bu durumu pozitif veya olumlu bir bakış açısıyla görmektedir. Diğer araştırmacıların yalnızlıkla ilgi olarak belirtmiş olduğu kişiliği zedelemesi, kişiyi yıpratması, rahatsızlık verici, huzursuzluk yaratan, acı verici vb gibi negatif veya olumsuz durumları da kabul eden Moustakas yalnızlığın yaratıcı ve üretken gibi pozitif veya olumlu bir özelliğinin de olduğuna dikkat çekmiştir (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 5).

Bireyin kalabalıklar içinde kendisini yalnız hissetmesi ve yalnız olma hissi varoluşçu yaklaşıma göre yalnızlık olarak ifade edilirken yalnızlık durumunun modern toplumlarda yaygın olarak yaşandığı belirtilmiştir. Özellikle içinde bulunduğumuz dönemde insanlar, kalabalık ortamlardan uzaklaşıp, kimsenin olmadığı yerlerde yalnız kalma durumuna daha çok yönelmekte olup bu durumda birey, varoluşundaki yalnızlığı

sorgulamaya başlamakta ve sorgulamaya başlamasıyla birlikte birey farkında olmadan düşünsel anlamda bir krizin içine de girmektedir (Baycanlar, 2011: 616).

Varoluşçu yaklaşım diğer bütün yaklaşımlara göre yalnızlığı sadece bireyde huzursuzluğa, rahatsızlığa neden olan, üzen, mutsuz eden, bireyi çaresiz bırakan, yıpratıcı bir durum olarak değil doğal bir durum ve her bireyin hayatında bulunması gereken bir olgu olduğunu ve bazen de bireye fayda sağlaması mümkün olan olumlu bir durum olarak görmektedir (Duy, 2003: 28).

Varoluşçu yaklaşım, yalnızlıkla birlikte gelen kaygı ve kuşku duygusuyla baş edebilmeyi, yalnızlığı doğal bir olgu olarak görerek bireyin yaşadığı yalnızlığı negatif bir durum olarak değil aksine bu durumun olumlu biçim de nasıl değerlendirebileceğini öğrenmeye teşvik etmektedir (Çakır ve Çakır, 2011: 135).

2.4.5. Etkileşimsel Yaklaşım

Etkileşimsel yaklaşımın önemli isimlerinden olan Weiss, yaklaşımı bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerine odaklanarak yalnızlığı, sadece bireyin kendine has özelliklerinden değil aynı zamanda bireyin çevresel faktörlerinden ve fiziki koşullarından da şekillenen bir olgu olarak ifade etmektedir. Dolayısıyla etkileşimsel yaklaşım açısından yalnızlık, hem kişisel hem de sosyal faktörleri bir arada barındıran bir kavram olarak yalnızlığın sebebi, sadece bireyin kendisinde veya etrafındaki bireylerde aranması yerine her ikisinin birleşimindeki ilişkide aranmalıdır (Batmaz, 2019: 52).

Weiss, etkileşimsel yaklaşımla yalnızlık olgusunun duygusal ve sosyal boyut olmak üzere iki boyut üzerinden inceleyerek duygusal yalnızlığı, yalnızlık kişinin bebeklik döneminde değil, ergenlik döneminden sonra da kendini gösteren bir yalnızlık boyutu olduğunu ve genelleştirilmiş bağlanma modelinin olmadığı zamanlarda varlığını gösteren öznel bir tepki olduğunu belirtirken, bireyin sosyal ortamında kurduğu ilişkinin zedelenmesi veya ilişkinin bitmesiyle ortaya çıkan yalnızlık boyutunun sosyal yalnızlık olduğunu ve sosyal yalnızlığında duygusal yalnızlık gibi doğuştan şekillenmediğini belirtmiştir (Kılıç, 2018: 5).

2.5. İş Yaşamında Yalnızlığın Sonuçları

İş yaşamındaki yalnızlık duygusu hem bireyi hem de bireyin çalıştığı örgütü etkileyebilecek düzeyde farklı sorunlara neden olmaktadır. Bireysel açıdan bakıldığında

öfke nöbetleri, kendini gizlemeye çalışma, sabırsızlık, stres ve kararsızlık, kaygılı ve endişeli davranışlar, duygusal olarak kendisini geri çekme gibi durumlar iş yaşamındaki yalnızlığın sonuçlarıdır. İş yaşamında yalnızlığın örgütsel açıdan sonuçlarını bireyin yaşadığı duygu ve düşünceleri örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarıyla paylaşmaması, kendini diğer çalışanlardan uzak tutması, kurum kültürünün zedelenmesi, iş veriminin düşmesi, örgüte olan bağlılığın ve örgütsel desteğin azalması gibi sıralayabiliriz (Başoğlu vd., 2016: 68)

İş yaşamında yalnızlık yaşayan bireylerin, yalnızlık olgusundan ötürü daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları görülmekte olup örgüt içerisinde stresle çalışan birey huysuz, öfkeli, özgüveni eksik ve içine kapanık hale gelerek kendisini daha da yalnız hissetmektedir. Stres içerisinde örgütte çalışmaya devam eden bireyin verimliliğinde ve işe olan bağlılığında azalmakta olup örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarıyla olan iletişimi, ilişkisi ve yakınlığı da olumsuz olarak etkilenmektedir (Kılıç, 2018; 18).

İş yaşamında yalnızlık yaşayan bireyin işine olan tatmini azalmakta ve verimliliği de düşmekte olması hem çalışan için hem de örgüt için istenmeyen bir durumdur. Hem bireyin iş tatmininin azalmaması hem de verimliliğin düşmemesi için örgüt içerisinde yalnızlık duygusu yaşayan bireylere karşı iyileştirici çalışmaların yapılması gerekmektedir (Keser ve Karaduman, 2014; 181).

İş yaşamında yalnızlık olgusuyla karşı karşıya kalan birey, psikolojik olarak etrafındaki insanlardan uzaklaşmakta olup sosyal ilişkileri güçsüz olan birey örgüte olan aidiyet duygularını kaybederek örgüte olan bağlılıkları ve güveni azalmaktadır. Çalışma koşullarındaki yetersizlik, ağır iş yükü, düşük ücret, işi kaybetme korkusu, rol çatışması, rollerdeki belirsizlik, Kariyer engelleri, çalışanlar arasındaki ilişkiler vb unsurlar örgüt içerisinde çalışan bireyin yalnızlaşmasına neden olabilmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016:140).

İş yaşamında yalnızlık yaşayan birey yalnızlık duygusuyla kendisini başarısız hissetmeye başlayarak verimlilik kaybı yaşamaktadır. Bu süreçte zamanla içe kapanma, benlik olgusunun düşmesi, utangaç tavırlar sergilemesi, agresif ve güven duygusu düşük bir bireye dönüşerek bu tür davranışlarını örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarına yansıtmaya başlamasıyla hem örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarıyla iletişimi azalmakta hem de içinde bulunduğu yalnızlık olgusu daha da derinleşerek devam

etmektedir. Yalnızlık yaşayan bireyin sergilediği bu olumsuz tavır ve davranışlar örgüt içerisindeki diğerk çalışan bireyleri de olumsuz yönde etkileyerek çalışma ortamının bozulmasına ve başarısızlığa neden olmaktadır. Örgüt içerisinde Yalnızlık yaşayan bireyin işine odaklanması olumsuz yönde etkilenecek işini daha iyi yapmasını engellemektedir (Karaduman, 2013; 22).

Örgüt içerisinde çalışan bireylerin örgüt yönetimine, örgüt içerisindeki iş arkadaşlarına ve hiyerarşik yapı içerisinde üst kademedeki çalışan bireylere güven duyarak işlerini yapmalarıyla iş yaşamında yalnızlık olgusu azalacak ve örgüt içerisindeki çalışma ortamı da daha işlevsel hale gelecektir (Nartgün vd. 2012; 144).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

3.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Tanımı ve Gelişimi

Bireylerin varoluşsal mutluluğuna, iyi oluşuna ve yaşam doyumuna katkı sağlayan tüm faktörleri araştırma misyonunda olan pozitif psikoloji bireylerde algılanan eksiklikleri gidermekten daha çok mutluluğu arttırmayı ve iyi oluşu hedeflemektedir (Carr, 2016, 12).

Psikolojik iyi oluşun kavramsal kökeni Aristo'ya dayanmaktadır. Aristo'nun ruhun iyi olma hali (eudaimonik) düşüncesi insanların yıllar boyunca ruha iyi gelen duygulara yönelerek kendisini iyileştirmesi en önemli örnektir. Dolayısıyla olumsuz duyguları dengeleyen olumlu duyguları fark ederek veya olumlu duygulara odaklanarak iyi oluş halini bulabilmektedir (Yılmaz, 2014, 17). Felsefe biliminden ayrılan Psikoloji biliminden sonra Aristo'nun iyi olma kavramı olumlu/olumsuz duyguların birleşmesiyle “mutluluk” kavramının ortaya çıktığı da ileri sürülmektedir (Kangal, 2013: 218).

Psikolojik iyi oluş kavramını 1960'lı yıllarda ilk defa Bradburn tarafından dile getirilmiştir. Bradburn'a göre bireyin olumsuz duygularının hali olumlu duygularının halinden daha yüksekse psikolojik iyi oluşu düşük, bireyin olumlu duygularının hali olumsuz duygularının halinden yüksekse psikolojik iyi oluşu yüksek olacaktır ((1969) (akt. Ryff, 1989).

Bradburn'un tanımına karşı çıkan Ryff, kavramın sadece olumlu ve olumsuz duygulardan oluşmadığını ve çok yönlü bir kavram olduğunu belirterek (Ryff ve Keyes, 1995) bireyin diğer bireylerle olumlu ilişkiler kurması, yaşam amacına göre karar vermesi, sorumluluklarının farkında olarak öz saygıya sahip olması olarak tanımlamaktadır (Ryff ve Singer, 2008).

Psikolojik iyi oluş en sade şekliyle hayatta karşılaşılan varoluşsal problemlerle baş edebilme yeteneği olarak tanımlanabilirken anlamlı hedefler belirleyebilmeyi, sosyal beceriler ve kaliteli ilişkiler kurabilmeyi, kendini gerçekleştirme yolunda ilerlemeyi kapsamaktadır (Keyes vd., 2002).

Huppert (2009) psikolojik iyi oluşu etkili çalışma ve iyi bir duygulanımın gerçekleşmesiyle hayatın iyi devam etmesi şeklinde tanımlarken Psikolojik iyi oluşu

kendini gerçekleştirme, anlam ve işlevsellik düzeyi açısından ele alan Keyes vd (2002) ise yaşamın varoluşsal zorluklarıyla meşgul olma algısı olarak tanımlamıştır.

Psikolojik iyi oluşu, bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları olumsuz duyguları olumlu duygularla bastırarak olumsuz yaşantıyı olumlu yaşantıya çevirerek iyi olma hali olarak da tanımlayabiliriz (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016; Warr ve Koppes, 2007). Bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilme, ilişki kurabilme ve bağımsız olabilme yetkinliği olarak da tanımlamak mümkündür (Ryan ve Deci, 2001).

Psikolojik iyi oluşun bireyin kendi sorumluluğunda olduğunu söyleyen Özen'e (2010) göre bireyin etkin karar almasının ve almış olduğu bu kararların sonucunda sorumluluk bilincine sahip olmasının önemli olduğunu söylemiştir.

Psikolojik iyi oluşu bireysel duyguların memnuniyet boyutu ile ilgili olduğu üzerinde duran Wright ve Cropanzano (2000), "bireyin psikolojik işleyişinin genel etkinliği" şeklinde tanımlamıştır.

Waterman (1993) bireyin bireysel gelişimini ortaya çıkarabilmesi için psikolojik iyi oluşun yaşama dönük bir mücadele yöntemi olduğunun üzerinde dururken Seifert (2005) kavramın dinamik bir kavram olduğunu belirterek sosyal ve psikolojik açıdan birçok anlayış içerdiğinin üzerinde durmuştur. Seligman da (2000) mutluluk ve iyi oluşu, pozitif psikolojinin istedik çıktıları olarak görmektedir. Diener ve Biswas-Diener'e (2008) göre de psikolojik sağlık için mutluluğun, merkezi bir role sahip olduğunu düşünerek bilimsel araştırmalarında mutluluğu öznel iyi oluş olarak ele almıştır. Öznel iyi oluşun belirli bir dereceye kadar nesnel koşullarla ilişki olduğunu bu dereceden sonra bireyin bu koşullar hakkındaki düşüncelerine ve ne hissettiklerine bağlı olarak değiştiğini ve mutluluğunda bireyin hayatı hakkındaki olumlu düşünme ve hissetmesidir.

Psikolojik iyi oluşun bilişsel yönü yaşam doyumu olarak tanımlanabilir. Sevinç, mutluluk, heyecan, güven ve umut vb. duygular olumlu duygulanım olarak görülürken kaygı, sinirlilik, suçluluk vb. duygular da olumsuz duygulanım olarak görülmektedir (Myers ve Diener, 1995).

Psikolojik iyi oluş ile ilgili araştırmalarda hayat akışını olumsuz etkileyecek psikolojik rahatsızlıklardan kaçınmayı amaçlayan hedoniyi felsefi temel alan duygusal iyilik yani öznel iyi oluş kavramının olduğu (Diener et al., 1999; Moe, 2012), ödomoni açısından bakan araştırmacılar da, hayatta sadece tatmini ve pozitif duyguları amaçlayan

hedonik bakış açısının bireyin yaşamında sahip olması gereken amaç ve anlam duygusunu göz ardı ettiğini ileri sürerek psikolojik iyi oluşun kavramsal gelişimine, bireyin kendini gerçekleştirmesini amaçlayan bireysel psikoloji, hümanist psikoloji ve varoluşçu psikoloji yaklaşımlarının katkı sağladığından hareketle “*Kendini Kabul Etme*”, “*Diğerleriyle Olumlu İlişkiler Kurma*”, “*Kişisel Gelişim*”, “*Hayat Amacı*”, “*Çevresel Uсталık*”, “*Özerklik*” gibi bileşenlerle kavramı tanımlayamaya çalışmışlardır (Ryff and Singer, 2008).

Psikolojik iyi oluş ile ilgili ulusal ve uluslararası araştırmalar 1980’li yıllarda yaygınlaşmıştır ve problem yaşayan bireyin kendini geliştirme yolunda potansiyelini anlayarak kendisini geliştirmesi olarak ele alınmıştır (Keyes vd., 2002; Ryan & Deci, 2001).

Psikolojik iyi oluş kavramı bazı durumlarda ve bilimsel araştırmacıların yaklaşımlarına göre “eudaimonia”, “özel iyi oluş”, “mutluluk” gibi kavramlar olarak kullanılabilmektedir.

3.2. Psikolojik İyi Oluşa Etki Eden Faktörler

Psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörler arasında yaş, cinsiyet, Kültür, kişilik, sosyoekonomik düzey, stresle baş etme, dini inanç gibi birçok değişken bulunmaktadır. Bu etkileyen faktörler ve boyutlar bireyin yaşamını anlamlı ve tatmin edici düzeyde yaşamasına yardımcı olabilmektedir (Kermen vd., 2016).

Bu faktörleri aşağıdaki şekilde açıklamak mümkündür. Bunlar;

Yaş: Yaşamın farklı evrelerinde bireyin ihtiyaçları, deneyimleri ve öncelikleri değişebilmektedir. Dolayısıyla bu da psikolojik iyi oluş üzerinde belirli etkiler yaratabilir. Genç yaşlarda kimlik oluşumu, kariyer seçimi ve ilişkiler gibi konular ön planda olabilmekte ve bu dönemdeki bireyin yaşadığı stresler kişisel gelişim ve psikolojik iyi oluş üzerinde etkili olabilmektedir. Orta yaşlarda birey aile kurma, iş bulma ve kariyer zirvesi dönemleridir. Bu dönemde iş aile ilişkisi, hayat dengesi kişisel tatmin gibi konular önemli bir noktadadır. Yaşlılık döneminde de emeklilik, sağlık durumu, sosyal bağlantıların önemi gibi konular önemli faktördür (Başar, 2018).

Özellikle orta yaşların bireyin özerklik ve çevresel hâkimiyetini geliştirerek psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etki etmekte fakat bireylerin yaşı ilerledikçe yaşam

amacı ve bireysel gelişim motivasyonlarında düşüşler görülmektedir (Ryff, 1995). Bu nedenle yaşamın farklı evrelerinde psikolojik iyi oluşlarını desteklemek için bireysel ihtiyaçlara uygun yaklaşımlar önemlidir (Özen, 2010).

Amerika’da yapılan bir araştırmada orta yaş grubunda bulunan bireylerin psikolojik iyi oluşu, eş, ebeveyn ve yaşlı ebeveynlerin çocuğa olma kriterleri açısından incelenerek, aile rollerinin psikolojik iyi olmanın farklı yönleriyle ilişkili olduğunu tespit edilmiştir. Evli olmak, daha yüksek psikolojik iyi oluşu ve yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilerken bireyin, yetişkin çocuklara sahip olması psikolojik iyi oluşla olumlu, yaşlı ebeveynlere bakmak psikolojik iyi oluşu olumsuz ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Marks et al., 2004).

Finlandiya’da 20 yıllık bir süre zarfında 3-6 yaş arasındaki çocuklarda iyimserlik ve kötümserliğin gelişimi, eğitim, ekonomik gelir, iş durumu gibi sosyoekonomik faktörler açısından incelemek amacıyla araştırma yapılmıştır. Bu bireyler 24-39 yaş aralığına geldiğinde tekrar kontrol edilerek hem çocukluk hem de yetişkinlik dönemindeki sosyoekonomik durumlarının iyimserlik ve kötümserlikle ilişkili olduğu, sosyoekonomik durumu yüksek olan çocuklar ve yetişkinler daha yüksek iyimserlik gösterirlerken, sosyoekonomik durumu kötü olan çocuklar ve yetişkinler daha fazla kötümserlik oranı gösterdiği görülmüştür. İyimserlik ve kötümserlik arasındaki ilişkinin cinsiyet ve yaş gibi diğer faktörler tarafından nasıl etkilendiği de incelendiğinde kadınların genel olarak erkeklerden daha yüksek iyimserliğe sahip olduğu ve yaşın ilerlemesiyle birlikte, iyimserliğin arttığı ve kötümserliğin azaldığı tespit edilmiştir (Heinonen et al., 2006).

Yapılan araştırmada yaşlılık ve psikolojik iyi oluşun kültürlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelenmiş Japonya’da ve Amerika Birleşik Devletlerinde yaşayan yaşlı yetişkinlerin psikolojik iyi oluşlarının farklı özellikler sergilediği tespit edilmiştir. Japonya’daki yaşlı yetişkinler daha fazla dayanışma ve sosyal uyum üzerine vurgu yaptığı görülmüştür. Amerika Birleşik Devletleri’ndeki yaşlı yetişkinler ise daha fazla bağımsızlık ve kişisel başarı üzerinde durdukları görülmüştür. Sosyal destek Japonya’da iyi oluşla daha güçlü bir şekilde ilişkilendirilirken, Amerika Birleşik Devletleri’nde özerklik ve kişisel gelişme daha güçlü bir şekilde ilişkilendirildiği tespit edilmiştir (Kar.wa et al., 2011).

Cinsiyet: Toplumda cinsiyet beklentileri ve rolleri, bireylerin yaşam deneyimleri ve duygusal ifade biçimleri, stresle baş edebilme yöntemleri ve sosyal ilişkileri üzerinde cinsiyet önemli bir etkiye sahiptir. Toplumda kadınlara ve erkeklere yönelik beklentiler, roller ve sosyal normlar farklılık gösterebilmektedir. Cinsiyet farklılıkları açısından bakıldığında bireyin yardım isteme, duygusal ifade şekli ve sosyal destek arama noktasında farklılık gösterebilmektedir (Söner ve Yılmaz, 2018).

Cinsiyetler arasında stresle baş edebilme yöntemleri de farklılık göstermektedir. Kadınlar genellikle daha yoğun sosyal ilişkilere ve ağlara sahipken erkekler daha dar ama daha sıkı bağlantılara sahip olabilmekte ve bu durum sosyal destek ve bağlantılar açısından farklılıklar oluşturabilmektedir. Cinsiyet kişinin psikolojik iyi oluşunu etkileyen bir faktör olmasına rağmen bireyler arasında büyük varyasyon gösterebilmesinden dolayı da genel bir kural değildir (Akdoğan ve Polatçı, 2013).

Yapılan çalışmalarda Kadın bireylerin erkek bireylere oranla bireysel gelişim ve diğerleriyle olumlu ilişkiler geliştirme yönünden daha yüksek düzeyde oldukları görülmüştür (Ryff, 1995).

Avusturya ve İsveç'te yapılan bir araştırmada ikiz bireyler üzerinde iyimserlik, cinsiyet farklılıkları, sağlık, çevresel ve genetik faktörler açısından incelendiğinde; iyimserlik ve sağlık üzerindeki genetik ve çevresel etkilerde önemli cinsiyet farklılıkları olduğu, iyimserliğin kalıtım oranı kadınlarda daha yüksek iken, sağlığın kalıtım oranı erkeklerde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mosing et al., 2010).

Finlandiya'da 20 yıllık bir süre zarfında 3-6 yaş arasındaki çocuklarda iyimserlik ve kötümserliğin gelişimi, eğitim, ekonomik gelir, iş durumu gibi sosyoekonomik faktörler açısından incelemek amacıyla bu bireyler 24-39 yaş aralığına geldiğinde tekrar kontrol edildi. Yapılan araştırma da iyimserlik ve kötümserlik arasındaki ilişkinin cinsiyet ve yaş gibi diğer faktörler tarafından nasıl etkilendiği de incelenmiştir. Araştırmada kadınların genel olarak erkeklerden daha yüksek iyimserliğe sahip olduğu bulunmuştur. Bunun yanında yaşın ilerlemesiyle birlikte, iyimserliğin arttığı ve kötümserliğin azaldığı tespit edilmiştir (Heinonen et al., 2006).

Kadınların psikolojik iyi oluşunu etkileyen durumlardan biri de sektörlerin yapısına göre iş ortamıdır. Yapılan araştırmalarda iş güvenliği, büyüme ve gelişme fırsatları ve destekleyici bir iş ortamı gibi faktörlerin rol oynamasından dolayı kamu

kurumlarında çalışan kadınların, özel sektörde ve çok uluslu şirketlerde çalışanlara kıyasla daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca çok uluslu şirketlerde çalışan kadınların, kişisel büyüme ve diğerleriyle pozitif ilişkilerde daha iyi oldukları, kamu kurumlarında çalışan kadınlarında otonomi ve hayatta amaç duygusu algılamada daha iyi oldukları tespit edilmiş dolayısıyla farklı organizasyon türleri arasında psikolojik iyi oluşun boyutları açısından farklılıklar olduğu da görülmüştür (Srimathi and Kumar, 2010).

Kadınların psikolojik iyi oluş durumunu etkileyen yapısal bir başka deyişle sosyolojik açıdan hem de bireysel olarak cinsiyet rolleri, aile sorumlulukları, bakım verme, algılanan sosyal destek, ayrımcılık ve kültürel beklentileri gibi çok farklı faktörler bulunmakta ve bu durum kadının eğitim ve kariyer fırsatlarını, fiziksel ve mental sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla kadınların psikolojik iyi oluşu için bütüncül ve kesişen bir yaklaşımı destekleyen politika ve programların önemli olduğu görülmektedir (Johansson et al., 2007).

Medeni Durum: Diener ve Lucas'ın 2000 yılında yaptığı çalışmada yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip bireylerin evlenme motivasyonlarının da yüksek olduğuyla ilgili bulgular tespit edilirken Gove ve arkadaşlarının 1983 yılında yayımlanan araştırmalarında evli olup olmamanın psikolojik iyi oluş düzeyini etkisi üzerine çalışılmış ve psikolojik iyi oluş düzeyini etkilediği görülmüştür.

