

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

/odkkastamonu

odk.kastamonu.edu.tr

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİ KİTABI

DÜZENLEYEN

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ

ESER ADI

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİ KİTABI

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Aysun KANBUR

Prof. Dr. Engin KANBUR

31 Ekim – 3 Kasım 2024
KASTAMONU

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

BİLDİRİ KİTABI

31 Ekim – 3 Kasım 2024
KASTAMONU

ISBN
978-605-4697-26-7

İnternet Adresi
https://odk.kastamonu.edu.tr/

Elektronik Yayın Formatı
Pdf

11. Örgütsel Davranış Kongresi, Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) Doçentlik Yeni Kriterleri'ni karşılamaktadır. Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı (ÜAK) tarafından Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanı için ilan edilen ve 8. Bilimsel Toplantı maddesi b bendinde yer alan "diğer uluslararası/ulusal bilimsel toplantının düzenleme komitesinde kurum/tüzel kişilik/karar organı tarafından resmi olarak görevlendirilmiş üniversite/enstitü/bilimsel kurum/branş derneği akademisyen temsilcisi bulunması zorunludur" şeklindeki ifadeyi karşılamak üzere Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü (Personel Daire Başkanlığı) tarafından 23.08.2024 tarih ve E-35980405-051-2400103290 sayılı yazısıyla Prof. Dr. Aysun KANBUR ve Prof. Dr. Engin KANBUR Akademisyen Temsilcisi olarak görevlendirilmiştir.

© Her hakkı saklıdır. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

SUNUŞ

31 Ekim - 3 Kasım 2024 tarihleri arasında Kastamonu Üniversitesi'nde düzenlenen 11. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildirilerin bir araya getirildiği bu Kongre Kitabı için bir sunuş yazmamı isteyen değerli meslektaşım Prof. Dr. Aysun Kanbur'a teşekkür ederim. Bu vesileyle, Örgütsel Davranış alanına dair bazı düşüncelerimi paylaşarak, kitabın önemini ve bu alandaki bilimsel çabanın neden sürekli gelişim gösterdiğini vurgulamak istiyorum.

Örgütsel Davranış, İşletme Yönetimi disiplininin temel dallarından biridir. Bu alan, bireylerin ve grupların bir organizasyon yapısı içinde nasıl ve neden belirli şekillerde davrandığını anlamayı, bu davranışların öngörülmesini ve olumlu yönde etkilenmesini sağlamayı hedefler. Tanım gereği, insan davranışlarını organizasyon bağlamında incelemek, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde etkili çözümler üretmeyi amaçlayan disiplinlerarası bir yaklaşıma dayanır.

Bu bağlamda, Örgütsel Davranış dört ana unsur üzerine inşa edilmiştir: insan, organizasyon yapısı, iş ve iletişim teknolojileri ve örgütün dış çevresi. Bu kitapta yer alan bildiriler, bu unsurların her birine değinerek alanın geniş kapsamını bir kez daha ortaya koymaktadır.

Örgütsel Davranış'ın odak noktası olan insan unsurunu anlamak, bilim dünyası için her zaman en büyük zorluklardan biri olmuştur. İnsan, biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutlarıyla oldukça karmaşık bir varlıktır. Nobel ödüllü Dr. Alexis Carrel'in Man, The Unknown (Türkçe çevirisiyle: İnsan Denen Meçhul) adlı eserinde de bu karmaşıklık detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İnsan, salt biyolojik bir organizma olmanın ötesinde, duygusal ve toplumsal bir varlık olarak çok yönlü bir inceleme gerektirir.

Örneğin, anatomi ve fizyoloji insanın biyolojik işleyişine odaklanırken, psikoloji bireysel davranışlarını, sosyoloji ise grup ve toplum içindeki ilişkilerini inceler. Nörobilim insan beyninin karar alma süreçlerindeki rolünü aydınlatırken, yapay zeka ve veri analitiği gibi modern disiplinler insan davranışlarını tahmin etme ve analiz etme yöntemlerini geliştirir. Bu bağlamda, Örgütsel Davranış disiplini, insanı anlamaya yönelik farklı disiplinlerin geliştirdiği kavramları bütünleştirerek, organizasyonel bağlamda uygulanabilir çözümler sunar.

Bu alanda çığır açan çalışmalardan biri, Fritz Roethlisberger ve Elton Mayo'nun gerçekleştirdiği Hawthorne Araştırmaları'dır. Bu araştırmalar, iş ortamındaki sosyal ilişkilerin ve çalışma koşullarının çalışan performansı üzerindeki etkisini ortaya koyarak, Örgütsel Davranış'ın temellerini oluşturmuştur.

Bir diğer önemli örnek ise 2002 Nobel Ekonomi Ödülü sahibi Daniel Kahneman ve Amos Tversky'nin, insanların belirsizlik altında nasıl karar verdiklerini ve yargılarının davranışlarını nasıl etkilediğini inceledikleri çalışmalardır. Bu çalışmalar, rasyonelliğin sınırlarını ve karar alma süreçlerindeki önyargıları ortaya koyarak, hem psikoloji hem de işletme yönetimi alanlarında yeni bir bakış açısı kazandırmıştır.

İnsanı ve organizasyonları anlamak her zaman zor bir görev olmuştur; ancak bu zorluk, günümüz dünyasında daha da karmaşık hale gelmiştir. Özellikle yeni nesil teknolojilerin, üretim ve iletişim süreçlerini dönüştürmesi; kuşaklar arası farklılıkların belirginleşmesi; hibrit ve uzaktan çalışma gibi yeni modellerin yaygınlaşması, Örgütsel Davranış alanında sürekli yenilikçi yaklaşımlar geliştirilmesini gerektirmektedir.