Yapılan çalışmalarda medeni durum ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Evli katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin bekâr, dul veya boşanmış katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilirken bu tespit de literatür çerçevesinde incelendiğinde özellikle COVID-19 döneminde evli bireylerin başta psikolojik iyi oluşları olmak üzere, psikolojik ve ruhsal durumlarının yüksek olduğu, evli bireylerin daha mutlu olduğu ve evli bireylerde psikolojik rahatsızlıkların daha az görüldüğünü raporlayan birçok araştırmada görülmüştür (Karani ve ark., 2022; Pietrabissa ve Simpson, 2020; Silva ve ark., 2021).

Yapılan araştırmada okul öncesi dönem çocuklarının ailede yaşanan evlilik çatışmalarından oldukça fazla etkilenmektedir (Öngider, 2013). Dolayısıyla evlilik uyumu/çift uyumu ile çocukların psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki söz konusudur.

Evli çiftlerin zor durumlarda birbirlerine destek olduğu, eş desteğinin birçok psikolojik rahatsızlığın aşılmasında önemli bir etkisinin ve COVID-19'un ortaya çıkardığı psikolojik problemlerin aşılmasında eş desteğinin araştırıldığı çalışmada evli çiftlerin psikolojik iyi oluşları bekâr bireylere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Çildir ve Çildir, 2021).

Şakar tarafından COVID-19 Geçiren Kişilerde COVID-19 Anksiyetesinin ve Psikolojik Sağlamlığın Psikolojik İyi Oluş ile İlişkisi üzerine araştırma yapıldı. Yapılan araştırmada medeni durum değişkeni ile ölçme araçları arasındaki ortalama farklılıklarının tespiti amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem de bu ilişkiye göre evli katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin bekâr, dul veya boşanmış katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Şakar, 2023,40).

Sosyoekonomik Düzey: Bireylerin gelir düzeyi, eğitim seviyesi iş durumu ve genel yaşam koşulları gibi faktörleri içermektedir. Gelir düzeyi birçok açıdan yaşam kalitesini belirleyebildiğinden dolayı yüksek gelir düzeyine sahip bireylerin de daha fazla kaynak ve erişime sahip olabilecekleridir. Dolayısıyla sağlık hizmetlerinden eğitim hizmetlerine kadar daha geniş bir yaşam çeşitliliğine sahip olabilecektir. Eğitim düzeyi de bireyin iş olanakları, problem çözme yetenekleri, sosyal Becerileri ve genel yaşam tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerinde iş fırsatları daha yüksek olacaktır. İş durumu da bireyin günlük yaşamı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Zümbül, 2019).

Bireyin sosyoekonomik düzeyiyle yaşam kalitesi arasında yüksek düzeyde ilişki vardır. Dolayısıyla sosyoekonomik düzeyi yüksek bireylerin daha fazla kaynağa ve fırsata erişebilme imkânı var iken daha düşük sosyoekonomik düzeye sahip bireylerinde daha fazla zorlukla karşılaşması muhtemeldir. Ayrıca işsizlik, iş memnuniyeti, çalışma saatleri gibi faktörler bireyin genel psikolojik ruh halini ve iyi oluşunu etkileyebilmektedir. Bu nedenle sosyoekonomik faktörler bireyin psikolojik iyi oluşunu desteklemek ve anlamak için dikkate alınması gerekmektedir (Oruç, 2019).

Sosyoekonomik şartlardan etkilenen üretkenlik ve üretkenlik faaliyetlerine katılan yetişkin bireylerde amaç ve tatmin duygusu sağlaması sebebiyle psikolojik iyi oluş için önemli bir unsurdur (Keyes and Ryff, 1995).

Finlandiya’da yapılan araştırmada 20 yıllık bir süre zarfında yapılan, 3-6 yaş arasındaki çocuklarda 24-39 yaş aralışına geldiğinde tekrar kontrol edilerek iyimserlik ve kötümserliğin gelişimi, eğitim, ekonomik gelir, iş durumu gibi sosyoekonomik faktörler açısından incelenmiştir. Araştırmada hem çocukluk hem de yetişkinlik dönemindeki sosyoekonomik durumlarının iyimserlik ve kötümserlikle ilişkili olduğu, Sosyoekonomik durumu yüksek olan çocuklar ve yetişkinler daha yüksek iyimserlik gösterirlerken, sosyoekonomik durumu kötü olan çocuklar ve yetişkinler daha fazla kötümserlik oranı gösterdiği tespit edilmiştir (Heinonen et al., 2006).

Kişilik: Kişilik, bireyin düşünme biçimleri, duygusal tepkileri, yaşamları ve genel olarak yaşamla olan etkileşim biçimini şekillendiren özelliklerin toplamı olarak nitelendirilebilir. Kişiliğin duygusal denge yönü, bireyin stresle başa çıkma becerilerini, olumlu düşünme tarzını ve duygusal tepkilerini yönlendirebilir. Olumlu duygusal dengeye sahip bireylerin zorluklarla daha etkili şekilde başa çıkmasına ve genel iyi oluşunun artmasına yardımcı olabilmektedir. Kişilik özellikleri arasında yer alan dışa dönüklük veya içe dönüklük bireyin sosyal etkileşimlere olan eğilimini ve bunlarla ilgili olan tatmin düzeyini etkileyebilir (Karadeniz ve Zabcı, 2020).

Yapılan bir araştırmada, beş büyük kişilik özelliği ve öz-saygının psikolojik iyi oluşla ilişkisi incelenerek beş büyük kişilik özelliğinin ve özsaygının psikolojik iyi oluş ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Özellikle sorumluluk sahibi olmak, uyumlu olmak ve deneyime açık olmak psikolojik iyi oluşu güçlü ve pozitif yönde etkilerken, nevrotikliğin, psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilediği de tespit edilmiştir (Joshnloo ve Rastegar, 2007).

Yapılan araştırmaların bir çoğunda bireyin kişilik özellikleriyle yaşadıkları stres arasında bir bağlantı tespit edilmiştir (Aktaş, 2001; Yaman vd., 2002).

Bireyin ergenlik döneminde oluşan kişilik yapısının, yetişkinlik dönemlerindeki psikolojik iyi oluş haline etkisinin olduğu görülmüştür. Buna göre sorumlu, dışa dönük, deneyime açık ve uyumlu kişilik yapısı olan bireylerin, nevrotik yani duygusal dengesizlik yaşayan kişilik yapısına sahip bireylere göre yetişkinlik dönemlerinde psikolojik iyi oluş halleri daha iyi olmaktadır. 16 yaş döneminde nevrotik özelliği yüksek olan bireyler, kaygı ve depresyonu daha yüksek seviyede yaşarken, özenlilik özelliği

yüksek olan bireylerin ise yaşam doyumu, amaç ve kontrol hissi yaşama olasılıkları daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. (Abbott et al., 2008).

Söner ve Gültekin 2021 yılında yayımladıkları çalışmalarında COVID-19 salgınında ergenlerin umut, psikolojik sağlık ve kişilik özelliklerini inceleyerek çalışma yayımladılar. Çalışmada, salgın sürecinde aile üyelerinden işini kaybetmeyen ve maddi desteğe ihtiyaç duymayan ergenlerin; aile üyelerinden işini kaybeden ve maddi yönden desteğe ihtiyaç duyan ergenlere göre psikolojik sağlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Amerika ve Japonya'da yaşayan kişiler özelinde, bireysel özerklik ve öz ifadeyi vurgulayan bağımsızlık ile sosyal uyum, iş birliği ve bağlantıyı vurgulayan bağımlılık kavramlarının psikolojik iyi oluş ile ilişkisi incelemek üzerine yapılan araştırmada, Amerika'da yaşayan bireylerin daha yüksek bağımsızlık düzeylerine sahip olduğu ve bunun daha yüksek psikolojik iyi oluşu desteklediği, Japonya'da yaşayan bireylerin ise daha yüksek bağımlılık düzeylerine sahip olduğu ve bunun da daha yüksek psikolojik iyi oluşu desteklediğini tespit edilirken bireyin içinde bulunduğu kültürel farklılıkların kişisel özellikleri etkilediği ve bunun da psikolojik iyi oluşu farklı şekillerde etkileyebildiği sonucuna varılmıştır (Kitayama et al., 2011).

Kişilik, psikolojik iyi oluş üzerinde önemli bir faktör olmasından dolayı bireylerin kişilik özelliklerini anlamak ve ona uygun şekilde destek sağlamak çok önemlidir (Uslu ve Şimşek, 2020).

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi, genel anlamıyla bireyin aldığı eğitim seviyesini, bilgi birikimini ve becerilerini temsil etmektedir. Daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin genellikle daha geniş bir bilgi birikimine sahip olmalarından ötürü dünya hakkında daha geniş bir bakış açısı, daha fazla farkındalık ve eleştirel bakış açısıyla yaklaşması ilişkilendirilebilir. Eğitim seviyesi bireyin iş fırsatlarını ve Kariyer olasılıklarını etkilemesinden dolayı daha yüksek eğitim seviyesi daha iyi iş olanakları ve daha iyi gelir düzeyi anlamına gelebilmektedir (Kaplan ve Göker, 2020).

Kanada'da 65 yaş üstü kişiler arasında yapılan bir araştırmada, yaşlı bireylerin psikolojik iyi oluşunu etkileyen faktörler incelenerek kadınlar açısından, daha düşük eğitim düzeyine sahip olma ve evli olmama gibi faktörlerin psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. (Clarke vd., 2000).

Kadınlarla ilgili yapılan bir Araştırmada; maddi durumun, sosyal desteğin ve eğitim düzeyinin psikolojik iyi oluşu olumlu ve pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılarak düşük gelire, eğitime ve sosyal desteğe sahip kadınların psikolojik iyi oluşlarının da düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Moe, 2012).

Şakar tarafından 2023 yılında yayımlanan Araştırma kapsamında eğitim düzeyi ile psikolojik sağlamlık arasındaki istatistiksel anlamlı ortalama farklılığının olduğu, lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim derecesine sahip katılımcıların en yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduğu görüldüğü tespit edilmiştir. Birçok araştırmalarda da eğitim düzeyi arttıkça psikolojik sağlamlık artmaktadır. Bunun en önemli nedeni olarak da eğitim düzeyi arttıkça bireylerin, bilinçliliklerinin ve farkındalıklarının artması, problemler ile başa çıkmak için alternatifleri daha etkili bir şekilde değerlendirebilmeleri ve bilgiye daha kolay ve etkili ulaşabilmeleri gösterilmektedir (Cohen ve Rodriguez, 1995; Cohen ve Erlich, 2015; Kasapoğlu, 2020).

Eğitim düzeyi psikolojik iyi oluşu anlamak için önemli bir faktör olmakla beraber bireysel deneyimler ve diğer faktörlerle değerlendirilmesi daha sağlıklı sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır (Baş vd, 2016).

Sosyal Çevre: Bireylerin psikolojik iyi oluşlarını önemli ölçüde etkileyen sosyal çevre, bireylerin etkileşimde bulunduğu kişiler, sosyal destek ağları, toplumsal normlar, ilişkiler ve genel olarak çevresel koşulları içerir. Sağlıklı ve destekleyici sosyal ilişkiler bireyin psikolojik iyi oluşunu desteklemektedir. Sosyal destek de bireyin zor zamanlarında stresle baş etmesinde bir kaynak olabilmektedir. Toplumsal bağlantılar bireyin toplum içerisindeki rolünü, bağlılığını ve aidiyet duygusunu etkileyebilmesinden dolayı pozitif ve destekleyici toplumsal bağlantılar bireyin ruh sağlığına iyi gelebilir ve psikolojik iyi oluşunu artırabilir. Bireyin yaşadığı toplumun değerleri, normları ve beklentileri bireyin davranışlarını, duygusal tepkilerini ve genel olarak psikolojik durumunu etkileyebilmektedir. Sosyal çevre, bireylerin duygusal ihtiyaçlarını karşılamak, destek sağlamak, bağlantı kurmak ve aidiyet duygusunu artırmak için önemlidir. Sağlıklı sosyal ilişkiler, bireyin stresle başa çıkma becerilerini artırabilir, duygusal destek sağlayabilir ve genel yaşam kalitesinin artmasına yardımcı olabilir. Sosyal çevre psikolojik iyi oluşu anlamak ve desteklemek için önemli bir faktör

olmasından dolayı bireyin genel yaşam tatminini büyük ölçüde etkilemektedir (Çankır ve Çelik, 2018).

Üniversite öğrencileri arasında yapılan araştırmada kötümserlik ve iyimserlik ile psikolojik iyi oluş hali kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. İyimserliğin daha yüksek seviyede psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğu, kötümserliğin ise daha düşük psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber iyimserlerin daha az kaygı ve depresyon yaşadığı, sorunlarla daha iyi başa çıkma becerilerine sahip olduğu ve kötümserlere kıyasla daha olumlu sosyal ilişkilere sahip olduğu görülür. Stresli olayları, büyüme ve gelişme fırsatları olarak görme olasılıklarının daha yüksek olduğu, kötümserlerin ise böyle olayları tehdit olarak görme olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. (Scheier vd.,2001).

Bireylerde, ilerleyen yaşla beraber fiziksel ve bilişsel işlev anlamında bazı kayıplar yaşanabildiği ve yaşlı bireyler, fiziksel işlev kaybı sonrasında daha çok bilişsel işlev alanına yönelerek daha iyi sosyal etkileşim, daha iyi psikolojik iyi oluş ve daha yüksek bağımsız yaşama düzeyleri edinebilmektedirler (Heyl and Wahl, 2012).

Sosyal destek, yaşam doyumu ve pozitif duygular, yaşlı bireylerin psikolojik iyi oluşunu etkilerken özellikle sosyal destek faktörünün, yaşlıların psikolojik iyi oluşuyla daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğu yani algılanan sosyal desteğin artması psikolojik iyi oluşun da artmasını sağlamaktadır (Clarke vd., 2000).

Yapılan bazı çalışmalarda da gönüllü işlerde çalışmanın, bireylerin psikolojik iyi oluşuna katkı sağladığı bulunurken gönüllü olmanın, bireylerin amaç duygusunu, kişisel büyüme, sosyal bağlantı sağlama, yaşam tatmini ve olumlu duygularını daha yüksek düzeye çıkartırken, negatif duyguları daha düşük düzeylere indirdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla gönüllülük faaliyetleri ile psikolojik iyi oluş arasında olumlu yönde etkileşim olduğu sonucuna varılmıştır (Son and Wilson, 2012; Choi and Kim, 2011).

Kadınların psikolojik iyi oluş halini etkileyen yapısal yani sosyolojik açıdan hem de bireysel olarak çok farklı faktörler bulunmaktadır ve bu faktörler cinsiyet rolleri, bakım verme, aile sorumlulukları, algılanan sosyal destek, ayrımcılık ve kültürel beklentilerin kadının eğitim ve kariyer fırsatlarını, fiziksel ve mental sağlığını olumsuz etkileyebildiği görülmüştür. dolayısıyla kadınların psikolojik iyi oluşu için bütüncül ve kesişen bir yaklaşımı destekleyen politika ve programlar önemlidir (Johansson vd., 2007).

Cao ve Li (2020); Cao ve arkadaşları (2020); Huang ve Zhao (2020) ve Tönbul (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda kadınların, erkeklerden daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduğu görülmüştür. Bu durumdan hareketle kadınların yaşadıkları, stres, kaygı ve korku ile daha etkili mücadele edebildikleri, daha fazla ve daha etkili sosyal destek alabildikleri, duygu düzenleme becerilerinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Gooding ve arkadaşları 2012 yılında yayımladıkları çalışmalarında 64 yaşından büyük, 26 yaşından ise küçük olan bireylerin psikolojik sağlamlıklarını inceleyerek genç bireylerin sosyal desteğe bağlı olarak psikolojik sağlamlıklarının yüksek olduğu; yaşlı bireylerin ise problem çözme ve duygusal kontrol mekanizmaları bakımından sağlam bireyler olduklarını tespit etmişlerdir.

Werner ve Smith tarafından 1992 yılında, 1955 yılında doğmuş olan Hawaii'nin Kauai'si adasındaki 505 çocuğun doğum öncesi dönemden erken yetişkinlik dönemine kadarki durumları takip edildiği bir çalışma yayımlanmıştır. Çalışmada ebeveynlerinin çoğu lise mezunu olmayan ve yarı vasıflı ya da vasıfsız işçi olarak çalışan bu bireylerin gelişimi üzerinde çeşitli biyolojik ve psiko-sosyal risk faktörlerinin ve stresli olayların etkisini araştırarak çocukların aile bireyleriyle iyi ilişki kurdukları, dışa dönük, özerk, aktif olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca rol model olarak olumlu kişileri belirledikleri, mantıksal yaklaşım ve yüksek düzeyde okuma seviyesine sahip; destek için de sosyal çevreden yararlandıklarının sonucuna varmışlardır (Garnezy, 1991; Krovetz, 1999; Werner ve Smith, 2019).

Özgüven: İnsanın kendi yeteneklerine, kapasitesine ve değerine olan inancı olarak tanımlanabilen özgüven, bireyin başarılarına yaşamla başa çıkma yeteneğine ve genel olarak duygusal sağlığına olumlu etki yapabilmektedir. Yüksek özgüven bireyin işlevsel olmasını ve daha iyi performans göstermesine teşvik edebilir (Doğan ve Aslan, 2022).

Güçlü bir özgüven, bireyin stresli durumlarla daha etkin bir şekilde başa çıkmasına yardımcı olabilmektedir. Bireyler güçlü bir özgüvenle olası zorlukları daha iyimser bir bakış açısıyla ele alabilmektedir. Sağlam bir özgüven bireyin sosyal ilişkilerde daha rahat ve pozitif bir tutum sergilemesini destekleyebilmektedir. Bireyler kendilerine olan güvenle daha iyi iletişim kurarak sağlıklı ilişkiler geliştirebilirler. Özgüven kişinin

kendi potansiyelini tanıması ve bu potansiyelini gerçekleştirebilmesi için önemlidir. Ancak aşırı düzeyde veya eksik özgüven olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Dengeli özgüven genel olarak bireyin psikolojik iyi oluşunu destekleyebilir. Dolayısıyla özgüven psikolojik iyi oluş üzerinde önemli bir faktör olmakla beraber dengeli bir şekilde olması ve desteklenmesi önemli bir unsurdur (Kurt ve Öttekin, 2022).

Malkoç ve Mutlu tarafından 2019 yılında üniversite öğrencilerinin özgüvenleri ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin aracı rolünü incelenmiştir. Yapılan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, özgüven ve bilişsel esnekliğin psikolojik iyi oluşu istatistiksel olarak yordadığını tespit ederek bilişsel esnekliğin, özgüven ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Shonkoff ve Phillips tarafından 2000 yılında yayımlanan çalışmalarında çocuklarda iyi oluş için özgüven, akranlar ve yetişkinlerle pozitif ilişkiler geliştirme kapasitesi, konsantrasyon ve sabır, sosyal ve duygusal zorlukları etkili çözme gibi becerilere sahip olmanın gerekliliğinden söz edilmektedir.

Sağlık (Hastalık) Durumu: Psikolojik iyi oluşu etkileyen önemli bir faktördür. Sağlık durumu ve hastalık, bireyin genel ruh sağlığı, genel ruh sağlığı, duygusal durumu ve yaşam kalitesi üzerinde derin ve önemli bir etkiye sahiptir. Kronik rahatsızlıklar veya ciddi sağlık sorunları bireyin duygusal durumunu etkileyebilmektedir. Bu duygusal durumlarda kaygı, depresyon ve umutsuzluk vb. gibi duygusal zorluklara neden olabilmektedir. Hastalık durumu bireyde stres ve kaygıyı artırabilir. Tedavi süreci, tedavi maliyetleri ve bireyin sağlık endişesi, stres seviyelerini artırarak psikolojik iyi oluşuna olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Yakut ve Yakut, 2018).

Ciddi hastalık durumları genellikle bireyin yaşam kalitesini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu durum bireyin günlük aktivitelerini kısıtlayarak işlevsellikte düşüşe neden olabilmektedir ve yaşam tatminini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Hastalık durumu psikolojik iyi oluşu derinden etkileyerek bireyin genel yaşam kalitesini belirleyebilmektedir. Bununla birlikte bireyin sağlık durumuyla başa çıkma stratejileri, sosyal destek ve uygun tedavi yaklaşımları da hastalık durumunun psikolojik iyi oluşuna neden olumsuz etkileri azaltabilir. Dolayısıyla bireyin sağlık durumuyla ilgili zorlukları anlamak ve buna uygun şekilde destek sağlamak psikolojik iyi oluşu desteklemek için önemli bir unsurdur (Yasin ve Eryeşil, 2021).

COVID-19 pandemisinin çalışma hayatına getirmiş olduğu problemler, Birçok insanı tehdit eden ve ölümle sonuçlanabilen bu salgın hastalık süreci, kişilerin iyi oluşlarına ve çalışma koşullarına çok etki etmiştir (Yolun, 2020).

Çiçek ve Almalı 2020 yılındaki çalışmalarına göre COVID-19 salgını sonucunda oluşan kaygı ile psikolojik iyi oluş ilişkileri sektörler çerçevesinde değişkenlik gösterebildiği görülmüştür. Ayrıca pandemi kaynaklı anksiyetenin psikolojik iyi oluştaki negatif etkisi özel sektörde üst düzeydeyken iş görenlerde meydana gelen kaygı çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerine negatif etki ettiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla bireydeki kaygı seviyelerinin artışı, psikolojik çöküşe de sebebiyet verebilmektedir.

Stres nedeniyle çalışanda oluşabilecek kaygı durumu neticesinde zamanla ruhsal veya fiziksel sorunlar baş göstereceği gibi çalışanın performansında da düşüş gerçekleşerek iş kazaları ve yapılan işin kalitesindeki düşüşe neden olabilecektir. Örgütte psikolojik ve fiziksel açıdan rahatsız olan bireyin, düşük performans ortaya koymasıyla diğer çalışanların da performansları ve sağlık durumları olumsuz yönde etkilenecektir (Yılmaz ve Günay, 2020: 92).

Kanada’da 65 yaş üstü bireyler arasında yapılan araştırmada, yaşlı bireylerin psikolojik iyi oluşunu etkileyen faktörler incelenerek fiziksel sağlık durumu, finansal kaynaklar, bilişsel işlevsellik ve fiziksel işlevsellik durumunu, sosyal destek, yaşam doyumunu ve pozitif duyguları, yaşlı bireylerin psikolojik iyi oluşunu etkilediği tespit edilmiştir(Clarke vd., 2000).

Yüksek tansiyonun psikolojik iyi oluşla ilişkisi incelemek amacıyla yüksek tansiyon hastalarıyla yapılan bir çalışmada yüksek tansiyona sahip hastaların, daha yüksek düzeyde kaygı, daha düşük yaşam kalitesi ve depresyon belirtilerini daha sık bildirdikleri tespit edilmiştir. Araştırmacılar yüksek tansiyonu olumlu bir şekilde yönetmede psikolojik faktörlerin ele alınmasının önemini vurgularken bilişsel-davranışçı terapi ve stres azaltma teknikleri gibi psikolojik iyi oluşu iyileştirmeyi amaçlayan müdahalelerin, kan basıncı kontrolü ve genel kardiyovasküler sağlık üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğinin sonucuna varmışlardır (Rafanelli vd., 2012).

Segerstorm 2007 yılında yayımlanan çalışmasında hem iyimserlik hem de psikolojik kaynakların, kronik hastalık düzeylerinin daha düşük olması ve daha iyi bağışıklık sistemi işlevi gibi fiziksel sağlık sonuçlarıyla anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki

halinde olduğunu tespit etmiştir. Bireylerde iyimserliğin artması, psikolojik kaynakların da artmasına yol açtığı, bunun da daha iyi sağlık sonuçlarına imkân sağladığı sonucuna varmıştır.

İşyeri İlişkileri: Psikolojik iyi oluş üzerinde oldukça önemli bir faktör olan işyeri ilişkileri, çalışanların motivasyonunu, duygusal durumunu ve iş tatminini önemli derecede etkileyebilmektedir. Sağlıklı ve destekleyici çalışma ortamı bireyin psikolojik iyi oluşunda olumlu bir etki edebilir. Pozitif bir çalışma ortamı işbirliğini teşvik eder, bireyin stresini azaltır, bireyin işinde performansının yüksek olmasını sağlar. İyi bir Liderlik ve Yönetim tarzı çalışan bireylerin motivasyonunu ve iş tatminini olumlu yönde etkiler. Açıklık, adalet, destek ve olumlu geri bildirimler çalışan bireylerin psikolojik iyi oluşlarını olumlu olarak desteklemektedir (Doğan ve Aslan, 2022).

Sağlıklı iş ilişkileri işbirliğini ve dayanışmayı teşvik ederek iyi ilişkilerin oluşması, iş arkadaşları arasında destek ve dayanışmanın artmasını sağlarken bu durumda çalışan bireylerin genel psikolojik sağlığını olumlu yönde etkiler. İşyeri ilişkileri, çalışanların genel mutluluğu, motivasyonu ve iş performansı üzerinde derin ve önemli bir etkiye sahiptir. Sağlıklı bir iş ortamı, çalışan bireylerin stresle başa çıkma becerilerini artırarak genel olarak psikolojik iyi oluşlarını destekler. Dolayısıyla işyerindeki ilişkileri geliştirmek, destekleyici bir çalışma ortamını oluşturmak ve çalışma arkadaşları arasında olumlu etkileşimleri teşvik etmek psikolojik iyi oluşu arttırmak için önemli unsurlardır (Özdemir, 2016).

Bir araştırmada psikolojik iyi oluş ile bir kişinin iş ortamında gösterdiği davranışları, tutumları ve özellikleri ifade eden iş kişiliği kavramı, mesleki kimlik ve kariyer düşünceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, psikolojik iyi oluşun bu kavramlarla anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilerek, yüksek seviyeli psikolojik iyi oluş düzeylerine sahip olan bireylerin, olumlu bir iş kişiliğine, net bir mesleki kimliğe ve iyimser kariyer düşüncelerine sahip olma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer danışmanlarının ve diğer profesyonellerin, kariyer gelişiminin bireyin psikolojik iyi oluşunda oynadığı rolü dikkate almalarını, bireylerin kişisel değerleri ve hedefleriyle uyumlu kariyer yollarını belirlemelerine yardımcı olmalarının bireyin psikolojik iyi oluşunu olumlu yönde etkileyeceği sonucuna varılmıştır (Strauser vd., 2008).

Beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada toplam iş yükünün, tam zamanlı beyaz yakalı çalışanların psikolojik iyi oluşunu ne derece etkilediği sorusu üzerine odaklanılmış ve iş yükü ile çalışanın psikolojik iyi oluşu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilerek yüksek seviyedeki toplam iş yükünün, daha düşük psikolojik iyi oluş düzeyleriyle ve daha fazla olumsuz psikolojik ve fiziksel semptomla ilişkilendiği görülmüştür. Ayrıca bu ilişkinin, kadınları erkeklerden daha fazla olumsuz yönde etkilediği sonucuna da varılmıştır (Lindfors vd., 2006).

Motowidlo ve Scotter 'in (1996) çalışanların bağlanma performansına yönelik kişisel özelliklerin işe kendini adama ve ilişkilerde oluşabilecek sorunları çözme üzerine yaptıkları araştırmalarında motivasyon konusunu da ilgilendiren bağlamsal performans iş arkadaşlarının kasıtlı olarak iyileştirme hareketinden doğduğunu ve verilen sorumluluğun yerine getirilmesinin ve işe yönelik stresin azaltılmasının çalışan bireylerin ve işverenlerin elinde olduğu tespit edilerek bağlamsal performansı düzgün işleyen örgütte bunun gibi problemlerle rastlanma olasılığının çok düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

3.3. Psikolojik İyi Oluş Risk Faktörleri

Meydana gelen zorlukların getirebileceği olumsuzluklara alt yapı hazırlayan, olumsuzlukları devam ettiren veya bu olumsuzlukları arttıran her türlü süreç, oluşum ve özellikler risk faktörleri olarak değerlendirilmiştir (Luthar ve ark., 2000; Wright ve Masten, 2005).

Bu risk faktörleri, ailesel risk faktörleri, çevresel risk faktörleri ve bireysel risk faktörleri olarak sınıflandırılması mümkündür.

Ailesel Risk Faktörleri: Aile içerisinde görülen hastalıklar, madde veya alkol bağımlısı ebeveyn, psikiyatrik bozukluklar, aile içerisindeki şiddet istismar ve ihmal, anne/baba kaybı, ebeveynlerin boşanmış veya ayrı olma durumları, bakım vermede yetersiz ebeveyn, geniş ailenin bireyi olma veya 4 çocuktan fazla ailede birey olma, aşırı disiplinli veya tutarsız ebeveyn tutumları ve aile içerisindeki bireyler arasındaki İletişim sorunlarıdır (Coleman ve Hagell, 2007; Kararımak, 2006; Rutter, 2006; Tümlü ve Recepoğlu, 2013; Walsh, 2015).

Çevresel Risk Faktörleri: Bireyin yetersiz beslenme durumu, sosyoekonomik seviyenin düşük olması, bireyin işsizlik durumu, evsizlik, şiddetin olduğu sosyal çevre, doğal afetler, salgınlar, sınıfsal etiketlenme durumu, göç ve savaş gibi toplumsal

travmatik deneyimlerdir (Coleman ve Hagell, 2007; Kararımak, 2006; Rutter, 2006; Tümlü ve Receptoğlu, 2013; Walsh, 2015).

Bireysel Risk Faktörleri: Bireyin kronik rahatsızlıkları, erken doğumu, anti-sosyal kişilik patolojisi, madde bağımlılığı, düşük IQ seviyesi, kendine yönelik olumsuz değerlendirmeler, özgüven eksikliği, bireyin zorlayıcı olaylara maruz kalması, azınlık bir etnik yapıya sahip olma durumu, utangaçlık vb durumlar bireysel risk faktörleridir (Coleman ve Hagell, 2007; Kararımak, 2006; Rutter, 2006; Tümlü ve Receptoğlu, 2013; Walsh, 2015).

Bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları çeşitli stres faktörleri, genel psikolojik iyi oluşu etkileyebilmektedir. Stres günlük yaşamdaki işte, ailede ve sosyal ortamlarda ortaya çıkabilmektedir ve bu stres Kaynakları da birbiriyle etkileşim halinde olabilirler. Özellikle aile yaşamı ile iş yaşamı arasındaki denge bireylerin genel psikolojik sağlığı önemli ölçüde etkileyebildiği gibi evdeki sorunlar veya stres kaynakları da iş yaşamına yansarak iş performansını, motivasyonunu ve genel psikolojik iyi oluşunu etkileyebilmektedir (Torun, 2023).

Aile yaşamı ile iş yaşamı birbirleriyle etkileşim halinde olmasından dolayı bu alanlarda dengeyi sağlayabilmek stresin azalmasına ve genel psikolojik iyi oluşa olumlu derecede yardımcı olabilmektedir. Zaman yönetimi, esneklik ve destekleyici ilişkiler kurma gibi stratejiler iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamada önemli unsurlardır. Dolayısıyla bu denge bireylerin stresle daha etkili başa çıkmalarına yardımcı olurken genel mutluluk düzeylerinin de artmasına yardımcı olabilmektedir (Özdemir, 2016).

Psikolojik iyi oluşu etki edebilen risk faktörlerinden birisi de bağımlılıktır. Bağımlılık genellikle bireylerin yaşamını olumsuz yönde etkileyen, kontrol edilemeyen bir alışkanlık veya bireyin bu ihtiyacını olumsuz olarak görmesidir. Bağımlılık çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bu bağımlılıkları aşağıdaki başlıklar şeklinde sınıflandırabiliriz (Narlı, 2023).

Madde Bağımlılığı: Alkol, uyuşturucu ve sigara gibi maddelere olan bağımlılık ruhsal ve fiziksel sağlık üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Dolayısıyla bu faktörler bireyin psikolojik iyi oluşunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Teknoloji Bağımlılığı: Akıllı telefonlar, bilgisayarlar, video oyunları, sosyal medya platformlarına aşırı bağımlılık sosyal ilişkileri ve fiziksel aktiviteyi azaltarak bireyin stres düzeyini arttırabilmektedir.

Oyun Bağımlılığı: Özellikle çevrimiçi oyunlar bireylerin zamanını alabilmekte ve enerjisini azaltarak sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkileyerek genel yaşam dengesini bozabilmektedir.

İnternet Bağımlılığı: Sanal dünya ile aşırı düzeyde etkileşim, sosyal medya ve sürekli internet kullanımı, bireyin gerçek hayattan kopmasına ve dolayısıyla duygusal sıkıntılara neden olabilir.

Bağımlılık bireyin genel yaşam kalitesini, sosyal ilişkilerini ve duygusal durumunu ciddi bir şekilde etkileyebilmektedir. Bağımlılık, genellikle bireyin kontrolü kaybetmesine, işlevsellik kaybına ve ruhsal sağlık sorunlarına neden olabilmektedir. Dolayısıyla bağımlılıkla mücadele etmek ve sağlıklı bir yaşam için destek aramak önemli bir durumdur. Profesyonel yardım, destek grupları ve bilinçli bir çaba ile bağımlılıkla başa çıkmak ve psikolojik iyi oluşu desteklemekte mümkündür (Çankır ve Çelik, 2018).

3.4. Psikolojik İyi Oluşun Alt Boyutları

Psikolojik iyi oluş kavramı Aristo'nun ruhun iyi olma hali (eudaimonik) düşüncesine kadar dayanmakta olup yüzyıllardır insanların kendini iyileştirmesinin ve ruhuna iyi gelen duygulara yönelmesi durumu en güzel örneğidir. İnsanların iyi oluş halini bulabilmeleri için olumsuz duyguları dengeleyen olumlu duygularını fark edebilmeleri ve bu duygulara odaklanması gerekmektedir (Yılmaz, 2004:17).

Bireyleşme (Jung, 1933), insan gelişimi (Erikson, 1959), olgunluk (Allport, 1961), tam işlevli kişi (Rogers, 1961) ve kendini gerçekleştirme (Maslow, 1968) kavramlarından yola çıkarak Ryff (1995), psikolojik iyi oluşun altı boyutu olduğunu belirtmiştir. Toplamda altı boyuttan oluşan psikolojik iyi oluş kavramının boyutlarını Ryff aşağıdaki Şekil 1 deki gösterildiği haliyle boyutlandırmıştır;



Şekil 1. Psikolojik İyi Oluşun Alt Boyutları (Ryff, 1989: 1074)

3.4.1. Kendini Kabul

Kendini kabul boyutunu bireyin kendisine ve yaşamına karşı tutumu ile karakterize edebiliriz. Bireyin psikolojik iyi oluşunun düzeyini bilmesi ve sahip olduğu değerlerini yönlendirebilmesi için kendini kabul çok önemli bir kriterdir. Ryff (1989a, 1989b) bireyin olumlu ve olumsuz nitelikleri de dâhil olmak üzere tüm benliğine yönelik birçok tutumları içermesi durumunu kendini kabul boyutu olarak görmektedir. Kendini kabul düzeyi yüksek olan kişilerin, sahip olabilecekleri olumlu ve olumsuz nitelikler göz önünde bulundurulduğunda, kendilerine karşı olumlu bir bakış açısına sahip olmasıyla birlikte geçmişlerine yönelik de olumlu duygular hissettiklerini ifade eder. Buna bağlı olarak kendini kabul düzeyi düşük olan bireylerinde kendilerinden memnun olmadıklarını ve yaşamının erken dönemlerindeki olaylar hakkında da endişeli olduklarını ifade etmiştir.

Bireyin, zihinsel işleyişin sağlığı ve kendini gerçekleştirme yönteminin en değerli ögesi olması nedeniyle bireyin yaşamında sergilemiş olduğu tutum ve davranışları kabul etmesi, kendi oldukları gibi yaşama arzusuna olumlu bir bakış açısı geliştirmesi önemlidir (Ryff ve Singer, 2008).

3.4.2. Hayatın Amacı

Hayatın veya yaşamın amacı boyutu bireyin hayattaki hedefleri ve bireyin hayatına anlam katan değerler ile karakterize edilir. Jahoda, zihinsel olarak sağlıklı bir kişinin yaşamda net bir amacının olduğunu ve bir yön duygusu olduğunu belirtirken Ryff (1989a, 1989b) hayatın amacını bireyin yönelimi ve amaçlılığı olarak tanımlamıştır.

Bireyin planlarını ve bu planlarının işleyiş biçiminin nasıl yol alacağını belirten hayatın amacı olgusudur. Bireyin hayatında geliştirdiği planları kurgulayıp ve bu kurgularını işleyip yaşaması durumu, bireyin psikolojik iyi oluş haline uygun olup olmamasıyla ilgilidir (Ryff ve Singer, 2008: 22).

Bireylerin yaşam amaçları doğrultusunda ülküleri vardır. Bu ülküleriyle de birey yaşamını anlamlı kılarak daha mutlu ve huzurlu bir hayat sürer. Dolayısıyla yaşam amacı yüksek bireylerde yaşama amaçları ve hedefleri daha yüksek olurken yaşam amacı küçük bireylerin yaşam amaçları ve hedefleri daha düşük olur.

3.4.3. Özerklik

Bireyin kendisinin belirlediği istikamette yürümesini ve bireyin Kişisel inançlarının peşinden gidebilme yeteneğini olmasının yanı sıra bireyin gerekli olduğu durumda yalnız kalabilmesi ve bireyin özerk olarak yaşayabilmesini içinde barındıran bir kavramdır.

Kendilerini devamlı geliştirmeyi hedefleyen, sosyal baskılara karşı direnç gösterebilen ve toplumsal konularda bağımsız kararlara verebilen bireylerdir. Özerkliğin bir diğer anlamı batı kültüründe otonomi olarak geçerken bu kavram Amerika Birleşik Devletleri'nde ruhun yaratmış olduğu zayıflık olarak tanımlanmaktadır (Christopher, 1999: 142).

Bireyin kendisiyle ve yaşantısıyla ilgili olarak başkalarından onay alma ihtiyacı duymadan bağımsız bir şekilde kendi kararlarını verebilme durumu olan özerklik, bireylerde düzeyinin yüksek olduğunda bireyler karar alma süreçlerinde odak noktası olarak kendi iç kaynaklarını ve değerlendirme süreçlerini görerek karar alma süreçlerinde dışsal faktörlerden etkilenmemektedir. Yüksek özerklik yapısına sahip bireylerde karar alma süreçlerinde bağımsız olarak davranmasından dolayı daha memnuniyeti yüksek bir tutum sergilerken düşük özerklik seviyesini sahip bireylerin karar alma süreçlerinde

bağımsız bir tutum sergilemekten daha çok onay alma ihtiyacı hissetmelerinden dolayı yaşamlarından memnuniyeti çok daha düşük olmaktadır (Ryff, 1989, Ryff, 2013).

Özerk olma düzeyi yüksek olan bireylerin karar alma ve bu aldığı kararı uygulamaya geçirirken içsel mekanizmalarını en iyi şekilde işlettiğini ve içsel odak kontrolünün üst düzeyde olduğunu belirtebiliriz. Dolayısıyla bireyin kendi yaşamlarında belirlemiş olduğu standart düzeyinin özerklik ilişkisi psikolojik iyi olma düzeyine bağlı olarak artan veya azalan durumlarla karşılaşıldığında bireyin emin ve kararlı bir şekilde karar verme yetisinin de kişiye bağlı olduğunu söyleyebiliriz (Ryff ve Keyes, 1995; 719).

3.4.4. Kişisel Gelişim

Dinamik bir gelişim sürecini ifade eden Kişisel Gelişim kavramı her bireyin içinde bir potansiyelinin olduğu varsayımından hareketle bireylerin bu potansiyellerini ortaya çıkartarak bireyin gelişebilmesi için deneyimlere açık olarak hayat boyu süren gelişim sürecidir.

Bireyin kendi öz kaynaklarının ve sahip olduğu kapasitesinin farkında olarak bunları büyütmek için devamlı olarak bir Gelişim halinde bulunma durumu olan Kişisel gelişim kavramının (Ryff, 1989), bireyler üzerindeki etkisi incelendiğinde bireysel gelişimi yüksek olan bireyler kendi kapasitelerine bir sınır koymayarak devamlı yenileyerek devamlı olarak geliştirmeye çalışırken Kişisel Gelişim düzeyi düşük olan bireyler kendi kapasitelerini geliştirmeye veya yaşam standartlarına karşı beklentisi bulunmamasının yanı sıra yeniliğe ve gelişime karşı da katı bir tutum sergilerler (Seifert, 2005).

Kişisel Gelişim kavramını bireyin kendi yaşamının farklı evrelerinde gelişmeye devam etmesinin ve yeni görevlerin, hedeflerin veya zorlukların üstesinden gelebilmesi olarak da tanımlayabiliriz. (Ryff & Singer, 1996).

Kişisel Gelişim kavramının olgunluk kavramıyla da açıklanabilmekte ve bireyin kendisini geliştirme ve büyütmeye arzusunu devamlı olarak oluşum ve Gelişim olarak tanımlanabilmektedir. Bireylerin farklı yaşam döngülerinde kendisini geliştirmesi ve çevresine sağladığı uyumla problem çözme becerisini geliştirmesinin yanı sıra kendi iç dünyasında önüne çıkan sorunlarla baş ederek üstesinden gelmesini öğrenmektedir. Dolayısıyla ruhsal dünyasında geliştirdiği pozitif düşünceler bireyin psikolojik sağlığını

koruduğu gibi çevreden gelebilecek olumsuz durumları da olumlu duygulara dönüştürebilmektedir (Keyes vd. 2002: 1008).

3.4.5. Çevresel Uсталık

Bireyin çevreye hâkim olma mücadelesiyle ilgili olarak bireyin kendisi için yararlı olan ortamı oluşturma ve bu yararlı olan ortamı sürdürme becerisi olarak tanımlandığı gibi bireyin içinde bulunduğu çevrede kendisinin ihtiyaç duyduğu mental ve fiziksel ihtiyaçlarının karşılama seviyesini yani bireyin yaşadığı çevreye uyumu olarak da tanımlanabilir.

Ryff (1989), Çevresel Hâkimiyeti bireyin kendi ruhsal yapısına uygun olan yaşam koşullarını tercih edebilmesi ve bu tercihlerini yönetebilmesi olarak tanımlamaktadır.

Bireyin değışen yaşam ortamına uygun fiziksel ve bilişsek etkinliklerde bulunabilmesi bir olgunluk kriteri olarak görülürken bireyin yüksek çevresel uсталık (Hâkimiyet) düzeyine sahip olmasıyla birey çevresiyle güven ilişkisini kurabilmekte, ihtiyaçlarını kendinden emin olarak kendi istekleri çerçevesinde sürdürebilirken, düşük çevresel uсталık düzeyinde ise bireyler yerine getirmeleri gereken sorumlulukları aksatmakta veya zorlanmakta ve birey içerisinde bulunduğu yaşam koşullarını kontrol edememe kaygısını yoğun bir şekilde taşımaktadır (Seifert, 2005).

3.4.6. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler

Genellikle diğer insanlarla yakın temastan, samimiyetten, sevgiden gelen metanet ve insani zevkleri içinde barındıran kavramdır. Bireyin sosyal bir varlık olmasından hareketle bireyin yakın veya uzak çevresinden bulunan bireylerle samimi ilişki kurması insan doğasının bir gereğidir.

Adler ve Rogers iyi oluş kavramı ile ilgili kuramlar geliştirmiş ve insanların doğası gereği ilişkilerinde samimiyet ve sevginin temel bir parça olduğunu belirtirken Allport (1937), bireyin diğerleriyle olumlu ilişkisi için “olgunluk” yeterli olarak görürken Ryff (1989) ise sevgi ve empatinin diğer bireylerle pozitif ilişki kurmak için yeterli olduğunu ifade etmiştir (Canbay, 2010;15).

Ryff ve Singer’e (2008) göre bireylerin diğer bireylerle samimi, dengeli ve empati duygusunun olduğu ilişkiler içerisinde olma durumu olarak tanımlanmıştır.

Ryff'a (1995) göre bireylerin olumlu ilişkiler kurduktan sonra bu ilişkilerinin devamı için bireylerde karşılıklı saygı, sevgi ve güven duygusunun oluşması çok önemli bir faktördür.

Diğerleriyle olumlu ilişkiler kurabilme özelliği yüksek olan bireyler çevrelerine karşı güven ve yakınlık duygusunu hissederlerken diğerleriyle olumlu ilişkiler kurabilme özelliği düşük seviyede olan bireyler ise çevrelerine karşı temas kurmaktan kaçarak mesafeli bir tavır içerisindedirler (Ryff, 1995; Seifert, 2005).

3.5. Psikolojik İyi Oluşu Açıklayan Kuramlar

Psikolojik iyi oluşu açıklayan farklı kuramlar vardır. Bu kuramlar aşağıdaki gibi başlıklar altında incelenmiştir;

3.5.1. Psikanalitik Kuram ve İyi Oluş

Freud'a göre davranışlarımız geçmiş nedenlerle şekillenmektedir. Dolayısıyla insanlar kendi belirledikleri bir amaca doğru hareket etmekten çok çaresiz bir şekilde yaşam ve ölüm içgüdüleri arasındaki çatışmanın içerisinde kalarak yaşam içgüdüleri (life instincts-eros) açlık, susuzluk, cinsellik vb. kendini korumaya veya soyunun devamlılığına yönelik eylemleri kapsamaktadır. Bunlar libido yoluyla ortaya konan hayatın sürmesini sağlayacak yaratıcı güçler ve enerji şekilleri iken ölüm içgüdüleri (death instinct-thanatos) ise yıkıcı bir güç olarak mazoşizmde veya intiharda olduğu gibi içe yönelik ya da saldırganlık veya nefrette olduğu gibi dışa yönelik de olabilmektedir (Schultz & Schultz, 2007).

Freud'un psikoseksüel dönemlerden meydana gelen gelişim teorisine göre, çocukta ruhsal ve cinsel Gelişim bir önceki dönemin üzerine eklenerek var olmakta ve beş dönemden oluşmakta olup bu dürtülerin temelini, düzenlenmesini, eğilimini ve ifade edilmesini açıklarken bu beş dönemin tüm dönemlerinde farklı çatışmaların olabileceğine de vurgu yapılmıştır. Buradan hareketle psikoseksüel dönemlerin sorunsuz bir şekilde yaşanmasının bireyin psikolojik sağlığıyla yakın bir bağlantısı olduğu Freud tarafından ifade edilmiştir (Yiğit, 2018). Ayrıca Freud, bireyin eylemlerini geleceğe özgü amaçların değil bireyin geçmişte yaşanmış olayların biçimlendirdiğini belirtmiştir (Oymak, 2017).

Psikanalitik kurama göre, sağlıklı bireylerin egosu ve süper egosu, egonun liderliğinde uyum içerisinde hareket etmektedir (Nelson-Jones, 1982). Freud yaşam

boyunca birtakım güçlükler ve bazı mutsuzlukların yaşanmasının kaçınılmaz olduğunu ifade ederken psikolojik sağlığa sahip bireylerin ''sevmek'' ve ''çalışmak'' tan zevk aldığını da belirtmiştir (Geçtan,1998).

Adler, bireyin psikolojik olarak sağlıklı olabilmesi için aşağılık duygusunu dengeleyebilmeli, meslek edinmeli, sevmeli ve sevmeye hazır olacak şekilde duygusal gelişimini tamamlamalı, içinde yaşadığı toplumun kurallarını öğrenmeli, özümsemeli ve toplum tarafından kabul edilen bir yaşam stiline sahip olmalıdır(Geçtan, 1997; Ewen, 1988; Akt: Cenkseven, 2004).

Başarır (2005); Freud'un bireyin dürtülerini doyuma ulaştırdığı ölçüde haz ve mutluluğu yakaladığı ve bu sayede kendini iyi hissettiği düşüncesi üzerinde durmuştur. Çocukların psikoseksüel dönemlerinden geçerken gelişimsel krizlerle mücadele ederken çok az libido kullandığını belirterek bu dönemlerin herhangi birinde travmatik bir olay yaşarsa fazla libido saplanacağı ve benliğin saplandığı o döneme ait bazı özellikleri taşıyacağını belirtmiştir (Burger, 2006). Bireyin bu gelişim dönemlerini hiç zorlanmadan geçirmesi sağlıklı ruhsal yapıya zemin hazırlayarak psikolojik iyi oluşun kaynağını oluşturabilir (Uslu, 2016).

Jung (1968), bireyin davranışlarının geleceğe yönelik olduğunu, ancak bu davranışların geçmiş yaşantılardan etkilendiğini belirterek bireyin davranışlarının, bireysel ve kalıtımsal faktörlerin yanı sıra amaçları ve idealleri tarafından şekillendiğini de ifade ederek, bireyin psikolojik iyi oluşunun, bilinç ve bilinçdışı dünyasının bireyleşmesiyle ve yaşam görevlerini yerine getirmesiyle gerçekleşebileceğini ifade etmiştir (Jung. 1999).

3.5.2. Analitik Kuramı ve İyi Oluş

Kişinin eylemlerinin geçmişten etkilenmesinden dolayı birey kendisinin gelecekte olmak istediği biçimde hareket ederek kendi geleceğini tayin edecek kişiliğe sahiptir (Jung, 1968).

Jung (1976)' bireylerin kişisel bilinçaltılarının yanı sıra kolektif bilinçaltılarının da olduğunu ve bireylerin bu bilinçaltı malzemeyle doğmasına rağmen bu malzemenin temelde herkeste aynı özellikleri sahip olduğunu belirtirken iyi uyum gösterme durumunu insanların iyi ve kötü yönlerini kendi içlerinde birleştirmesiyle ilişkilendirmiştir (Burger,

2006). Bireyin iyi ve kötü yönlerini kendi içinde birleştirmesi bireyin psikolojik iyi oluşuna önemli katkılar sağlayabileceğin ifade edebiliriz (Uslu, 2016).

3.5.3. Bireysel Psikoloji ve İyi Oluş

Alfred Adler bireysel psikolojinin kurucusu olarak bireye toplumsal bir varlık olarak yaklaşmakta ve bireyin en temel ihtiyaçlarından birisinin de diğer insanlarla İletişim kurması olarak görmektedir. Diğer insanlarla İletişim halinde olan birey, diğer insanların yaşam biçimlerini algılayarak kendine uygun yaşam biçimi geliştirme şansına sahip olur. Alfred Adler çalışmalarında yaşam biçimi kavramı yerine “yaratıcı benlik” kavramını kullanarak bireyin kendi kişiliğini yaratmada kendi rolünün önemli olduğuna vurgu yapmıştır (Karahan ve Sardoğan, 2004).

Bu kuramın özünde mutluluğun ve başarının çoğunlukla var olan sosyal bağlarla ilgili olduğu düşüncesi yer almaktadır. Birey kendisini sağlıklı bir birey olarak görmesi diğer insanlara yönelik sevgi ve yakınlık göstermesine yardımcı olurken bireyin sosyal bağlarla elde edeceği başarının psikolojik iyi oluşu üzerine pozitif yönde katkısı olacaktır. Ayrıca psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan birey hem kendisinin hem de karşısındaki kişilerin amaç ve menfaatini ele alan düşünce ve duygu yapısına sahip olacağından dolayı sosyal ilişkilerin yakın ilişkileri güçlendirilebilmenin kişilerin psikolojik olarak sağlıklı olmalarında önemli bir faktördür (Karabacak, 2016).

Bireysel psikolojinin temelinde, mutluluğun ve başarının büyük ölçüde sahip olunan sosyal bağlantılarla ilişkisi olmasından dolayı anormal davranışın temelinde de toplumsal duygu yetersizliği yatmakta olup bireyler kendilerini güvende, kabul edilmiş, değerli hissetmek vb. temel duygu ihtiyaçlarını gidermek için aile ve toplum içinde var olmak çaba sarf eder (Corey, 2005).

Birey doğuşundan itibaren aile üyeleri arasında büyümesinden dolayı bireyin ilk sosyalleştiği yer ailesidir ve anne-baba birey için rol modeldir. Anne-Babayı örnek olarak insanlara değer verme, yardım etme, paylaşımcı olma gibi özelliklerin yanı sıra hayata ait hedefleri, amaçları, fikirleri de şekillenmektedir (Yıldız, 2018).

Adler’e göre ailesinde yer edinemeyen kişiler arkadaşlık kurmakta zorlanmakta ve benliğine güvenememektedir. Dolayısıyla bu kişilerin psikolojik iyi oluşları da yetersizdir. Oysaki bu sorunları yaşamayan bireylerin psikolojik iyi oluşları da yüksektir (Demir, 2018).

3.5.4. Psikososyal Gelişim Kuramı ve İyi Oluş

Psikososyal Gelişim Kuramı Eric Erikson tarafından tanımlanıp geliştirilmiştir. Bu kurama göre birey doğumundan ölümüne kadar sekiz farklı evreden geçmektedir. Bu evreler arasında bireyin bir önceki evresi ve bir sonraki evresi arasında ilişkili olduğu belirtilerek geçirdiği evrenin elverişli olmasının bir önceki evresinin de başarılı geçtiği noktasında bilgi verdiğini belirtmektedir. Bu kuram iki önemli özelliğinden biri; herhangi bir evrede çözülemeyen çatışmaların ilerleyen zamanlarda bireyin psikolojisine sorunlar sebep olacağı, diğeri ise bireyin çocukluk ve ergenlik evreni aşamalarının çok önemli rol oynadığıdır. Bu iki durumda da karşılaşılan veya çözülemeyen sorunlar ilerleyen zamanlarda farklı sorunlara neden olarak psikolojik iyi oluşa olumsuz yönde etki edecektir (Yiğit, 2018).

Erikson'a göre kriz, geri çekilme veya üstesinden gelme potansiyeli olan hayatın dönüm noktası olup bu noktada bireyin Önünde iki yolunun bulunduğunu belirtir. Bu iki yoldan birisi; birey içerisinde bulunduğu Gelişim döneminin Gelişim görevlerini yerine getirmek suretiyle yaşadığı çatışmaları sağlıklı biçimde çözüme kavuşturması iken diğeri ise birey bu çatışmaları çözemeyerek bu durumun tüm yaşamını olumsuz olarak etkilemesine karşı çaresiz kalır (Corey, 2005).

3.5.5. Kişilerarası İlişki ve İyi Oluş

Bireyin başkalarıyla ilişki kurma ihtiyacından dolayı insanlar arasındaki İletişim oluşmuştur. Kişi ve kişiler arasında ayrılmaz bir ilişkinin insanın doğası gereği olmasından dolayı insanların yaşamındaki yanlış ilişki kurmaları onların psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Sullivan, bireyin psikolojik iyi oluşunu kişiler arası ilişkiler kapsamında değerlendirmiştir. Ayrıca bireyin diğer kişilerle olan ilişkisinin birey kişiliğinin oluşmasında ve gelişmesinde önemli derece de etkili olacağını belirtmiştir (Yıldız, 2018).

From'da bireyin psikolojik iyi oluşunun yüksek olması için, bireyin diğer bireylerle yaklaşması, iş birliği yapması, paylaşması ve sevgi bağlarıyla bütünleşmesi gerektiğine vurgu yapmıştır (Geçtan, 1998; Kılıççı; 1992, Lindzey, 1973, Akt: Cenkseven, 2004).

Toplumsal bir varlık olan insanın doğum anında ya da hemen sonrasında kişiler arası ilişkiler başlamaktadır. Bir bebeğin davranışları kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeye gelmemesinden dolayı başka bir insana bağımlıdır. Fizyolojik ihtiyaçlar çok kısa zaman içerisinde kişiler arası ihtiyaçlara dönüşerek bebek artık tepkilerini diğer insanlardan gelecek davranışlara göre belirler. Buradan hareketle Sullivan, “yakınlık ihtiyacı”, “sevgi ihtiyacı”, “güvenlik ihtiyacı”, “eşit ilişki” gibi örüntülerin tanımını yaparak insanın yapısı gereği başkalarıyla iletişime geçeceğinden dolayı bu örüntülerin kolaylıkla oluşacağını ve bu örüntülerin evrensel nitelikte olduğunu belirtmiştir (Geçtan, 2002).

Bu kuramda bireyin yaşadığı yoğun kaygının diğer bireylerle ilişkisini olumsuz yönde etkilerken bireyin diğer bireylerle olumlu ilişkiler kurabilmesiyle birey kendisi ve diğer bireylerle arasında doğru ve yeterli imgeleri geliştirebildiği belirtilmiştir (Geçtan, 1998).

Ayrıca kişilerarası ilişki ve iyi oluş kuramına göre kişinin kendisiyle ve diğer insanlarla yetersiz ilişki ve yanlış kişilik özellikleri geliştirmiş olmasından dolayı normal dışı davranışlar sergileyebilmektedir (Altıntaş ve Gültekin; 2005).

3.5.6. Varoluşçu Yaklaşım ve İyi Oluş

Bireyin kendisini hayatı boyunca var edebileceği ve değiştirebileceği ilkesinin temel kabul edildiği varoluşçu yaklaşıma göre kişinin geçmişi ve içsel dürtüleriyle kısıtlanmamalıdır ve kişinin sorunlarının çözümü geçmişinde ve genetik yapısında değil aksine bireyin yaşamı ile ilgili bağımsız karar verip sorumluluğunun kendisinde olduğunun farkında olmasında olarak görülür (Bezirci, 1997).

İnsanın tek ve özgün olmasını yok sayarak insanı bir obje olarak gören kuramlara karşı bir görüş olarak doğan Varoluşçu yaklaşım bireyin kendisini yaşadığı zaman içerisinde yer edinebileceği ve onu değiştirebileceği varsayımı üzerine kurulmuştur. Hayatın yükümlülüklerinden kaçışını endişe olarak tanımlayan bu yaklaşım insan hayatının belirleyicileri geçmiş yaşantısı ve içsel dürtüleriyle sınırlandırılmayacağını ifade etmektedir (Uslu, 2016).

Varoluşçu psikolojinin odak noktası bireyin özgür olduğu ve varoluşundan sadece kendisinin sorumlu olduğudur (Geçtan, 2002). Buna göre mutluluğun anahtar noktası da

insanın kendini bilmesi ve kendisi olmasıyken merkezinde de varoluşsal boşluk yer almaktadır (Burger, 2006).

Bireyin yaşamak için bir neden bulamamasının ve bundan ötürü yaşamı sorgulamasının, bireyin ruhunda yarattığı boşluk duygusunu varoluşsal boşluk olarak tanımlayan Viktor Frankl (1997), bireyin yaşamda anlam bulmasının üç yolu olduğunu söylemiştir. Bunlardan birincisi bireyin bir iş yapması veya bir eser yaratması, ikincisi bireyin insanı sevmesi veya etkileşim içinde olması, üçüncü olarak da kaçınılmaz olana acıya karşı bireyin bir tavır geliştirmesidir.

Bireyin yaşamda bir mana bulamaması, yaşamında anlam arayışından bir sonuç çıkaramaması, var olmama gibi durumlarda birey endişeli ve mutsuz olmaktadır (Karabacak, 2016).

Varoluşçu Psikolojide Maslow (1968), insanların büyümeleri için gerekli olan kendi acılarını ve başarısızlıklarını kabul etmelerine yardım edilmesinin önemini vurgularken aynı zamanda başkalarını kendi başarısızlıkları ve acıları için şefkat duymaya teşvik etmek, kendini anlamayı artırmanın başka bir yolu olarak görülmektedir.

3.5.7. Hümanistik Yaklaşım ve İyi Oluş

Her birey doğduğu andan itibaren devamlı olarak mutluluğu arar ve devamlı olarak bir çaba gösterir. Hümanistik yaklaşıma göre bireyin psikolojik iyi oluş seviyesinin yüksek olmasının bireyin gücünü tam olarak kullanabildiğine, bireyin özgür davranabildiğine, bireyin kendine yeten bir birey olabilmesine, bireyin diğer insanlarla arasındaki ilişkisinin başarılı olmasına ve bireyin yeni bir hayat tarzına açık olmasına bağlı olduğu belirtilmektedir (Oymak, 2017).

Carl Rogers göre de her insanın doğuştan itibaren devamlı olarak mutluluğu aradığını, potansiyellerini gerçekleştirmek için devamlı olarak çabaladığını, insanın yaşamındaki doyum noktasına ulaşmak için doğal bir çaba gösterdiğini ifade etmiş ve bu hedefe ulaşan insanın da potansiyelini tam kullandığının üzerinde durmuştur (Burger, 2006).

Hümanistik kurama göre tam işlev yapan bireyler yeni yaşantılara açık olan, her anı dolu yaşama eğiliminde olan, başka bireylerin düşünceleri yerine kendi içgüdüleriyle davranabilme yeteneğine sahip olan, düşünce ve davranışta özgürlük duygusuna sahip

olan ve yüksek düzeyde yaratıcı olan kişiler olarak ifade edebiliriz. (Schultz & Schultz, 2007).

Kendini gerçekleştirmekte olan bireyi psikolojik olarak sağlıklı birey olduğunu belirten Maslow sağlıklı olarak değerlendirilebilecek bireyin algıları güçlü, içinden geldiği davranan, kendini olduğu gibi kabul eden, mizah anlayışı olan, yaratıcı, adaletli, kendine yeterliliği olan, dürüst gibi özelliklere sahip olduğunu belirtmiştir (Burger, 2006).

Ayrıca birçok hümanist psikoloğun bilimsel çalışmalarıyla öz-şefkat kavramı dünya geneinde önemli bir ses getirmiştir (Ellis, 1973; Fromm, 1963; Maslow, 1954; Rogers, 1961).

3.6. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yaklaşımlar

3.6.1. Aristo'nun Eudaimonia Kavramı

Eudaimonia kavramı İngilizce 'ye genel olarak “mutluluk” olarak çevrilmesinin yanı sıra “iyi olmak (doing well)”, “içsel doygunluğun verdiği mutluluk (fulfillment)”, “gelişme-büyüme (flourishing)” olarak da çevrilmiştir. Aristo'ya göre eudaimonia nesnel, istikrarlı, evrensel, kişiye göre farklılık göstermez ve tanrısal bir şeydir (Pakaluk, 2005, 48).

Aristo en eski felsefi düşünürlerden birisi olarak yaşamak için sadece var olmanın yeterli olamayacağından dolayı insanların bazı yüksek amaçlarının olmasının gerektiğini ve bu amaçları gerçekleştirmek için mücadele etmenin hayata anlam katacağını ifade etmesine rağmen Aristo'nun “yüksek amaç ”tan kastının ne olduğu tam olarak açıklanamamıştır. Aristo eudaimonia'yı iyi ahlakı ve düşünse eylemler olarak görürken erdemli ve faziletli olarak ve bunları davranışlara yansıtarak kazanılacağını belirtmiştir. Tam olarak erdemli olmanın başarılamayacak bir hedef olduğunu belirtse de erdemli davranışlar sergilemenin de bireyi erdemli kılacağını da belirtmiştir. Dolayısıyla bireylerin erdemli olma için çaba sarf ettikçe mutlu olabileceklerini belirtmiştir (Huta ve Waterman, 2014; akt. Proctor ve Tweed, 2016).

Kavramla ilgili olarak, “nasıl ölçümünün yapılacağı”, “kavramın doğası gereği ölçümünün zorlayıcı olduğu”, “araştırmacıların kavramı olması gerektiği gibi ele alamadıkları” gibi durumlardan dolayı tartışmalar mevcuttur. Eudaimonia özünde erdem

ve fazileti barındırmasına rağmen ölçümü için geliştirilen ölçeklerde bu durum genel olarak ya kısmen alınmış ya da göz ardı edilmiştir. Dolayısıyla Aristo'nun kavramla ilgili tanımlamasından uzaklaşmaktadır (Proctor ve Tweed, 2016, 279). Bu tartışmalarla birlikte özellikle son yıllarda Eudaimonia kavramı iyi oluş ile ilgili bir kavram olarak ele alınmıştır. Eudaimonia ile Hedonia'yı iyi oluşla ilgili iki ayrı kavram olarak ele alan Waterman (1993) ile başlayan bu çalışmalar iyi oluş literatürünü eudaimonik ve hedonik perspektifler olarak ikiye ayıran Ryan ve Deci (2001) ile hız kazanmıştır.

3.6.2. Bradburn'un Psikolojik İyi Oluş Formülasyonu

Bradburn, teşhis koyma amacı olmadan normal bireylerde zihin/ruh sağlığı ile ilgili çalışmalara sosyal-psikolojik bir bakış açısı ile yaklaşarak Amerikan vatandaşlarının yaşam hedeflerine ulaşmalarında karşılaştıkları güçlükleri belirleyerek bireyin günlük hayatta karşılaştıkları gerginlik ve stresli olaylara karşı psikolojik tepkilerini anlamaya çalışmıştır (Bradburn, 1969, 1).

Bradburn (1969) yaşamda karşılaşılan güçlüklerin birçok anlama sahip olduğunu düşünerek söz konusu zorlukları ölçmek için hangi bağımlı değişkeni belirlemek gerektiği üzerine yoğunlaşmış olmasına rağmen bu seçimi yapmak için net kriterler bulunmamıştır. Net Kriterler bulamaması dolayısıyla da genel kabul görmüş ve tarihsel temelleri bulunan değişkenler üzerine odaklanarak zihin/ruh sağlığı ve hastalıklarını ölçmek için en öncelikli değişken olarak mutluluk veya psikolojik iyi olma duygusunu belirlemiştir. Mutluluk ile ilgili problemler uzun zaman boyunca ekonomik, politik, ahlaki ve dinsel temellerde incelenmiştir.

Mutluluk kavramı 1900'lü yıllarda bir psikolojik problem olarak ele alınıp incelenmeye başlanmasına rağmen Freud'un teorisinin etkisinden dolayı beklenen yoğunlukta çalışmalar gerçekleşmemiştir. Bradburn, mutluluğun öz bildirim yöntemiyle ölçülmesinin öz eleştiri gibi durumların ölçülmesinden daha etkili olacağını düşünmüştür (Bradburn, 1969). Yaptığı çalışmalarda mutluluk derecelendirmelerinin diğer yaşam problemleri ile de ilişkili olduğunu tespit ederek psikolojik iyi olma duygusunu öz bildirim yöntemiyle ölçmeye çalışmıştır.

Bradburn (1969), iyi oluşun tek boyutlu mu yoksa çok boyutlu mu olduğunu araştırmak için ilk olarak Illinois bölgesinde olmak üzere Detroit Suburb, Ten Metropolitan Areas, Washington Suburban Country, Chicago ve Detroit Inner City de

olmak üzere toplam altı bölgede dört farklı zamanda bir önceki hafta bazı duygu durumlarını yaşayıp yaşamadıklarını derecelendirmelerini istemiştir. Bunun sonucunda psikolojik iyi oluşun olumlu ve olumsuz duygular olmak üzere iki boyuttan oluşan bir model olduğunu tespit etmiştir. Bu iki boyutunda hangi tür değişkenlerle bağlantılı olduğunu belirlemeye çalışarak olumsuz duyguların alt boyutunda ruhsal/zihinsel rahatsız olduğunu, olumlu duyguların alt boyutlarında da aktif katılım halinin ve sosyal iletişim olduğunu belirtmiştir.

Brandurn'un geliştirdiği mutluluk indeksi ve devamındaki araştırmaları iyi oluş araştırmacıları için temel bir kaynak niteliği taşımış ve bunun üzerinden birçok birçok çalışmanın yapılmasına rağmen Carol D. Ryff psikolojik iyi oluş ile ilgili daha kapsamlı bir modele ihtiyaç olduğunu düşünerek daha kapsamlı bir model geliştirmiştir.

3.6.3. Carol D. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Formülasyonu

İyi oluşla ilgili yapılan çalışmalarda mutluluğun tek başına bir gösterge olarak kullanılmadığını belirten Ryff (1989) iyi oluş da yaşamın doyumunun da bir unsur olduğunu dikkate alarak ve bunun üzerine çalışarak (Life Satisfaction Index-LSI) ölçekler geliştirilmiştir (Neugarten, Havighurst ve Tobin, 1961, akt. Ryff, 1989).

Ryff (1989), Bradburn'un (1969) etkisiyle psikolojik iyi oluşu anlama ve açıklamada temel değişkenlerin çoğunlukla olumlu-olumsuz duygulanım ve yaşam doyumunu olduğunu belirtmesine rağmen bunların yaşam doyumunun değerlendirilmesinde yetersiz kaldığını düşünmekte ve bunu modellerin en büyük eksikliği olarak değerlendirmektedir.

Ryff, psikolojik işlevlerle ilgili kavramların bazı teorilerde bir birine yakın kavramsallaştırıldığı belirtirken mevcut anlamlarını değiştirmeden hepsini bir araya getirerek yeni bakış elde edilebileceğini belirterek altı boyuttan oluşan bir model geliştirmiştir (Ryff, 1989). Bu modelin boyutları ve içerikleri aşağıdaki gibidir:

“Öz kabul; Önceki perspektiflerde açıkça görülen en tekrarlayıcı kriter kişinin öz kabul duygusudur. Öz kabul duygusu, ruh sağlığının temel bir özelliği olmakla birlikte optimal işleyiş, kendini gerçekleştirme ve olgunluğun da bir özelliğidir. Hayat boyu gelişim kuramları benliğin ve geçmiş yaşamın kabulünü de vurgular. Böylece, kendine karşı olumlu tutumlar pozitif psikolojik işlevin merkezi bir özelliği olarak ortaya çıkar.

Yüksek puan: Kendini olumlu algılar; iyi ya da kötü fark etmeksizin benliğinin yapısını bilir ve kabul eder; geçmiş yaşantıları ile ilgili olumlu duyguları vardır.

Düşük puan: Kendinden memnun hissetmez; geçmiş yaşamda gerçekleşen şeylerden hayal kırıklığına uğramış hisseder; belirli kişisel nitelikler hakkında sorunludur; şu an olduğu kişiden daha farklı olmayı ister.

Başkalarıyla olumlu ilişkiler; Önceki kuramların çoğu, sıcak ve güvene dayalı kişiler arası ilişkilerin önemli olduğunu belirtmektedir. Sevmek, ruh sağlığının temel bir bileşenidir. Kendini gerçekleştiren kişiler, herkes için güçlü bir şefkat ve empati duyar. Ayrıca bu kişiler derin bir sevgi, arkadaşlık ve başkalarıyla daha eksiksiz bir özdeşleşme yeteneğine sahiptirler. Diğerlerine karşı sıcaklık bir olgunluk kriteri olarak ortaya çıkmaktadır. Yetişkin dönemi gelişim kuramları, başkalarıyla yakın birlikteliklerin ve diğerlerine rehberlik edebilmenin başarılmasını da vurgular.

Yüksek puan: Başkalarıyla tatmin edici, güvene dayalı ve sıcak ilişkilere sahiptir; diğerlerinin iyiliği için çalışır; güçlü şefkat, empati ve samimiyete sahiptir; kişiler arası ilişkilerinde alma ve vermeyi anlar.

Düşük puan: Başkalarıyla çok az güvenilir ve yakın bir ilişkisi vardır; açık, sıcak ve başkaları hakkında ilgili olmanın uğraştırıcı olduğunu düşünür; diğerleri ile ilişkilerinde hayal kırıklığı ve yalnızlık duygusu vardır; insanlarla önemli ilişkileri sürdürmek için taviz vermeye istekli değildir.

Özerklik; Literatürde öz-belirleme, bağımsızlık ve içsel davranışların düzenlenmesi gibi nitelikler üzerinde kayda değer bir vurgu vardır. Örneğin, kendini gerçekleştirmeciler, özerklik gösterme ve gelenekselciliğe direnme olarak tanımlanır. Tam işlevsel kişinin, değerlendirme için başkalarına bakmadığı, ancak kişisel standartlara göre kendini değerlendirdiği içsel bir değerlendirme odağı olduğu şeklinde açıklanır. Bireyin, artık kitlelerin toplu korkularına, inançlarına ve yasalarına bağlı kalmayacağı bir sözleşmeden kurtuluşu içerdiği görülür. Daha sonraki yıllarda içe doğru dönme, yaşam boyu gelişimciler tarafından insanın günlük yaşamı düzenleyen normlardan kurtularak özgürlük duygusu kazanması olarak görülmektedir.

Yüksek puan: Kararlı ve bağımsızdır; belirli şekillerde hareket etmek için sosyal baskılara karşı direnebilir; davranışı içsel olarak düzenler; kendini kişisel standartlarla değerlendirir.

Düşük puan: Diğer insanların değerlendirmeleri ve beklentileri ile ilgilenir; önemli kararlar vermek için diğerlerinin kararlarına dayanır; belirli şekillerde hareket etmek ve düşünmek için sosyal baskılara uygundur.

Çevresel hâkimiyet; Kişinin kendine uygun ortamları tercih etme ya da oluşturma yetkinliği, ruh sağlığının temel bir özelliğidir. Olgunluğun, kendi dışında önemli bir faaliyet alanına katılımı gerektirdiği görülmektedir. Hayat boyu gelişim karmaşık yapıdaki ortamları yapılandırabilme ve düzenleme yetkinliğini gerektirmektedir. Hayat boyu gelişim kuramları ise kişinin yaşamda ilerlemesini ve zihinsel veya fiziksel aktivitelerle yaratıcı bir şekilde değişebileceğini vurgular. Başarılı yaşlanma, bireyin çevresel fırsatlardan yararlanma derecesini de vurgular. Bu birleşik perspektifler, çevreye aktif katılımın ve ustalığın, pozitif psikolojik işleyişin entegre bir çerçevesinin önemli bileşenleri olduğunu göstermektedir.

Yüksek puan: Çevresel özelliklerin yönetimi konusunda yeterlilik ve ustalık duygusu vardır; dışarıdaki aktivitelerin karmaşık yapısını kontrol eder; kendini çevreleyen imkân ve fırsatları etkili kullanır; kişisel değer ve ihtiyaçlara uygun bağlamları oluşturabilir veya var olanlardan seçebilir.

Düşük puan: Gündelik işlerini yönetmede zorluklar yaşar; çevrenin özelliklerini geliştiremez veya değiştiremez; çevresindeki imkân ve fırsatlar hakkında bilgisi düşüktür; dış dünya değişkenlerini kontrol etmekte zorlanır.

Yaşam amacı; Ruh sağlığı, yaşamın anlamını hissettiren inançları içermek olarak kabul edilir. Olgunluğun tanımı, aynı zamanda yaşam amacının, bir yönlülük duygusunun ve maksatlılığın açık bir kavrayışını vurgular. Hayat boyu gelişim kuramları, yaratıcı ve üretken olmak ya da yaşamın sonraki aşamalarında duygusal bütünleşmeyi sağlamak gibi yaşamda değişen çeşitli amaçlara veya hedeflere atıfta bulunur. Dolayısıyla, olumlu işlemlere sahip bir kişi, amaçlara, niyetlere ve bir yön duygusuna sahiptir; bunların hepsi, yaşamın anlamlı olduğu hissine katkıda bulunur.

Yüksek puan: Yaşamda bir yönlülük duygusu ve belirli hedefleri vardır; geçmiş yaşamını ve mevcut var oluşunu anlamlı hisseder; ona yaşam amacı veren inançları tutar; yaşam için amaç ve hedefleri vardır.

Düşük puan: Yaşamda anlam duygusu yoktur; çok az hedefi ya da amacı vardır, belirli hedeflere yönelme duygusu eksiktir; geçmiş yaşamın amacını görmez; hayata anlam katan bakış açıları ya da inançları yoktur.

Kişisel Gelişim; En uygun psikolojik işlevsellik, yalnızca bir kişinin yukardaki özellikleri elde etmesini değil, aynı zamanda kişinin potansiyelini geliştirmeye, bir insan olarak gelişmeye ve büyümeye devam etmesini de gerektirmektedir. Kişinin potansiyellerini gerçekleştirme ihtiyacı kişisel gelişim üzerindeki klinik perspektiflerin merkezinde yer alır. Örneğin deneyime açıklık, tam olarak işleyen kişinin önemli bir özelliğidir. Böyle bir birey, tüm sorunların çözüldüğü sabit bir duruma ulaşmaktan ziyade sürekli olarak gelişmektedir. Yaşam boyu gelişim kuramları aynı zamanda sürekli büyümeye ve hayatın farklı dönemlerinde yeni zorluklar veya görevlerle karşı karşıya kalınmasına açık bir vurgu yapmaktadır. Böylece, devam eden kendini gerçekleştirme ve kişisel gelişim, yukarıda bahsedilen kuramlarda önemli bir temadır. Ayrıca, bu boyut Aristoteles'in eudaimonia anlayışına en yakın olanı olarak değerlendirilebilir.

Yüksek puan: Sürekli gelişim duygusu vardır; kendini gelişen ve büyüyen bir yapı olarak görür; kendi potansiyelini fark edebilir; yeni yaşantılara açıktır; zaman içinde davranışlarını ve kendini iyileştirir; kendini tanıma becerisi gelişir ve etkililiğini yansıtabilir.

Düşük puan: Kişisel bir durgunluk hissi vardır; zamanla iyileşme veya genişleme duygusu eksiktir; hayata karşı ilgisiz olduğunu ve hayattan sıkıldığını hisseder; yeni davranış ve eğilimler geliştirememektedir” (Ryff, 1989, 1070-1071).

3.6.4. Diener ve Biswas-Diener’in Psikolojik Sağlık Formülasyonu

Hindistan, İspanya, Kenya vb gibi farklı bölge ülkelerinde Diener ve Biswas-Diener (2008) bireylerde psikolojik sağlığı anlama ve tanımlama için uzun yıllar araştırmalar yapmıştır. Bradburn’la yakın bir yaklaşımları olduğu düşünülse de en temel farklı olarak öznel iyi oluş (subjective well-being) olarak kavramsallaştırmalarıdır.

Diener ve Biswas-Diener, Ryff’ın ve Ryan ve Deci’nin de psikolojik iyi oluş modellemelerini eksik olduklarını söylemekle birlikte kabul de etmektedirler. Eksiklikleri gidermek için de iyi oluş ile ilgili araştırmalar incelenerek eksik gördükleri, ilk olarak Chikszentmihalyi’nin (1990) iyi oluş için önemli gördüğü katılım (engagement) ve akışa girme (flow) durumlarını, Peterson ve Seligman (2004)’ın optimizmin’i, Maslow

(1958)'un saygı duyulma ihtiyacı'nı, Brown, Nesse, Vinokur ve Smith'in (2003) başkalarının iyi oluşuna katkı sağlama düşüncesini, Ryff ile Deci ve Ryan'ın yaşamın anlamı, diğerleri ile olumlu ilişkiler, öz-saygı, yetkinlik ve çevresel hâkimiyet değişkenlerini de modele ekleyerek yeni bir model oluşturmuşlardır.

3.6.5. Öz-Belirleme Kuramı

İnsanların kendi içsel motivasyonlarının ve kişilik bütünleşmesinin yanı sıra bu olumlu süreçleri besleyen koşulların temelini oluşturan, doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçların ve içsel gelişim eğilimlerinin araştırılmasıyla bireyde kişiliğin gelişimi ve davranışsal öz düzenlemenin kazanılmasının üzerinde durulmuştur. Bu kuramla kendini gerçekleştirmenin süreçleri belirlenmeye çalışılmıştır (Ryan ve Deci, 2000; 2001).

Bu kurama göre; “özerklik”, “yetkinlik” ve “ilişkili olma” olmak 3 gereksinim belirlenmiştir.

Özerklik: “Bireyin herhangi bir zorlanma hissetmeden, kendi istek ve arzuları çerçevesinde eylemde bulunmayı duyumsaması”

Yetkinlik: “Bireyin çevresini düzenlemede kendini yeterli ve yetkin hissetmesi”

İlişkili Olma: “Bireyin doyum veren ve destekleyici sosyal ilişkilere karşı hissettiği ihtiyaç” (Grolnick, Deci ve Ryan, 1997).

Bu kuram hem olumlu gelişimsel eğilimlerin kendine özgü doğası ile ilgilendiği gibi bu eğilimlere karşı çıkan sosyal çevreleri de incelemeyi gerçekleştirmektedir (Ryan ve Deci, 2000).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

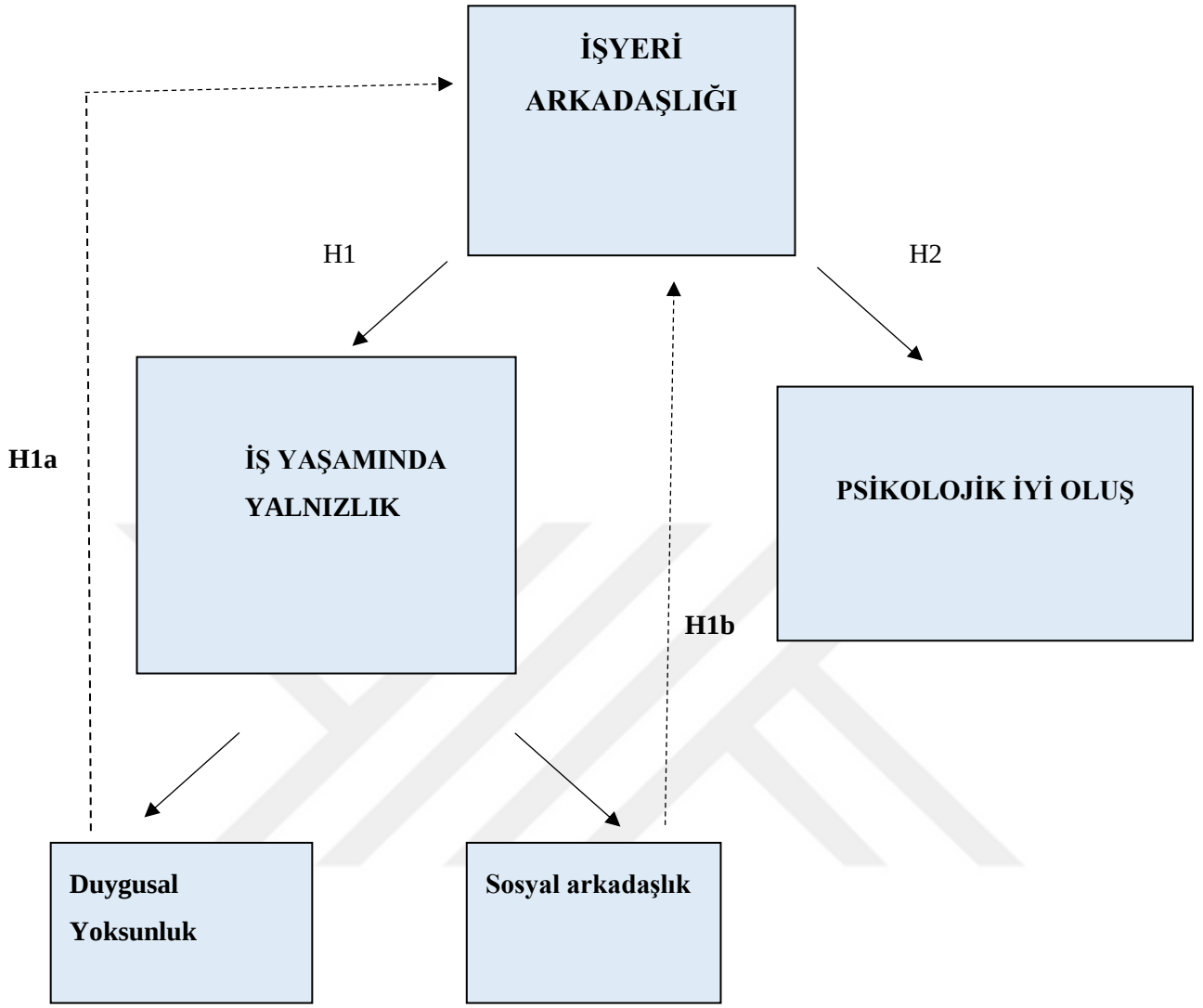
İşyeri arkadaşlığı işyeri performansının yanı sıra bireyin davranışlarına da yansdığından oldukça önem taşımaktadır. Bu nedenle işyeri arkadaşlığının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi bu çalışmada incelenmiştir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenleri açıklama düzeyini araştıran nedensel bir etki modeli kurulmuştur. Araştırmada işyeri arkadaşlığı; iş arkadaşlarından alınan destek, iş arkadaşlarından duyulan tatmin ve arkadaşların birbirlerini kollaması olmak üzere üç boyutta incelenmiş, bağımlı değişken olarak kurgulanan iş yaşamında yalnızlık ölçeği duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki alt boyutta, diğer bağımlı değişken olan psikolojik iyi oluş ise tek boyutta incelenmiştir.

İş yaşamının temel yapıtaşı olan insandır. İnsan, işyeri arkadaşları ile uyum gösterir ise iş yaşamında kendini yalnız hissetmez ve psikolojik olarak da kendini iyi hisseder. Bu da davranışlarına yansır hem işyeri için hem de bireysel iyi oluş için oldukça önemlidir. Bu araştırmada işyeri arkadaşlığı, iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik iyi oluş konularının bir arada çalışılmasıyla literatüre katkıda bulunulacağı düşünülmektedir. İşyeri arkadaşları ile arasındaki uyumun iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik iyi oluş üzerinde etkisinin ölçülmesi anlamında önemli görülmektedir.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezi

Bilimsel çalışmaların tamamı bir soru ya da düşünce ile başlamaktadır. Benzer çalışmaların öncülüğünde ana kütle hakkında araştırma sorusuna ilişkin belirli anlamlılık düzeyinde araştırılması hipotezleri oluşturmaktadır (Kalaycı, 2006: 73).

Araştırmanın modeli işyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık ve psikolojik iyi oluş etkisi üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda şekillendirilen araştırma modelleri şekil 2 de sunulmuştur.



Şekil 2. Araştırma Modeli 1

Araştırmanın Hipotezleri

H1: İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık alt boyutu olan duygusal yoksunluk üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık alt boyutu olan sosyal arkadaşlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: İşyeri arkadaşlığının psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminin tercih edilmesinin sebebi; nicel araştırmanın gözlenebilir, ölçülebilir, sayılabilir ifadelerin olguları somutlaştırabilmesine olanak tanımasıdır (Glesne ve Peshkin, 1992).

4.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni 2023 yılında Isparta Organize Sanayi Bölgesi'nde üretimde ve büro kısmında Ön Büro, Üretim, Muhasebe, Satış-Pazarlama ve İKY gibi farklı departmanlarda çalışan 420 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılacak olan örneklem grubuna ulaşmak için herhangi bir izin sürecine ihtiyaç olmaması sebebiyle internet aracılığıyla anket formlarının katılımcılara ulaşması sağlanmıştır.

4.5. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak çevrimiçi anket formu kullanılmıştır. Anket 4 bölümden ve 36 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde işyeri arkadaşlığına yönelik 12 soru, ikinci bölümde iş yaşamında yalnızlığa yönelik 16 adet soru, üçüncü bölümde psikolojik iyi oluşa yönelik 8 soru ve dördüncü bölümde ise 7 adet demografik bilgileri içeren soru bulunmaktadır.

4.5.1. İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği

Çalışanların işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin değerlendirilmesi için uygulanan ölçek Nielsen vd. tarafından 2000 yılında geliştirilmiş olup; Kırıl (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık fırsatı şeklinde iki alt boyutu bulunmakla birlikte bazı araştırmalarda (Bilgin, 2018; Kanbur, 2015) iki faktörlü yapı şeklinde, bazı araştırmalarda ise (Çalışkan 2011; Mao, 2006) tek faktörlü yapı olarak kullanılmıştır. Ölçek 12 madde ve tek boyut şeklinde kullanılmıştır. 12. madde ters madde şeklinde tasarlanmıştır. İşyeri arkadaşlığı ölçeği 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte ifadeler 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum olarak kullanılmıştır.

4.5.2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Araştırmada çalışanların iş yerindeki yalnızlık algılarını ölçmek için Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından oluşturulan, Doğan vd. (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. 16 maddeden oluşan ve çalışanların iş yaşamındaki yalnızlık algılarını ölçen ölçüm aracıdır. Duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık şeklinde 2 alt boyuttan meydana gelmektedir. Duygusal yoksunluk alt boyutu toplam 9 sorudan meydana gelen bir yapıdır. Sosyal arkadaşlık alt boyutu toplam 7 maddeden oluşmaktadır. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9 ve 13 numaralı maddeler ters çevrilerek puanlanacak şekilde tasarlanmıştır. Ölçekte ifadeler 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum olarak kullanılmıştır.

4.5.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Araştırmada çalışanların psikolojik iyi oluş algılarını ölçmek için Diener vd. (2009) tarafından geliştirilen Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. 8 maddeden oluşan ve çalışanların psikolojik iyi oluş algılarını ölçen ölçüm aracıdır. Bütün maddeler olumlu şekilde tasarlanmış olup, tek alt boyuta sahiptir. Ölçekte ifadeler 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum olarak kullanılmıştır.

4.6. Veri Toplama Yöntemi

4.7. Verilerin Analizi

Veriler SPSS istatistiksel paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan ölçüm araçlarının bu çalışmada yapısal geçerliliğini doğrulamak amacıyla AMOS 22 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Sosyo-demografik sorular için frekans analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin yönünü ve gücünü tespit edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini görmek amacıyla Regresyon Analizi uygulanmıştır. Ayrıca araştırmanın alt amaçları doğrultusunda değişkenlerin grup ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için 2 gruplu değişkenlerde bağımsız örneklem t-test, 3 ve daha fazla gruplu değişkenlerde One Way ANOVA Analizi yapılmıştır.

4.8. Bulgular

4.8.1. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliğine Dair Bulgular

Faktör analizi değişkenler arasındaki ilişkiye dayanarak az sayıya indirgenmiş çok değişkenli bir analiz yöntemidir (Şimşek, 2006).

Yapılan çalışmada faktör yüklerinin kritik değer olan 0,30 ve üzerinde yük değerine sahip olması beklenmektedir (Seçer, 2015:187). Faktör yük değerlerinin 0,71 ve üzeri olmasını mükemmel, 0,71 ile 0,63 aralığında yer alması çok iyi, 0,63 ile 0,55 aralığında yer almasını iyi, 0,55 ile 0,45 kabul edilebilir ve 0,45 ile 0,32 aralığında yer almasını zayıf olarak değerlendirilmektedir (Harrington, 2009).

Araştırma kapsamında ölçeklerin yapı geçerliliklerini tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi bulguları aşağıda verilmiştir.

4.8.1.1. İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşyeri arkadaşlık ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları

Uyum İndeks Değeri				
χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	GFI
1,76	,065	,957	,910	,949
Tavsiye Edilen Değerler				
≤ 5	$\leq 0,08$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$
Kaynak: Kline (2016); Hu ve Bentler (1999); Byrne (2016).				

İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine ait DFA sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır. Uyum indeksleri incelendiğinde ölçeğin (χ^2 /sd) değeri 1,76 şeklinde bulunmuş ve model uyumunun mükemmel olduğu tespit edilmiştir. Ana kütledeki yaklaşık uyumun ölçümü olan RMSEA değerinin 0,08’den küçük olması; CFI, NFI ve GFI değerlerinin 0,90’dan büyük olması ölçeğin uyum indekslerine göre iyi uyum gösterdiği söylenebilir.

4.8.1.2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları

Uyum İndeks Değeri				
χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	GFI
1,87	,070	,968	,934	,900
Tavsiye Edilen Değerler				
≤ 5	$\leq 0,08$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$
Kaynak: Kline (2016); Hu ve Bentler (1999); Byrne (2016).				

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine ait DFA sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Uyum indeksleri incelendiğinde ölçeğin (X^2 /sd) değeri 1,87 şeklinde bulunmuş ve model uyumunun mükemmel olduğu tespit edilmiştir. Ana kütledeki yaklaşık uyumun ölçümü olan RMSEA değerinin 0,08’den küçük olması; CFI, NFI ve GFI değerlerinin 0,90’dan büyük olması ölçeğin uyum indekslerine göre iyi uyum gösterdiği söylenebilir.

4.8.1.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları

Uyum İndeks Değeri				
χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	GFI
1,87	,070	,974	,946	,954
Tavsiye Edilen Değerler				
≤ 5	$\leq 0,08$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$
Kaynak: Kline (2016); Hu ve Bentler (1999); Byrne (2016).				

Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine ait DFA sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır. Uyum indeksleri incelendiğinde ölçeğin (X^2 /sd) değeri 1,87 şeklinde bulunmuş ve model uyumunun mükemmel olduğu tespit edilmiştir. Ana kütledeki yaklaşık uyumun ölçümü olan RMSEA değerinin 0,08’den küçük olması; CFI, NFI ve GFI değerlerinin 0,90’dan büyük olması ölçeğin uyum indekslerine göre iyi uyum gösterdiği söylenebilir.

4.8.2. Ölçek Verilerinin Normallik Dağılımı

Çalışmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini kontrol etmek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir.

Tablo 4. Ölçek ve Alt Boyutlara Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı				
	Ort	S.Sapma	Skewness	Kurtosis
İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	2,93	,292	-,416	-,420
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	3,21	,174	,268	-,161
Duygusal Yoksunluk Boyutu	3,31	,239	,417	-,896
Sosyal Arkadaşlık Boyutu	3,09	,283	-,024	-,285
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	3,18	,211	,016	,692

Tablo 4’de normallik analizi ve güvenilirlik analizleri yer almaktadır ($p>0,05$). Ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5; +1,5 aralığında yer aldığı için analizlerde parametrik testler kullanılacaktır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4.8.3. Katılımcıların Sosyo Demografik Özelliklerine Dair Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi sorularına verdikleri cevapların frekans (n) ve yüzdesel (%) dağılımları Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişken	Grup	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	43	%23.8
	Erkek	138	%76.2
Yaş Grupları	18-30	19	%10.5
	31-40	90	%49.7
	41-50	69	%38.1
	51 yaş ve üzeri	3	%1.7
Eğitim Durumu	İlköğretim	5	%2.8
	Ortaöğretim	48	%26.5
	Ön lisans	108	%59.7
	Lisans	20	%11.0
Bu İşyerinde Çalışma Süresi	1–3 yıl	34	%18.8
	4–9 yıl	123	%68.0
	10–15 yıl	21	%11.6
	16–21 yıl	2	%1.1
	21 yıl ve üzeri	1	%0.6
Toplam Çalışma Süresi	1–3 yıl	11	%6.1
	4–9 yıl	112	%61.9
	10–15 yıl	55	%30.4
	21 yıl ve üzeri	3	%1.7
İşletmedeki Pozisyon	İş Gören	157	%86.7
	Kimyager	3	%1.7
	Yönetici	9	%5.0
	Vardiya şefi	12	%6.6

Departman	Ön Büro	9	%5.0
	Üretim	165	%91.2
	Muhasebe	3	%1.7
	Satış- Pazarlama	2	%1.1
	İnsan Kaynakları Yönetimi	2	%1.1

Tablo 5’deki örnekleme ait frekans (n) ve yüzdesel (%) dağılımlar ayrıntılı olarak incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan erkek oranının yüksek olduğu ifade edilebilir.

Bu katılımcıların yaş dağılımları, dört gruba ayrılarak incelenmiştir. Buna göre, katılımcılardan 19’unun (%10,5) 18-30 yaş aralığında, 90’ının (%49,7) 31-40 yaş aralığında, 69’unun (%38,1) 41-50 yaş aralığında, 3’ünün (%1,7) 51 yaş ve üzeri şeklinde yer aldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların en küçüğünün 18 ve en büyüğünün ise 51 yaş üstü olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri şu şekilde dağılım göstermektedir: Katılımcılardan 5’i (%2,8) ilköğretim, 48’inin (%26,5) ortaöğretim, 108’inin (%59,7) ön lisans ve 20’sinin (%11,0) lisans eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; eğitim durumu ortaöğretim ve ön lisans etrafında toplanmış olduğu söylenebilir.

Katılımcıların mevcut iş yerinde çalışma süreleri şu şekilde dağılım göstermektedir: Katılımcılardan 34’ü (%18,8) 1-3 yıl, 123’ünün (%68,0) 4-9 yıl, 21’inin (%11,6) 10-15 yıl, 2’sinin (%1,1) 16-21 yıl ve 1’inin (%0,6) 21 yıl ve üzerinde mevcut işyerinde çalışıyor olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; en çok 4-9 yıl aralığında çalışanın olduğu gösterilebilir.

Katılımcıların toplam çalışma süreleri 4 grupta incelenmiştir. Buna göre katılımcılardan 11’inin (%6,1) 1-3 yıl, 112’sinin (%61,9) 4-9 yıl, 55’inin (%30,4) 10-15 yıl ve 3’ünün (%1,7) ise 21 yıl ve üzeri çalışma hayatına sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre; katılımcılarda çoğunun 4-9 yıldır çalışıyor oldukları ifade edilebilir.

Katılımcıların işletmedeki pozisyonları şu şekilde dağılım göstermektedir: Buna göre katılımcılardan 157’sinin (%86,7) iş gören, 3’ünün (%1,7) kimyager, 9’unun (%5,0) yönetici ve 12’sinin (%6,6) ise vardiya şefi olarak çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; katılımcılardan çoğunun iş gören oldukları ifade edilebilir.

Katılımcıların işletmedeki departmanları şu şekilde dağılım göstermektedir: Buna göre katılımcılardan 9'unun (%5,0) ön büro, 165'inin (%91,2) üretim, 3'ünün (%1,7) muhasebe, 2'sinin (%1,1) satış-pazarlama, 2'sinin (%1,1) insan kaynakları yönetimi şeklindeki departmanlarda çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; katılımcılardan çoğunun ön büro departmanında oldukları ifade edilebilir.

4.8.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın konusu çerçevesinde oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amaçlanmıştır. Hipotezlerde yer alan değişkenler arasında bir ilişkinin var olup olmadığını incelemek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Korelasyon analizi kullanılmasının sebebi; korelasyon katsayısının, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi hakkında bilgi vermesidir. Korelasyon katsayısı (pearson correlation coefficient) olan r -1 ile +1 değerleri arasında değişebilmektedir. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken; $r=0.01-0.29$ değerleri arasındaysa zayıf, $r=0.30-0.70$ değerleri arasındaysa orta ve $r=0.71 - +1$ değerleri arasındaysa kuvvetli, korelasyon katsayısına işaret ettiği vurgulanır. Bu katsayı bire ne kadar yakınsa o kadar kuvvetli, sıfıra ne kadar yakınsa o kadar zayıf bir ilişki söz konusudur. Sıfırdan büyükse pozitif yönlü bir ilişki, sıfırdan küçükse negatif yönlü bir ilişki vardır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 262). Bu bağlamda ölçeklere ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5
1.İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	1				
2.İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	,399**	1			
3.Duygusal Yoksunluk Boyutu	-,200**	,707**	1		
4.Sosyal Arkadaşlık Boyutu	,779**	,640**	-,091	1	
5.Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	,252**	,127	-,049	,231**	1

** $p<0,01$ * $p<0,05$

Analiz sonuçlarına göre İşyeri Arkadaşlığı ile İş Yaşamında Yalnızlık, alt boyutu olan Sosyal Arkadaşlık ve Psikolojik İyi Oluş arasında pozitif yönde anlamlı ($p<0,05$); İşyeri Arkadaşlığı ile İş Yaşamında Yalnızlık alt boyutu olan Duygusal Yoksunluk arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ile İşyeri Arkadaşlığı, alt boyutları (duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir.

İşyeri Arkadaşlığı ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p > 0,05$) . İş Yaşamında Yalnızlık alt boyutu olan Duygusal Yoksunluk ile İşyeri Arkadaşlığı arasında negatif yönlü ve anlamlı ($p < 0,05$) , Duygusal Yoksunluk ile İş Yaşamında Yalnızlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ($p < 0,05$) , Duygusal Yoksunluk ile Sosyal Arkadaşlık ve Psikolojik İyi Oluş arasında herhangi bir anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p > 0,05$). İş Yaşamında Yalnızlık alt boyutu olan Sosyal Arkadaşlık ile İşyeri Arkadaşlığı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik İyi oluş arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($p < 0,05$) ; Sosyal arkadaşlık ve Duygusal Yoksunluk arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p > 0,05$) . Psikolojik İyi Oluş ile İşyeri Arkadaşlığı ve Sosyal Arkadaşlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($p < 0,05$) ; Psikolojik İyi Oluş ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Duygusal Yoksunluk arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p > 0,05$) .

4.8.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizi, "bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanmasını" ifade etmektedir. Kısaca, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini araştırmak için kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015:263).

4.8.5.1. H1 Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

İşyeri arkadaşlığının iş yaşamında yalnızlık üzerinde ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7. İşyeri Arkadaşlığının İş Yaşamındaki Yalnızlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P
Sabit	2.51	.121	-	20.834	.000
İAÖ	.238	.041	.399	5.816	.000
	R=.399		R ² =.159	F=33.822	

İşyeri Arkadaşlığının İş Yaşamında Yalnızlık üzerine etkisini sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, İşyeri Arkadaşlığının İş Yaşamında Yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur ($\beta=.399$, $t=5.816$, $p<.05$). Bu sonuca göre bağlanmadaki bir birimlik artış öznel mutluluk üzerinde yaklaşık olarak %40 artışa neden olmaktadır. İşyeri Arkadaşlığı İş Yaşamında Yalnızlığın %0.159'unu açıklamaktadır ($R^2=.159$, $F=33.822$, $p<.05$). Dolayısıyla bu sonuçlara göre **H1 hipotezi**

kabul edilmiştir.

H1: İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

4.8.5.2. H1a Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık alt boyutu olan duygusal yoksunluk üzerinde ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 8. İşyeri Arkadaşlığının Duygusal Yoksunluk Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P
Sabit	3.79	.177	-	21.442	.000
İAÖ	-.164	.060	-.200	-2.734	.007
R=.200		R ² =.040		F=71.477	

İşyeri Arkadaşlığının, İş Yaşamında Yalnızlık alt boyutu olan Duygusal Yoksunluğun üzerindeki etkisini sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, ($\beta=-.164$, $t=-2.734$, $p > .05$). Dolayısıyla H1a hipotezi desteklenmemiş olup bu sonuçlara göre **H1a hipotezi reddedilmiştir.**

H1a: İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık alt boyutu olan duygusal yoksunluk üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

4.8.5.3. H1b Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık alt boyutu olan sosyal arkadaşlık üzerinde ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. İşyeri Arkadaşlığının Sosyal Arkadaşlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P
Sabit	.872	.134	-	6.509	.000
İAÖ	.756	.045	.779	16.642	.000
R=.779		R ² =.607		F=276.963	

İşyeri Arkadaşlığının, İş Yaşamında Yalnızlık alt boyutu olan Sosyal Arkadaşlığın üzerindeki etkisini sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda; ($\beta=.779$, $t=16.642$, $p < .05$). Özetle artan işyeri arkadaşlığı düzeyinin çalışanların sosyal arkadaşlıkları konusundaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. İşyeri arkadaşlığı sosyal arkadaşlığın %.607'sini açıklamaktadır ($R^2=.607$, $F=276.963$, $p < .05$).

Dolayısıyla H1b hipotezi desteklenmiş olup bu sonuçlara göre **H1b hipotezi kabul edilmiştir.**

H1b: İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık alt boyutu olan sosyal arkadaşlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

4.8.5.4. H2 Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

İşyeri arkadaşlığının psikolojik iyi oluş üzerinde ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. İşyeri Arkadaşlığının Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P
Sabit	2.65	.154	-	17.155	.000
İAÖ	.182	.052	.252	3.482	.001
R=.281		R ² =.074		F=15.401	

Tablo 10 incelendiğinde, İşyeri arkadaşlığının çalışanların Psikolojik İyi Oluşları üzerindeki etkisini sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, işyeri arkadaşlığının psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur ($\beta=.281$, $t=3.482$, $p<.05$). Özetle artan işyeri arkadaşlığının çalışanların psikolojik iyi oluş konusundaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. İşyeri arkadaşlığı psikolojik iyi oluşun %.074'ünü açıklamaktadır ($R^2=.074$, $F=15.401$, $p<.05$). Dolayısıyla bu sonuçlara göre **H2 hipotezi kabul edilmiştir.**

H2: İşyeri arkadaşlığının psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

4.8.6. Fark Testi Analizi Sonuçları

T-testi iki farklı grubun karşılaştırılması ve aradaki farkın anlam durumunun incelenmesidir. Bu incelemede grupların homojen şekilde dağılıp dağılmadığına ve p değerinin durumuna bakılır. P değeri 0,05'in üzerinde ise grupların homojen dağıldığı söz etmek mümkündür (İslamoğlu ve Alınçık, 2014: 301-304). Çalışanların cinsiyetine göre değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla T-Testi kullanılmıştır. Anova testi ise ikiden fazla grup arasındaki anlamlılık durumunu incelemek için kullanılmaktadır. Çalışanların yaş, eğitim durumu, mevcut iş yerinde çalışma süreleri, toplam çalışma süreleri, işletmedeki pozisyonları ve departmanlara göre

değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise ANOVA Testi kullanılmıştır.

Katılımcıların cinsiyetleri bağlamında ölçeklere ilişkini fark analizi bulguları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyet Bağlamında T-Testi Bulguları

Ölçek	Grup	N	Ort.	SS	T	p
İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	Kadın	43	3.00	0.249	0,200	0.104
	Erkek	138	2.91	0.301		
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	Kadın	43	3.28	0.181	0,346	0.386
	Erkek	138	3.19	0.167		
Duygusal Yoksunluk Boyutu	Kadın	43	3.36	0,230	0,191	0.398
	Erkek	138	3.30	0,241		
Sosyal Arkadaşlık Boyutu	Kadın	43	3.18	0,254	-0,170	0.522
	Erkek	138	3.06	0,285		
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Kadın	43	3.16	0,216	2,529	0.823
	Erkek	138	3.19	0,210		

Tablo 11 incelendiğinde cinsiyet bağlamında herhangi bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir ($p<.05$).

Katılımcıların yaşları bağlamında ölçeklere ilişkili fark analizi bulguları Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Katılımcıların Yaş Bağlamında Anova Analizi Bulguları

Ölçek	Grup Yaş	Ort .	SS	Var. K	K.T.	K.O.	F	p
İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	18-30	3.04	.269	GA	.800	.267	3.24 6	.023*
	31-40	2.96	.285	GI	14.547	.082		
	41-50	2.85	.295					
	51 ve üzeri	3.18	.096					
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	18-30	3.32	.256	GA	.484	.161	5.70 6	.001*
	31-40	3.23	.150	GI	5.005	.028		
	41-50	3.16	.162					
	51 ve üzeri	3.22	.095					
Duygusal Yoksunluk Boyutu	18-30	3.40	.267	GA	.446	.149	2.66 5	.049*
	31-40	3.34	.244	GI	9.887	.056		
	41-50	3.26	.219					
	51 ve üzeri	3.18	.128					
Sosyal Arkadaşlık Boyutu	18-30	3.23	.363	GA	.753	.251	3.24 2	.023*

	31-40	3.10	.279	GI	13.695	.077		
	41-50	3.03	.252					
	51 ve üzeri	3.28	.142					
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	18-30	3.17	.251	GA	.058	.019	.432	.730
	31-40	3.17	.197	GI	7.991	.045		
	41-50	3.20	.221					
	51 ve üzeri	3.12	.125					

Bulgulara göre yaş değişkenine ilişkin iş arkadaşlığı konusunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre 51 yaş ve üzerindeki katılımcıların konuya ilişkin görüşlerinin ortalamaları (ort.= 3,18; S.S= 0,096); 18-30 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamasından (ort.= 3,04; S.S= 0,269); 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamasından (ort.= 2,96; S.S= 0,285) ve 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamasından (ort.= 2,85; S.S= 0,295) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yaş değişkenine ilişkin iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutları konusunda da anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bulgular neticesinde ortaya çıkan ortalamalara bakıldığında 18-30 yaş aralığındaki katılımcıların iş yaşamındaki yalnızlığa ilişkin görüşlerinin ortalaması (ort.= 3,32; S.S= 0,256); 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamasından (ort.= 3,23; S.S= 0,150); 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamasından (ort.= 3,16; S.S= 0,162) ve 51 üzeri yaştaki katılımcıların ortalamasından (ort.= 3,22; S.S= 0,095) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir.

İş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan duygusal yoksunluk konusunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bulgular neticesinde ortaya çıkan ortalamalara bakıldığında 18-30 yaş aralığındaki katılımcıların duygusal yoksunluğa ilişkin görüşlerinin ortalaması (ort.= 3,40; S.S= 0,267); 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamasından (ort.= 3,34; S.S= 0,244); 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamasından (ort.= 3,26; S.S= 0,219) ve 51 yaş üzerindeki katılımcıların ortalamasından (ort.= 3,18; S.S= 0,128) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir.

İş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan sosyal arkadaşlık konusunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre 51 yaş ve üzerindeki katılımcıların konuya ilişkin görüşlerinin ortalamaları (ort.= 3,18; S.S= 0,096); 18-30 yaş aralığındaki

katılımcıların ortalamasından (ort.= 3,04; S.S= 0,269) ve 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların ortalamasından (ort.= 2,85; S.S= 0,295) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Psikolojik iyi oluş konusunda herhangi bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir ($p<,05$).

Katılımcıların eğitim durumu bağlamında ölçeklere ilişkili fark analizi bulguları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13. Eğitim Durumuna Göre Anova Analizi Bulguları

Ölçek	Grup Eğitim Durumu	Ort.	SS	Var.K	K.T.	K.O.	F	p
İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	İlköğretim	2.91	.204	GA	.345	.115	1.356	.258
	Ortaöğretim	2.87	.300	GI	15.002	.085		
	Önlisans	2.94	.300					
	Lisans	3.02	.221					
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	İlköğretim	3.11	.173	GA	.085	.028	.925	.430
	Ortaöğretim	3.20	.157	GI	5.404	.031		
	Önlisans	3.22	.184					
	Lisans	3.22	.161					
Duygusal Yoksunluk Boyutu	İlköğretim	3.15	.230	GA	.211	.070	1.227	.301
	Ortaöğretim	3.30	.228	GI	10.122	.057		
	Önlisans	3.33	.241					
	Lisans	3.28	.253					
Sosyal Arkadaşlık Boyutu	İlköğretim	3.05	.162	GA	.094	.031	.386	.763
	Ortaöğretim	3.07	.251	GI	14.354	.081		
	Önlisans	3.08	.312					
	Lisans	3.15	.209					
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	İlköğretim	3.12	.153	GA	.034	.011	.249	.862
	Ortaöğretim	3.17	.244	GI	8.016	.045		
	Önlisans	3.18	.201					
	Lisans	3.20	.203					

Tablo 13 incelendiğinde eğitim durumuna göre herhangi bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir ($p<,05$).

Tablo 14. Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Anova Analizi Bulguları

Ölçek	Grup Çalışma Süresi	Ort.	SS	Var.K	K.T.	K.O.	F	p
İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	1-3 Yıl	2.97	.310	GA	.295	.074	.863	.488
	4-9 Yıl	2.93	.289	GI	15.052	.086		

	10-15 Yıl	2.86	.283					
	16-21 Yıl	3.16	.117					
	21 ve üzeri	3.08	.285					
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	1-3 Yıl	3.25	.220	GA	.090	.022	.731	.572
	4-9 Yıl	3.21	.163	GI	5.399	.031		
	10-15 Yıl	3.17	.161					
	16-21 Yıl	3.28	.044					
	21 ve üzeri	3.12	.166					
Duygusal Yoksunluk Boyutu	1-3 Yıl	3.36	.251	GA	.193	.048	.835	.504
	4-9 Yıl	3.31	.229	GI	10.140	.058		
	10-15 Yıl	3.27	.282					
	16-21 Yıl	3.22	.157					
	21 ve üzeri	3.11	.166					
Sosyal Arkadaşlık Boyutu	1-3 Yıl	3.09	.306	GA	.185	.046	.517	.684
	4-9 Yıl	3.09	.287	GI	14.263	.081		
	10-15 Yıl	3.04	.231					
	16-21 Yıl	3.35	.101					
	21 ve üzeri	3.14	.230					
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	1-3 Yıl	3.23	.223	GA	.175	.044	.979	.421
	4-9 Yıl	3.16	.208	GI	7.875	.045		
	10-15 Yıl	3.21	.213					
	16-21 Yıl	3.18	.088					
	21 ve üzeri	3.00	.080					

Tablo 14 incelendiğinde mevcut işyerinde çalışma süresine göre herhangi bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir ($p<.05$).

Tablo 15. Toplam Çalışma Süresine Göre Anova Analizi Bulguları

Ölçek	Grup Çalışma Süresi	Ort.	SS	Var. K	K.T.	K.O.	F	p
İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	1-3 Yıl	2.93	.315	GA	.205	.068	.798	.496
	4-9 Yıl	2.94	.302	GI	15.143	.086		
	10-15 Yıl	2.90	.271					
	16-21 Yıl	3.13	.096					
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	1-3 Yıl	3.21	.240	GA	.012	.004	.125	.945
	4-9 Yıl	3.22	.180	GI	5.477	.031		
	10-15 Yıl	3.20	.153					
	16-21 Yıl	3.22	.095					
Duygusal Yoksunluk Boyutu	1-3 Yıl	3.35	.284	GA	.068	.023	.390	.760
	4-9 Yıl	3.31	.229	GI	10.265	.058		
	10-15 Yıl	3.31	.256					
	16-21 Yıl	3.18	.128					
Sosyal Arkadaşlık Boyutu	1-3 Yıl	3.02	.291	GA	.198	.066	.819	.485
	4-9 Yıl	3.10	.292	GI	14.250	.081		

	10-15 Yıl	3.07	.266					
	16-21 Yıl	3.28	.142					
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	1-3 Yıl	3.23	.142	GA	.049	.016	.361	.781
	4-9 Yıl	3.17	.215	GI	8.001	.045		
	10-15 Yıl	3.19	.218					
	16-21 Yıl	3.12	.125					

Tablo 15 incelendiğinde toplam çalışma süresine göre herhangi bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir ($p < .05$).

Tablo 16. İşletmedeki Pozisyona Göre Anova Analizi Bulguları

Ölçek	Grup	Ort.	SS	Var. K	K.T.	K.O.	F	p
	Pozisyon							
İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	İş gören	2.92	.301	GA	.260	.087	1.017	.387
	Kimyager	2.94	.096	GI	15.087	.085		
	Müdür	3.06	.194					
	Vardiya Şefi	3.01	.235					
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	İş gören	3.21	.177	GA	.173	.058	1.914	.129
	Kimyager	3.41	.308	GI	5.317	.030		
	Müdür	3.22	.099					
	Vardiya Şefi	3.15	.108					
Duygusal Yoksunluk Boyutu	İş gören	3.32	.237	GA	.622	.207	3.780	.012*
	Kimyager	3.55	.384	GI	9.711	.055		
	Müdür	3.28	.242					
	Vardiya Şefi	3.12	.114					
Sosyal Arkadaşlık Boyutu	İş gören	3.07	.292	GA	.207	.069	.856	.465
	Kimyager	3.23	.218	GI	14.241	0.80		
	Müdür	3.14	.225					
	Vardiya Şefi	3.17	.193					
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	İş gören	3.17	.210	GA	.075	.025	.558	.643
	Kimyager	3.12	.225	GI	7.974	.045		
	Müdür	3.23	.220					
	Vardiya Şefi	3.23	.252					

İşletmede çalışanların pozisyonları konusunda duygusal yoksunluk boyutunda bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). Buna göre kimyager pozisyonunda çalışan katılımcıların ortalamaları (ort.= 3,55; S.S= 0,384); iş gören, müdür ve vardiya şefi pozisyonunda çalışan katılımcılardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir.

İşyeri arkadaşlığı, iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve psikolojik iyi oluş konusunda çalışanların işletmedeki pozisyonlarına göre herhangi bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir ($p<.05$).

Tablo 17. Departmana Göre Anova Analizi Bulguları

Ölçek	Grup	Ort.	SS	Var.K	K.T.	K.O.	F	p
	Pozisyon							
İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	Ön Büro	3.07	.140	GA	.268	.067	.783	.537
	Üretim	2.92	.298	GI	15.079	.086		
	Muhasebe	2.94	.173					
	Satış-Pazarlama	2.95	.412					
	İKY	3.12	.294					
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	Ön Büro	3.26	.199	GA	.060	.015	.485	.747
	Üretim	3.21	.176	GI	5.429	.031		
	Muhasebe	3.16	.036					
	Satış-Pazarlama	3.09	.044					
	İKY	3.25	.088					
Duygusal Yoksunluk Boyutu	Ön Büro	3.25	.283	GA	.200	.050	.869	.484
	Üretim	3.32	.238	GI	10.133	.058		
	Muhasebe	3.22	.192					
	Satış-Pazarlama	3.11	.314					
	İKY	3.16	.078					
Sosyal Arkadaşlık Boyutu	Ön Büro	3.26	.230	GA	.459	.115	1.442	.222
	Üretim	3.07	.285	GI	13.989	.079		
	Muhasebe	3.09	.218					
	Satış-Pazarlama	3.07	.303					
	İKY	3.35	.101					
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Ön Büro	3.25	.197	GA	.337	.084	1.922	.109
	Üretim	3.17	.209	GI	7.713	0.44		
	Muhasebe	3.45	.260					
	Satış-Pazarlama	3.00	.176					
	İKY	3.18	.088					

Tablo 17 incelendiğinde departmana göre herhangi bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir ($p<.05$).

Tablo 18. Hipotez Sonuç Tablosu

HİPOTEZLER		SONUÇ
H1	İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H1a	İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık alt boyutu olan duygusal yoksunluk üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	RED
H1b	İşyeri arkadaşlığının iş yaşamındaki yalnızlık alt boyutu olan sosyal arkadaşlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H2	İşyeri arkadaşlığının psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmada işyeri arkadaşlığı; iş arkadaşlarından alınan destek, iş arkadaşlarından duyulan tatmin ve arkadaşların birbirlerini kollaması olmak üzere üç boyutta incelenmiş, bağımlı değişken olarak kurgulanan iş yaşamında yalnızlık ölçeği duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki alt boyutta, diğer bağımlı değişken olan psikolojik iyi oluş ise tek boyutta incelendi. Araştırmanın evreni 2023 yılında Isparta Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışmakta olan kişilerden oluşmaktadır. Evreni oluşturan tüm örneklemeler araştırmaya katılması için bağımsız, eşit ve gönüllüdür. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanıldı.

Bu çalışmada, veri toplama aracı olarak çevrimiçi anket formu kullanılmış ve anket, dört bölümden oluşan 36 ifade içermektedir. Anketin ilk üç bölümünde işyeri arkadaşlığı, iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik iyi oluş ile ilgili sorular yer alırken, dördüncü bölümde katılımcıların demografik bilgileri toplanmıştır. Veriler SPSS istatistiksel paket programı yazılımıyla analiz edilmiştir. Ayrıca, AMOS 22 ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, işyeri arkadaşlığı ile iş yaşamında yalnızlık, özellikle sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İşyeri arkadaşlığı, çalışanların yalnızlık düzeylerini ve psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkilemektedir. Cinsiyet ve eğitim durumu gibi değişkenler arasında anlamlı fark bulunmazken, yaş ve işletmedeki pozisyon gibi faktörlerde bazı farklılıklar gözlemlenmiştir. Özellikle yaş grubunda, genç katılımcıların iş yaşamında daha fazla yalnızlık hissettiği görülmüştür.

Araştırmamızın bulgularına göre, işyeri arkadaşlıklarının çalışanlar arasında yalnızlık duygularını hafifletmede ve psikolojik refahı artırmada önemli bir rol oynadığı açıktır. Bu bulgu diğer farklı çalışmalarda da gösterildiği gibi, işyeri arkadaşlıkları ile yalnızlık arasında, özellikle sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk boyutlarında önemli ilişkiler ortaya koymaktadır (Yu vd., 2021). Yu ve arkadaşlarının (2021) yaptığı çalışmada, kişilerarası pozitif ilişkiler, çalışanlar üzerindeki iş güvencesizliğinin etkisini hafifletmeye yardımcı olan destekleyici ve hoş bir çalışma ortamı teşvik eder. Bu, meslektaşlar arasında aidiyet duygusu ve duygusal destek yaratmak için işyerinde

arkadaşlıkları teşvik etmenin önemini vurgular. Analizlerde, cinsiyet ve eğitim geçmiş gibi değişkenlere dayalı önemli farklılıklar gözlemlenmese de, yaş grupları ve kuruluş içindeki pozisyonlar açısından farklılıklar gözlemlenmiştir. Özellikle, daha genç katılımcıların işyerinde yalnızlık duyguları yaşama olasılığı daha yüksektir ve bu da daha genç çalışanların refahını desteklemek için hedefli müdahalelere yönelik potansiyel bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir (Yu vd., 2021).

Demografik nüansları anlamak, yalnızlığı ele almak ve farklı yaş gruplarındaki çalışanlar arasındaki sosyal bağlantıları geliştirmek için özel stratejiler geliştirmeye yardımcı olabilir. Literatür, işyeri arkadaşlıklarının çok yönlü doğasını ve çalışan refahı üzerindeki etkisini vurgular. İşyeri arkadaşlıkları, iş katılımını, memnuniyeti ve genel yaşam memnuniyetini artırmak için gerekli olarak vurgulanır (Choi ve Ko, 2020). Bu ilişkiler yalnızca olumlu bir çalışma ortamına katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel sonuçlar için de çıkarımlara sahiptir (Badri vd., 2021).

İşyeri arkadaşlıklarının varlığı, çalışanların refahı ve performansının iyileştirilmesiyle ilişkilendirilmiştir ve profesyonel ortamda sosyal bağlantıların önemini vurgulamaktadır. Dahası, çalışma işyeri yalnızlığının karmaşıklıklarını araştırarak, arkadaşlık eksikliğinden kaynaklanan sosyal yalnızlık ile yakın ilişkilerdeki eksikliklerden kaynaklanan duygusal yalnızlık arasında ayırım yapmaktadır (Ogata vd., 2023). Bu ayırım, çalışanlar arasında bütünsel refahı teşvik etmek için yalnızlığın farklı yönlerini ele almanın önemini vurgulamaktadır. Yalnızlığın hem sosyal hem de duygusal boyutlarını fark edip ele alarak, kuruluşlar çeşitli duygusal ihtiyaçlara hitap eden daha destekleyici ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratabilirler (Ogata vd., 2023).

Dış koşulların işyeri dinamiklerini nasıl etkilediğini anlamak, kriz veya değişim zamanlarında çalışanların değişen ihtiyaçlarını ele alan müdahaleler tasarlamak için çok önemlidir. Bireysel refaha ek olarak, işyeri arkadaşlıklarının bilgi paylaşımı ve çalışan elde tutma gibi kurumsal sonuçlar üzerinde etkileri vardır. Bilgi gizleme davranışlarında işyeri arkadaşlığının düzenleyici rolü, açık iletişimi ve iş birliğini kolaylaştırmak için meslektaşlar arasında güven ve yoldaşlığı teşvik etmenin önemini vurgulanmaktadır (He vd., 2022). Ek olarak, ilişkisel iş şekillendirmenin bir kuruluştaki kalma niyetini etkileyen önemli bir faktör olduğu ve işyeri arkadaşlığının bu ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir

(Cinar & Basım, 2022). Bu, işyeri arkadaşlıklarını yalnızca çalışan refahı için değil aynı zamanda kurumsal istikrar ve performans için de teşvik etmenin stratejik değerini vurgular. Çalışma ayrıca işyeri yalnızlığının kaygı, mutluluk ve işe katılım gibi diğer psikolojik yapılarla kesişimselliğine ışık tutmaktadır (Chung vd., 2022).

İşyerinde yalnızlığın, çalışanlar arasında kaygı, mutluluk ve davranışsal sonuçlar arasındaki ilişkiyi aracılık ettiği ve işyerindeki duygusal deneyimlerin birbirine bağlı doğasını vurguladığı bulunmuştur (Chung vd., 2022).

Tayvan ve Çin gibi farklı bölgelerde yürütülen çalışmalar, iş nitelikleri, pozisyonlar ve işyeri arkadaşlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve işyerindeki sosyal bağlantılar üzerinde kültürel normların ve örgütsel yapıların etkisini vurgulamıştır (Lin, 2010). İşyeri ilişkilerini şekillendiren kültürel nüansları tanımak, çeşitli çalışan nüfuslarının değerleri ve uygulamalarıyla rezonansa giren müdahaleleri uyarlamak için esastır.

Sonuç olarak, analizden elde edilen bulgular, yalnızlık duygularını ele almada ve çalışan refahını artırmada işyeri arkadaşlıklarının önemini vurgulamaktadır. Olumlu kişilerarası ilişkileri geliştirerek, kuruluşlar psikolojik sağlığı ve genel iş memnuniyetini teşvik eden destekleyici ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratabilirler. İş yeri arkadaşlıklarına öncelik vermek, iyileştirilmiş bireysel refaha, geliştirilmiş kurumsal sonuçlara ve daha uyumlu ve ilgili bir iş gücüne yol açabilir.

Öneriler

İşyeri arkadaşlığının iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini artırmak için bazı öneriler şunlar olabilir:

- **İş Yeri Sosyalleşme Etkinlikleri:** Düzenli olarak sosyal etkinlikler, takım çalışmaları ve kurum içi aktiviteler organize edilerek çalışanların birbiriyle daha fazla etkileşime geçmesi sağlanabilir. Bu, işyeri arkadaşlığını güçlendirir ve çalışanların yalnızlık hissini azaltır.
- **Açık İletişim Ortamı:** Çalışanlar arasında açık ve şeffaf bir iletişim ortamı teşvik edilmelidir. Yöneticiler, çalışanların birbirleriyle ve yönetimle rahatça iletişim kurabilecekleri bir ortam yaratmalıdır.

- Mentorluk Programları: İşe yeni başlayan çalışanlar için mentorluk programları oluşturulabilir. Deneyimli çalışanlar, yeni çalışanlara rehberlik ederken aralarındaki bağlar güçlenir ve bu da işyeri arkadaşlığını pekiştirir.
- Takım Çalışmasını Teşvik Etme: Proje ve görevlerde takım çalışmasını teşvik etmek, çalışanların işbirliği yaparak daha yakın ilişkiler kurmasını sağlar. Bu tür bir işbirliği, işyerindeki arkadaşlık bağlarını kuvvetlendirir.
- Çalışan Refah Programları: Çalışanların psikolojik iyi oluşlarını desteklemek için, işyeri sağlık programları, psikolojik danışmanlık hizmetleri ve stres yönetimi seminerleri gibi refah programları sunulabilir.
- Esnek Çalışma Saatleri: Çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini kurmalarına yardımcı olacak esnek çalışma saatleri sağlanarak, onların işyeri arkadaşlıklarına ve psikolojik iyi oluşlarına katkıda bulunulabilir.
- Çalışan Geri Bildirimleri: Düzenli aralıklarla çalışanlardan geri bildirimler alınmalı ve bu geri bildirimler doğrultusunda işyeri arkadaşlığını artıracak politikalar geliştirilmeli. Bu, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve yalnızlık hissinin azalmasına katkı sağlar.
- Ortak Alanların Kullanımı: Çalışanların sosyalleşebileceği rahat ortak alanlar (dinlenme odaları, kafeteryalar) oluşturulmalı ve bu alanların kullanımı teşvik edilmelidir. Bu, doğal olarak işyeri arkadaşlıklarını destekler.

Bu öneriler, işyeri arkadaşlığını ve dolayısıyla çalışanların psikolojik iyi oluşunu güçlendirmek için kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbott, R. A., Croudace, T. J., Ploubidis, G. B., Kuh, D., Richards, M., & Huppert, F. A. (2008). The relationship between early personality and midlife psychological well-being: Evidence from a UK birth cohort study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 43(9), 679-687.
- Adler, A. (1956). Striving for superiority. In H. L. Ansbacher & R. Ansbacher (Eds.), *The individual psychology of Alfred Adler: A systematic presentation in selections from his writings* (pp. 101–125). New York: Harper & Row.
- Akdoğan A., Polatçı, S., (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi: *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1). 273-294.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. Holt.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Winehart & Winston.
- Alparslan, A. M., Çiçek, H., & Soydemir, S. (2015). Birey-örgüt uyumunu güçlendiren öncül: İşyeri arkadaşlığı. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 15(32), 175-194.
- Alparslan, A. M., Yastıoğlu, S., Taş, M. A., Özmen, M. (2022). Yaşamın-işin anlam kaynakları ve iyi oluş ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(33), 14-33.
- Altıntaş, E., Gültekin. M. (2005). *Psikolojik Danışma Kuramları*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Ardıç, M., Akbolat, M., & Irk, E. (2021). Takım çalışması iş performansı ilişkisinde iş yeri arkadaşlığının aracılık rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 401-416.
- Armağan, A. (2014). Yalnızlık ve kişilerarası iletişim ilişkisi: Öğrenciler üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(30), 27-43.

- Ayvaz, A., Güneş, M., & Çiçek, H. (2023). İşyeri arkadaşlığının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi: İş yaşam kalitesinin aracılık rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 197-212.
- Badri, S., Yap, W., & Ramos, H. (2021). Workplace affective well-being: gratitude and friendship in helping millennials to thrive at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 479-498. <https://doi.org/10.1108/ijoa-04-2020-2148>
- Bakan İ., Okumuş, M. T., & Kutluk, M. R. (2020). İşyeri arkadaşlığı, mesleki tatmin, iş stresi ilişkisi: bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 258-273.
- Balaban O, Özsoy E, (2016). Effects of workplace friendship on individual outcomes. In 3rd Multidisciplinary Academic Conference Prosiding, p. 326-338.
- Baş, A. U., Soysal, F., & Aysan, F., (2016). Üniversite öğrencilerinde problemli internet kullanımının psikolojik iyi oluş ve sosyal destek ile ilişkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 5(4), 1035-1046
- Başar, S. (2018). Düzenli egzersizin depresyon, mutluluk ve psikolojik iyi oluş üzerine etkisi, *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3). 25-34
- Başarır, S. (2005). Freud'un eserinde nesne ilişkileri. *İmago Dergisi*. 2. 342-345.
- Başoğlu, B., Şekeroğlu, M. Ö., Altun, E., Dinçer, N. (2016). Öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıkları ile sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(2), 66-76.
- Batmaz, G. (2019). Algılanan güç mesafesi ile iş yaşamında yalnızlık duygusu arasındaki ilişki ve bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baycanlar, S. Ç. (2011). Halit zıyanın romanlarında yalnızlık ve ölüm çemberinde tutunamayanlar. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 6 (3), 615- 622.

- Berman, E. M., West, J. P., ve Richter, M. N. Jr. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers), *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Bezirci, A. (1997). *Varoluşçuluk*. İstanbul, Say Yayıncılık.
- Biçer, C., & Büyükyılmaz, O. (2019). The effect of perceptions of organizational politics on workplace friendship: A study on healthcare employees. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(2), 515-531.
- Biçer, C., (2017) Örgütsel politika algısının işyeri arkadaşlığına etkisi ve bireysel sonuçları. Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Bozanoğlu, B. (2020). Öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı mesleki doyum ve örgütsel huzur. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Bozkurt Çetinkaya Ö, Gürel Bulgurcu E. B, Alparslan M, (2016). Üniversite çalışanlarında iş yeri arkadaşlığının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 111-126.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Oxford, England
- Brehm, S. S.: 1985, *Intimate Relationships*. New York: McGraw Hill
- Brown, S. L., Nesse, R. M., Vinokur, A. D., & Smith, D. M. (2003). Providing social support may be more beneficial than receiving it: results from a prospective study of mortality. *Psychological science*, 14(4), 320–327. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.14461>
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Canbay, H. (2010). Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek Lisans tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Cao, W., & Li, T. (2020). COVID-19: towards understanding of pathogenesis. *Cell Research*, 30(5), 367-369.
- Carr, A. (2016). *Pozitif Psikoloji*. Ümit Şendilek (çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları.

- Cemalcılar, Z. (2012). Psikolojinin doğası. In Z. Cemalcılar (Ed.), *Psikoloji* (ss. 2-27). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Cenkseven, F. (2004). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi, Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Chen C.Y, Mao H.Y, Hsieh, A.T, 2012. Role ambiguity, employee gender and workplace friendship. Montana, Ammons Scientific.
- Chen, C. Y., Mao, H. Y., & Hsieh, A. T. (2012). Role ambiguity, employee gender, and workplace friendship. *Psychological reports*, 110(3), 719-730.
- Choi, N. G., & Kim, J. (2011). The effect of time volunteering and charitable donations in later life on psychological wellbeing. *Ageing & Society*, 31(4), 590-610.
- Choi, Y. and Ko, S. (2020). Roses with or without thorns? a theoretical model of workplace friendship. *Cogent Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1761041>
- Christopher, J. C. (1999). .Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling and Development*, 77 (2), 141-152.
- Chung, Y., Dong, X., & Yun, J. (2022). A study on the mediating effects of anxiety and happiness for workplace loneliness and behavioral outcomes of korean police officers. *Policing an International Journal*, 45(6), 924-938. <https://doi.org/10.1108/pijpsm-03-2022-0041>
- Cinar, E. and Basım, H. (2022). Who desires to stay? The role of relational job crafting on the intention to stay with the mediating role of workplace friendship. *Journal of East European Management Studies*, 27(4), 583-611. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2022-4-583>
- Cindiloğlu M, Polatçı S, Özçalık F, Gültekin Z, (2017). İşyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminine etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Ege Academic Review*, 17(2): 191-200.

- Clarke, P. J., Marshall, V. W., Ryff, C. D., & Rosenthal, C. J. (2000). Well-being in canadian seniors: Findings from the canadian study of health and aging. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 19(2), 139-159.
- Cohen, A., & Erlich, S. (2015). Individual values, psychological contracts, and innovative work behavior: A comparison between employees from israel and india. *Business Creativity and the Creative Economy*, 1(1), 61-80.
- Cohen, S., & Rodriguez, M. S. (1995). Pathways linking affective disturbances and physical disorders. *Health Psychology*, 14(5), 374-380.
- Coleman, J., & Hagell, A. (2007). Adolescence, risk and resilience: Against the odds. Chichester, UK: John Wiley.
- Corey, G. (2005). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi, Kuram ve Uygulamaları*. Ankara: Mentis Yayınları.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper and Row.
- Çakır, S., & Seymen, O. (2023). İşyerinde evden çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 89-119.
- Çakır, V., & Çakır, V. (2011). Yalnızlık ve televizyon kullanımı. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 7(1), 131-147.
- Çalışkan, Y. S. C., (2011). Çalışanların psikolojik güçlendirme algıları üzerinde işyeri arkadaşlıkları ve örgütsel iletişimin etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 77-92.
- Çankır, B., Çelik D.S., (2018). Çalışan performansı ve mali performans: Pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk ilişkileri ve otel işletmeleri örneği, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67
- Çapraz A., 2019, Sosyal dışlanma örneği olarak abdallar; ısparta göktaş köyü örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Yapı ve Sosyal Çalışma Bilim Dalı, Ankara.

- Çetin, A., & Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çiçek, B., ve Almalı, V. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde kaygı ve öz-yeterlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: özel sektör ve kamu çalışanları karşılaştırılması. *Turkish Studies*. (15)4.241-260.
- Çildir, D., & Çildir, Ç. (2021). Covid-19 pandemisinde gelişen anksiyeteye yönelik kavramsal bir bakış. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 7(46), 1301-1307.
- Demir, D. (2018). Bilişim öğretmenlerinin sanal yalnızlık, mesleki tükenmişlik ve psikoloji iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Demir, M., & Giirkan, N. (2022). İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisi: Gemi adamları üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 14(1), 125.
- Demirbaş, B., & Haşit, D. D. G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Di Gennaro, C., & Dutton, W. H. (2007). Reconfiguring friendships: Social relationships and the internet. *Information, Communication & Society*, 10(5), 591-618.
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South Africa Journal of Psychology*. 39(4), 391-406.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Blackwell Publishing.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards, need fulfillment, culture and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 1(1), 41-78. <https://doi.org/10.1023/A:1010076127199>

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Doğan, B., Elçi, M., & Murat, G. (2019). Örgütsel iletişimin ve işyeri arkadaşlıklarının psikolojik güçlendirmeye etkileri, bir kamu kurumunda ampirik bir çalışma *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 25-43.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.
- Doğan, Ü., Aslan, M., (2022). Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(3), 1482-1499.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in an evolutionary perspective, *Review of General Psychology*, 8(2), 100-110.
- Durmuş, E. (2007). Utangaç olan ve olmayan öğrencilerin algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(1), 243-268.
- Duru, E. (2008). Yalnızlığı yordamada sosyal destek ve sosyal bağlılığın rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(61),15-24.
- Durusu H, Cemaloğlu N, (2019). Öğretmenlerin yıldırma yaşama, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 20-38.
- Duy, B. (2003). Bilişsel- davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın yalnızlık ve fonksiyonel olmayan tutumlar üzerine etkisi (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Ellis, A. (1973). *Humanistic Psychotherapy. The Rational-Emotive Approach*. New York: The Julian Press.
- Erikson, E. (1982). The life cycle completed. New York: W. W. Norton & Company.
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*, 1, 1–171.

- Erözkan, A. (2009). Ergenlikte Yalnızlığın Yordayıcıları. *İlköğretim Online*, 8(3), 809-819.
- Frankl, V. (1997). *İnsanın Anlam Arayışı*, çeviren: Selçuk Budak. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Freedman, J. L.; Sears, D. O.; Carlsmith, J. M.: 2003, *Sosyal Psikoloji*. İmge Yayıncılık, Ankara
- Fromm, E. (1963). *Humanism and Psychoanalysis*. Harper & Row.
- Garmezy, N. (1991). Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist*, 34(4), 416-430.
- Geçtan, E. (1997). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar* (13. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (1998). *Psikanaliz ve Sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Geçtan, E. (2002). *İnsan Olmak*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Gemlik N, Sıgri Ü, Sur H, 2007. Sosyal karşılaştırma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisinin yönetsel etkileri: Hastane yöneticileri ve çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim*, 18(57), 55-66.
- Gerson, A. C. & Perlman D. (1979). Loneliness and expressive communication. *Journal of Abnormal Psychology*, 88(3), 258-261.
- Gifford-Smith, M. E., & Brownell, C. A. (2003). Childhood peer relationships: Social acceptance, friendships, and peer networks. *Journal of school psychology*, 41(4), 235-284
- Gooding, P.A., Hurs, A., Jhonson, J. & Tarrier, N. (2012). Psychological resilience in young and older adults. *International Journal of Geriatric Psychiatry* 27(3), 262-270.
- Gove, W. R., Hughes, M., Style, C. B. (1983). Does marriage have positive effects on the psychological well-being of the individual? *Journal of Health and Social Behavior*, 24(2), 122-131.
- Gönüllü, H. (2019). İş yaşamında yalnızlık algısının kariyer gelişimi üzerindeki etkisi: İstanbul'daki mağaza çalışanları üzerinde bir alan araştırması (Yüksek Lisans

Tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

Grolnick, W. S., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1997). Internalization within the family: The self-determination theory perspective. In J. E. Grusec & L. Kuczynski (Eds.), *Parenting and children's internalization of values: A handbook of contemporary theory* (pp. 135–161). John Wiley & Sons Inc.

Güloğlu, B., & Kararımak, Ö. (2010). Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.

Güripek, E., & Güzel B, (2020). Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve İş yerinde Yalnızlık İlişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1915-1932.

Haliloğlu, S. (2008). Ortaöğretim 9. Sınıf öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri, bağlanma biçimleri ve işlevsel olmayan tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Malatya ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hartup, W. W. (2022). Friendships and their developmental significance. In *Childhood social development* (pp. 175-205). Psychology Press

Hartup, W. W. (2021). The company they keep: Friendships and their developmental significance . *The social child* (pp. 143-163). Psychology Press.

He, P., Wang, J., Zhou, H., Zhang, C., Liu, Q., & Xie, X. (2022). Workplace friendship, employee well-being and knowledge hiding: the moderating role of the perception of chaxu climate. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1036579>

Heinonen, K., Räikkönen, K., Matthews, K. A., Scheier, M. F., Raitakari, O. T., Pulkki, L., & Keltikangas-Järvinen, L. (2006). Socioeconomic status in childhood and adulthood: Associations with dispositional optimism and pessimism over a 21-year follow-up. *Journal of Personality*, 74(4), 1111-1126.

Herman, H. M. T., Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2008). A multi-level analysis of team climate and interpersonal exchange relationships at work. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 195-211.

- Heyl, V., & Wahl, H. W. (2012). Managing daily life with age-related sensory loss: cognitive resources gain in importance. *Psychology and aging*, 27(2), 510.
- Hu, X., & Subramony, M. (2022). Understanding the impact of COVID-19 pandemic on teleworkers' experiences of perceived threat and professional isolation: The moderating role of friendship. *Stress and Health*, 38(5), 927-939.
- Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Research*, 288, 130-141.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health And Well-Being*. 1(2), 137-164.
- Huta, V. & Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(6), 1425-1456.
- Ingram, P., & Zou, X. (2008). Business friendships. *Research in Organizational Behavior*, 28, 167-184.
- Jehn, K.A.; Shah, P.P. (1997): Interpersonal relationships and task performance: An examination of mediating processes in friendship and acquaintance groups, *Journal of Personality and Social Psychology*. 72 (4), 775-790.
- Jin, J. (2023). The role of empathic communication in the relationship between servant leadership and workplace loneliness: a serial mediation model. *Behavioral Sciences*, 14(1), 4. <https://doi.org/10.3390/bs14010004>
- Johansson, G., Huang, Q., & Lindfors, P. (2007). A life-span perspective on women's careers, health, and well-being. *Social science & medicine*, 65(4), 685-697
- Joshanloo, M., & Rastegar, P. (2007). The big five personality traits and self esteem as predictors of eudaimonic well-being.
- Jung, C. G. (1933). *Modern man in search of a soul* (W. S. Dell & C. F. Baynes, Trans.). Hartcourt Brace, & World. New York, NY
- Jung, C. G. (1968). *Two Essays on Analytical Psychology*. Meridian Books. Ohio.

- Jung, C. G. (1976). *Psychologische Typen* (H. G. Baynes, Trans.). Princeton University Press.
- Jung, C. G. (1999). *Keşfedilmemiş Benlik* (B. İlhan & C. E. Sılay, Çev.). İlhan Yayınevi ve Danışmanlık.
- Kaçan Softa, H., Ulaş Karaahmetoğlu, G., Demirci, U., Kılınç, E., vd. (2015). Üniversite son sınıf öğrencilerinin benlik saygısı, yalnızlık düzeyleri ve ekileyen faktörlerin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(2), 227-243.
- Kanbur, A. (2015). Örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığının incelenmesi üzerine emniyet teşkilatında bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies: International Journal of Social Science*, 31(Winter II), 45-63.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Kaplan M. ve Göker, H. (2020). Psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi: psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 273-289.
- Karabacak, A. (2016). Evli bireylerin bağlanma stilleri psikolojik iyi oluşları ve evlilik uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum.
- Karacaoğlu, K. ve Köktaş, G. (2016). Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 119-127.
- Karadeniz, G., & Zabcı, N. (2020). Pandemi döneminde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin çalışma koşulları ve algıladıkları stres ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *MSGSÜ Sosyal Bilimler*, 2(22), 301-314.
- Karaduman, M. (2013). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Karahan, T. F ve Sardoğan, E (2004). Psikolojik Danışma ve Psikoterapide Kuramlar. Deniz Kültür Yayınları, Samsun.
- Kararımak, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 129-142.
- Karakurt, A. (2012). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Karani, A., Deshpande, R., Mall, S., & Jayswal, M. (2022). Testing the link between psychological contract, innovative behavior and multidimensional well-being during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(5), 509-525.
- Karasawa, M., Curhan, K. B., Markus, H. R., Kitayama, S. S., Love, G. D., Radler, B. T., & Ryff, C. D. (2011). Cultural perspectives on aging and well-being: A comparison of Japan and the United States. *The International Journal of Aging and Human Development*, 73(1), 73-98.
- Kasapoğlu, K. (2020). Öğretmenlere yönelik algılanan eğitim programı okuryazarlığı ölçeği: Bir ölçek geliştirme ve geçerleme çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 963-977.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve 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.
- Kermen, U., İlçin Tosun, N. & Doğan, U. (2016). Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 20-29.
- Keser, A. ve Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi ve öğretmenler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.

- Keyes, C. L., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 82(6), 1007.
- Kılıç, Z. (2018). İş yaşamında yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversitedeki öğretim elemanları üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınevi.
- Krackhardt D., Stern R. N., 1988, Informal Networks and Organizational Crises: An Experi-Mental Simulation”, *Social Psychology Quarterly*, 51, 123-140
- Krackhardt, D, Porter, L.W.(1985);When friends leave: A Structural Analysis of the Relationship Between Turnover and Stayers' Attitudes. *Administrative Science Quarterly*,242-261.
- Kram, K.E.& Isabella, L.A. (1985) Mentoring alternatives: The role of perrelation ships in Career development, *Academy of Management Journal*, No.28,pp. 110-132.
- Krovetz, M. L. (1999). Fostering resiliency: Expecting all students to use their minds and hearts well. Corwin Press.
- Kurt, N., Öttekin, A.D. (2022). Öğretmenlerin olumlu psikoloji göstergelerine genel bir bakış; psikolojik sermaye, iş doyumu ve psikolojik iyi oluşun çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 2631-2657
- 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(20), pp. 4265-4282.
- Lee H.E, 2005. Exploration of the relationship between friendship at work and job satisfaction: An application of balance theory. Master Thesis, Michigan State University.
- Lin, C. (2010). Relationship between job position, job attributes, and workplace friendship: taiwan and china. *Journal of Technology Management in China*, 5(1), 55-68. <https://doi.org/10.1108/17468771011032796>

- Lindfors, P., Berntsson, L., ve Lundberg, U. (2006). Total workload as related to psychological well-being and symptoms in full-time employed female and male white-collar workers. *International journal of behavioral medicine*, 13(2), 131-137.
- Liu, J., Kwan, H. K., Fu, P. P. ve Mao, Y. (2013). Ethical leadership and job performance in China: The roles of workplace friendships and traditionality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (86), 564-584.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3).
- Maguire. M. C. & Dunn J. (1997). Friendships in early childhood and social understanding. *International Journal Of Behavioral Development* 21(4), 669-686
- Malkoç, A., & Mutlu, A. K. (2019). Mediating the effect of cognitive flexibility in the relationship between psychological well-being and self-confidence: A study on turkish university students. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 278.
- Mao H. Y, Hsieh A. T, Chen C. Y, 2012. The relationship between workplace friendship and perceived job significance. *Journal of Management & Organization*, 18(2), 247-262.
- Mao H.Y, Hsieh A.T. 2012. Organizational level and friendship expectation at work. *Asian Business ve Management*, 11(4), 485-506.
- Marks, N. F., Bumpass, L. L., & Jun, H. (2004). Family Roles and Well-Being during the Middle Life Course. In O. G. Brim, C. D. Ryff, & R. C. Kessler (Eds.), *How healthy are we?: A national study of well-being at midlife* (pp. 514–549). The University of Chicago Press.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing*, 24(3), pp. 195-223.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Maslow, A. H. (1958). A Dynamic Theory of Human Motivation. In C. L. Stacey & M. DeMartino (Eds.), *Understanding human motivation* (pp. 26–47). Howard Allen Publishers. <https://doi.org/10.1037/11305-004>

- Maslow, A. H. (1968). Toward a psychology of being. New York: Van Nostrand.
- McWhirter B.T., Besett-Alesch T.M., Horibata J. & Gat, I. (2002). Loneliness in high risk adolescents: The role of coping, self-esteem, and empathy. *Journal of Youth Studies*. 5(1), 69-84.
- Meral, B. F. ve Cavkaytar, A. (2012). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin psikometrik özelliklerinin otizmlı çocuk aileleri üzerinden incelenmesi. *International Journal of Educational Research*, 34, 20-32.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1),213-226.
- Milam, J. G. (2012), Why workplace friendships matter: An assessment of workplace friendships, employee engagement, job embeddedness, and job burnout PhD Thesis, Alliant International University LA California.
- Moe K. (2012) Factors influencing women's psychological well-being within a positive functioning framework. Unpublished doctoral thesis, University of Kentucky, Lexington, United States; 2012.
- Morrison, R. L. (2009). Are women tending and befriending in the workplace? Gender differences in the relationship between workplace friendships and organizational outcomes. *Sex Roles: A Journal of Research*, 60(1-2), 1–13.
- Morrison, R. L., & Nolan, T. (2007). Too Much of a Good Thing? Difficulties with Workplace Friendships. *University of Auckland Business Review*, 9(2), 32.
- Mosing, M. A., Pedersen, N. L., Martin, N. G., & Wright, M. J. (2010). Sex differences in the genetic architecture of optimism and health and their interrelation: a study of Australian and Swedish twins. *Twin Research and Human Genetics*, 13(4), 322-329.
- Motowidlo, S.J. ve J.R. Van Scotter, (1996). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.

- Moustakas, C. (1961). The sense of self. *Journal of Humanistic Psychology*, 1(1), 20–34. <https://doi.org/10.1177/002216786100100104>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19.
- Narlı, P., (2023). Örgütsel iklim ve psikolojik iyi oluş ilişkisi. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal*, 9(68), 2775-2780.
- Nartgün, Ş. S., & Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), ss. 139-156.
- Nelson-Jones, R. (1982). *Danışma Psikolojisi Kuramları*, (Ed. Akkoyun F.), Cassell Educational Limited.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134–143.
- Ogata, N., Weng, H., & Messam, L. (2023). Temporal patterns of owner-pet relationship, stress, and loneliness during the covid-19 pandemic, and the effect of pet ownership on mental health: a longitudinal survey. *Plos One*, 18(4), e0284101. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0284101>
- Okoe, A., Boateng, H., ve Mensah, T. (2016). The effects of job satisfaction, employee commitment, workplace friendship and team culture on service recovery performance, *Management Science Letters*, 6(11), 713-722.
- Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi* I(1), 24-28
- Oruç, T. (2013). Üniversite öğrencilerinde psikososyal değişkenlere göre yalnızlık ile otomatik düşünceler ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Oymak, C., Y. (2017), Psikolojik iyi oluş ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önalın Akfırat, F. (2006). Sosyal yeterlilik, sosyal beceri ve yaratıcı drama. *Yaratıcı Drama Dergisi*, 1(1), 39-58.

- Öngider, N. (2013). Anne-baba ile okul öncesi çocuk arasındaki ilişki. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5(4), 420-440.
- Özatça, A. (2009). Ergenlerde sosyal ve duygusal yalnızlığın yordayıcısı olarak aile işlevleri. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özbek M. F, (2018). Do we need friendship in the workplace? The theory of workplace friendship and employee outcomes: The role of work ethics. *Journal of Economy Culture and Society*, (58), 153-176.
- Özçelik, H. ve Barsade, S. (2011). *Work Loneliness and Employee Performance*. Academy of Management Best Paper Proceedings, 1-6.
- Özçelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366.
- Özdemir, A. A. (2016). Çalışanların benlik yönelimlerinin liderlik ihtiyaçları ve psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki rolü, *Türk Psikoloji Yazıları* 19(38), 23-33
- Özen, Y. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4, 46-58.
- Özyıldırım, G. ve Kayıkçı, K. (2019). Örgütsel yalnızlık anketinin geliştirilmesi ve il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlıklarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, 137-16.
- Pakaluk, M. (2005). *Aristotle's Nicomachean Ethics An Introduction*. New York, Cambridge University Press.
- Parlak, Ö. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Peng J., Chen Y., Xia Y. & Ran Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104(2017), 510-515. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.020>

- Peplau L.A. & Perlman, D. (1982). Perspective on Loneliness. In L.A. Peplau ve D.Perlman (Eds), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory. Research, And Threapy*, 1-8.
- Peplau, L. A. (1985). *Loneliness Research: Basic Concept Sand Findings, Social Support: Theory, Research And Applications*, 1-286.
- Perlman, D. & Peplau, L. A. (1998). Loneliness, H Friedman (Ed.) *Encyclopedia of Mental Health* (Vol. 2, pp. 571-581). Academic Press.
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1984). Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings, L A Peplau and S Goldston (Ed), *Preventing the Harmful Consequences of Severe and Loneliness*, U.S. Government Printing Office, 13-46.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. Oxford University Press; American Psychological Association.
- Phillips, D. A. & Shonkoff, J. P. (Eds.). (2000). From neurons to neighborhoods: The science of early childhood development. Washington, DC: National Academies Press.
- Pietrabissa, G., & Simpson, S. G. (2020). Psychological consequences of social isolation during COVID-19 outbreak. *Frontiers in Psychology*, 21-43.
- Poster, Mark (1989). Eleştirel Aile Kuramı, (Çev.) Hüseyin Tapınç, Ayrıntı Yay., İstanbul
- Proctor, C. & Tweed, R. (2016). Measuring eudaimonic well-being. In J. Vittersø (Ed.) *Handbook of eudaimonic well-being* (s. 277-294). Springer, Cham.
- Rafanelli, C., Offidani, E., Gostoli, S., & Roncuzzi, R. (2012). Psychological correlates in patients with different levels of hypertension. *Psychiatry Research*, 198(1), 154-160.
- Rawlins, W. K. (1992): *Friendship Matters: Communication, Dialectics, and the Life Course*. New York: Aldine DeGruyte.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rutter, M. (2006). Implications of resilience concepts for scientific understanding. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094(1), 1-12.

- Ryan, R. M. ve Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryan, R. ve Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryff C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff C.D. ve Keyes CLM (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* 69(4), 338–727.
- Ryff, C. D. & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6),
- Ryff, C. D. (1989a). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069- 1081.
- Ryff, C. D. (1989b). Beyond Ponce de Leon and Hfe satisfaction: New directions in quest for successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy & Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Ryff, C. D. ve Singer B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.

- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and psychosomatics*, 65(1), 14–23.
- Samancı, O. ve Diş, O. (2014). Sosyal becerileri zayıf olan ilkokul öğrencilerinin tutum ve davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), 573-590.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 198–216). Washington.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2007). Modern Psikoloji Tarihi. (çeviren: Yasemin Aslay). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Schweiger, D. M. & Denisi, A.S. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34, 110- 135.
- Segerstrom, S. C. (2007). Optimism and resources: Effects on each other and on health over 10 years. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 772-786.
- Seifert, A. T. (2005). The Ryff scales of psychological well-being. University of Iowa.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Pozitif psikoloji: Bir giriş. *Amerikal Psikolog*, 55 (1), 5-14.
- Sezen, G. (2014). Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sias, P.M. ve Cahill, D.J. (1998). From Co-workers to Friends: The development of peer friendships in the workplace, *Western Journal of Communication*, 62(3), 273-299.
- Sias, P.M.&Heath, R.G.&Perry, T.&Silva, D.&Fix, B. (2004). Narratives of Workplace Friendship Deterioration, *Journal of Social and Personal Psychology*, 21(3), 321–340.

- Silva, W. A. D., de Sampaio Brito, T. R., & Pereira, C. R (2021). Anxiety associated with COVID-19 and concerns about death: Impacts on psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 176, 51-66.
- Son, J., & Wilson, J. (2012). Volunteer work and hedonic, eudemonic, and social well-being. *In Sociological forum* (Vol. 27, No. 3, pp. 658-681). Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.
- Soysal A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Söner, O., ve Gültekin, F. (2021). Covid-19 salgınında ergenlerin umut, psikolojik sağlamlık ve kişilik özellikleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 329-349.
- Söner, O., ve Yılmaz, O., (2018). Lise öğrencilerinin sosyal medya bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 59-73
- Srimathi, N. L., & Kiran Kumar, S. K. (2010). Psychological well-being of employed women across different organisations. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 89-95.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Çiftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, 142(1), 21-35.
- Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. W W Norton & Co.
- Suojanen. I. (2012). Work Of your happiness-Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work. Master Thesis, University of Turku, Finlandiya
- Şahinbaş F, (2018). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şakar, M.E., (2023). COVID-19 Geçiren Kişilerde COVID-19 Anksiyetesinin ve psikolojik sağlamlığın psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Topkapı Üniversitesi, İstanbul.

- Tabancalı, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 263-280.
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2020). İşyeri kabalığı ve mutluluk ilişkisinde işyeri yaşammda yalnızlığın diizenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Torun, B.T. (2023). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluk düzeyine etkisi ve psikolojik iyi oluşun aracı rolü. *Premium e-Journal of social science* 7(34). 1054-1071
- Tönbül, Ö. (2020). Koronavirüs (Covid-19) salgını sonrası 20-60 yaş arası bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Humanistic Perspective*, 2(2), 159-174.
- Tümlü, G. Ü. ve Recepoğlu E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.
- Uluçay, E., & Zengin, Y. (2020). İşyeri arkadaşlığı ve işgören performansı arasındaki ilişki: Bir Araştırma. *Turkish Business Journal*, 1(1), 29-50.
- Uslu, M.(2016). Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Uslu, O. ve Şimşek, A. (2020). Çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansına etkileri. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 6-12.
- Walsh, F. (2015). Strengthening family resilience (3. Baskı). Guilford Press.
- Warr, P. & Koppes, L. L. (2007). Some Historical Developments İn I-O Psychology Outside The United States. *Historical Perspectives In Industrial And Organizational Psychology*, 81-107.
- Waterman, A.S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.

- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*. Cambridge: The MIT Press.
- Weiss, R., S. (1987). Reflections on the present state of loneliness research. *Journal of Social Behavior & Personality*, (2)2, 1-16.
- Werner, E. and Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High-risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press.
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (2019). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press.
- Willmott, P.: 1987, *Friendship Networks and Social Support*. London: Policy Studies Institute, Princeton University Press
- Wright, M. O., Masten, A. S. (2005). *Resilience processes in development*. In: Goldstein, S., Brooks, R. B. (eds.) *Handbook of Resilience in Children*, 17-37.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. and Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 1-68.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84-94.
- Xu, S., Martinez, L. R ., Van Hoof, H ., Tews, M., Torres, L.,& Farfan, K. (2018). The impact of abusive supervision and co-worker support on hospitality and tourism student employees' turnover intentions in Ecuador. *Current issues in Tourism*, 21(7), 775-790
- Yakut, S., Yakut, İ., (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve işyerinde dışlanma ilişkisi, *Electronic Turkish Studies*, 13(18).
- Yaman, M., Bayrakçı, M., ve Yaman, Ç. (2002). Stres kaynakları ile yöneticilerin kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Eurasian Journal of Educational Research*. 9, 141-155.
- Yasin, T., Eryeşil K., (2021). Örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisine ilişkin bir alan araştırması; Konya ilinde bir yerel Yönetim Örneği. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi* 13(24). 250-265

- Ye, J., & Chen, F. (2020). Better a friend nearby than a brother far away? The Health implications of foreign domestic workers' family and friendship networks. *American Behavioral Scientist*, 64(6), 765-783
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*, IQ Kültür Sanat Yayıncılık. 340, (1.Baskı), İstanbul
- Yıldız, F. (2018). Ergenlerde bilişsel esneklik ile psikolojik belirtiler arasındaki ilişkide duygu düzenleme güçlüğü'nün aracı rolünün incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Yılmaz, F. E. (2014). Evli bireylerin ego durumları ile evlilik uyumları ve çocuklarının okul başarısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi.) Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, G., Y. Günay, G. (2020). Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: tekstil sektöründe bir uygulama. *Social Sciences Research Journal*, 9(1), 91-106.
- Yiğit, E. (2018). Evli kadınlarda aile içi şiddet ile evlilik doyumu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yolun, M. (2020). H1N1'den Coronavirüs'e: COVID-19 ile mücadele ederken tarihsel epidemiyolojiden neler öğrenebiliriz?. *Turkish Journal of Public Health*, 18(COVID-19 Special), 120-123.
- Yu, S., Wu, N., Liu, S., & Gong, X. (2021). Job insecurity and employees' extra-role behavior: moderated mediation model of negative emotion and workplace friendship. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631062>
- Yüksel, G. (2005). Türkiye cumhuriyetleri öğrencilerinin utangaçlık düzeylerini etkileyen faktörler. Gazi Üniversitesi Örneği. *Bilgi/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 151-172.
- Zhang, Y., Sun, J. M., Shaffer, M. A., & Lin, C. H.(2022). High commitment work systems and employee well-being:The roles of workplace friendship and task interdependence. *Human Resource Management*, 61(4), 399-421.

Zümböl, S. (2019). Öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeylerinde bilinçli farkındalık ve affetmenin yordayıcı rolleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 20(1), 20-36.



EKLER

Ek-1: Anket Formu

Sayın Katılımcı, bu anket formu ‘İşyeri Arkadaşlığının, İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisini’ ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Size sorulan soruları yanıtlarken kişisel görüşlerinizi ve mesleki tecrübelerinizi dikkate alarak cevaplandırmanız önem taşımaktadır. Sonuçlar doğru veya yanlış olarak değerlendirilmeyecek, cevaplarınız gizli tutulacak ve tez çalışması için kullanılacaktır. Bu araştırmaya ayırdığınız zaman için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Hüseyin ÇİÇEK

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Öğretim Üyesi

Merve GÜNEŞ

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

İşyeri Arkadaşlığı	1. Kesinlikle Hayır	2. Biraz	3. Orta Düzeyde	4. Evet	5. Kesinlikle Evet
1.İş arkadaşlarımı tanımak için fırsatım var.					
2.Toplu olarak sorunları çözmek için iş arkadaşlarımla birlikte çalışabilirim					
3.Kurumumda, gayri resmi olarak konuşma ve başkalarıyla görüşme şansım var.					
4.Çalışanlar arasındaki iletişim organizasyon tarafından teşvik edilmektedir.					
5.İş yerimde yakın arkadaşlıklar kurma fırsatım var.					
6.Gayri resmi konuşma iş tamamlandığı sürece kuruluşum tarafından hoş görülür.					
7.İşyerinde güçlü arkadaşlıklar kurdum.					
8.İşyeri dışında da iş arkadaşlarımla sosyalleşiyorum.					
9.İş yerindeki insanlara güvenebilirim.					
10.Pek çok iş arkadaşşıma çok fazla güvenebileceğimi hissediyorum.					
11.İş arkadaşlarımı göreceğim diye işe gitmeyi istekle bekliyorum.					
12.Çalıştığım herhangi birinin gerçek bir arkadaş olduğuna inanmıyorum.					

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK	1. Kesinlikle Hayır	2. Biraz	3. Orta Düzeyde	4. Evet	5. Kesinlikle Evet
1. Duygusal Yoksunluk					
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.					
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 hissederim.					
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.					
2. Sosyal Arkadaşlık					
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 hissederim.					
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					

Psikolojik İyi Oluş	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.					
2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.					
3. Günlük aktivitelere bağlı ve ilgililiyim.					
4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.					
5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.					
6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.					
7. Geleceğim hakkında iyimserim.					
8. İnsanlar bana saygı duyar.					

4. Demografik Bilgiler	
Cinsiyetiniz: Kadın _____	Erkek _____
Yaşınız: 18-30 yaş ____ 31-40 yaş ____ 41-50 yaş ____ 51 yaş ve üzeri	
Eğitim Durumunuz: İlköğretim ____ Ortaöğretim ____ Ön lisans ____ Lisans ____ Lisansüstü ____	
Bu İşyerinde Çalışma Süreniz: 1-3 yıl ____ 4-9 yıl ____ 10-15 yıl ____ 16-21 yıl ____ 21 yıl ve üzeri ____	
Toplam Çalışma Süreniz: 1-3 yıl ____ 4-9 yıl ____ 10-15 yıl ____ 16-21 yıl ____ 21 yıl ve üzeri ____	
İşletmedeki Pozisyonunuz: İş Gören ____ Kimyager ____ Müdür ____ Vardiya şefi ____	
Çalıştığınız Departman: Ön Büro ____ Üretim ____ Muhasebe ____ Satış- Pazarlama ____ İKY ____ Diğer (Belirtiniz)	

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı: Merve GÜNEŞ

Eğitim Durumu:

Lisans Öğrenimi: Anadolu Üniversitesi İİBF- İşletme Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İşletme Bölümü

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi:

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar:

Ayvaz, A, Güneş, M., &Çiçek H. (2023). İş yeri arkadaşlığının İş yeri mutluluğu üzerinde etkisi: İş Yaşam Kalitesinin Aracı Rolü. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(3), 197-212.

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/anadoluibfd/issue/79957/1165523>

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi: 05.04.2022 Çarşamba

Toplantı No: 2023/04

Karar No: GO 2023/188

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans öğrencisi Merve GÜNEŞ İn Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK danışmanlığında yürüteceği **"İşyeri Arkadaşlığının İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi"** başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, çalışmanın fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu araştırma ekibine ait olması koşulu ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu 15100-BURDUR

Telefon: 0-248-213 1029-1032/Faks: 0-248-213 1028