Bu nedenle, Örgütsel Davranış araştırmalarında disiplinlerarası yaklaşımların benimsenmesi, hipotez geliştirme ve araştırma yöntemlerinde titizlikle hareket edilmesi ve sonuçların yorumlanmasında aşırı kesinlikten kaçınılması gerektiği kanaatindeyim. Eric Hoffer'ın Kesin İnançlılar (True Believers) kavramı, bu konuda bir uyarı niteliği taşır; araştırmacıların tarafsız bir şekilde, elde ettikleri bulguları daha geniş bir perspektifle değerlendirmeleri elzemdir.

Bu kitap, Türkçe Örgütsel Davranış literatürüne önemli bir katkı sunarak, alandaki bilimsel tartışmaları zenginleştirmektedir. Yaptıkları araştırmalar ve teorik sunumlarıyla bu kitaba değer katan tüm yazarları içtenlikle kutluyorum. Ayrıca, kongrenin düzenlenmesinde emeği geçen tüm organizatörlere ve kitabın hazırlanmasında katkı sağlayan herkese teşekkürlerimi sunuyorum.

Kitabın, Örgütsel Davranış disiplinine ilgi duyan araştırmacılar, akademisyenler ve uygulayıcılar için değerli bir kaynak olmasını temenni ediyorum.

(E) Prof. Dr. Tamer KOÇEL

ÖNSÖZ

İnsanoğlunun iş yaşamındaki varlığı ele alındığında "Örgütsel Davranış" çalışma disiplini örgütsel yapı içinde birey, grup, örgüt düzeyinde etkileşimleri ele almakta ve insan, yapı, teknoloji ve çevre faktörleri bağlamında bu etkileşimlerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasındaki performansını şekillendirici rolü üzerinde durmaktadır.

Örgütsel Davranış çalışma disiplini içerisinde ulusal ve uluslararası eğilimi anlamak, araştırmalara konu olan ve/veya konu olabilecek kavramları sorgulamak, dünyadaki alana ilişkin gelişmeleri ulusal yazına taşımak, alana özgü bilimsel yöntemdeki gelişmeleri takip edebilmek, oluşturulacak araştırma tasarımlarına yol göstermek ve bu alanda bilimsel üretkenlik içerisinde olan araştırmacıları biraraya getirip işbirliklerini teşvik ederek saygın bir bilimsel toplantılar dizisi oluşturmak misyonu ile her yıl farklı bir üniversitenin çatısı altında "Örgütsel Davranış Kongresi" gerçekleştirilmektedir.

Sürdürülebilir niteliği ile Örgütsel Davranış alanına özgü ilerlemeyi destekleyerek her yıl gerçekleştirilen kongre kapsamında "11. Örgütsel Davranış Kongresi" Kastamonu Üniversitesi bünyesinde düzenlenerek Örgütsel Davranış çalışma disiplinini takip etmekte olan saygın grubu biraraya getirerek alandaki bilimsel üretkenliğe katkıda bulunmak hedeflenmiştir.

Örgütsel davranış çalışma disiplinindeki araştırmacılar; davranış bilimlerinden yararlanarak örgütsel sorunlara çözüm yollarını keşfedebilmek, örgüt yapısı içindeki davranışları ve davranışların nedenlerini anlamak, örgütsel etkinliği ve verimliliği arttırmanın yollarını ortaya koymak amacıyla araştırma yapmaya yönelmekte olup örgütsel davranış çalışma disiplini içerisinde yürütülen araştırmalar geniş bir etki alanına sahip niteliktedir.

İş ve insan kavramlarını birlikte değerlendirmek güdüsüyle güçlenen örgütsel davranış çalışma disiplininde yürütülen araştırmalar alana özgü bilimsel bilgiyi üretme çabasındaki araştırmacılar, iş yaşamının öznesi konumundaki çalışanlar, liderlik becerilerini geliştirme uğraşındaki yöneticiler, iş dünyasının temsilcileri ve üniversite sanayi etkileşiminin oluşturulması için katma değer sağlayan bir etki alanı ortaya koymaktadır. Bu bağlamda 11. Örgütsel Davranış Kongresi'nde TÜBİTAK'ın sunduğu destek ile kongrenin etki alanı üzerindeki saygınlığı güçlenmiş ve örgütsel davranış alanına özgü yazının gelişimine katkı sağlanmıştır.

11. Örgütsel Davranış Kongresi'nin alana özgü bilimsel üretkenlik içerisinde olan araştırmacıları biraraya getirerek alanın ve yazındaki bilimsel bilginin gelişimine, iş dünyasının temsilcilerine, yöneticilere, çalışanlara, alana dair farkındalık kazanacak yeni araştırmacılara ve kongrenin düzenlendiği Kastamonu Üniversitesi'nin öncelikle sanayi ile işbirliği olmak üzere paydaşları ile etkileşiminin gelişimine katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

İnsan faktörünün örgütlerin başarısındaki kritik rolü her geçen gün daha önem kazanırken kongredeki bilimsel çalışmalar ile insan ve davranışının değeri tekrar anlaşılmıştır. Kongrede biraraya gelen değerli akademisyenler, araştırmacılar ve uygulayıcılar alana dair özgün yaklaşımlar geliştirmiş, güncel konuları tartışmış, literatüre zenginlik katacak teorik ve uygulamalı katkılar sunmuş ve bu kitap ile ortaya konulan nitelikli bir bilgi birikimi oluşmuştur.

Kongrenin gerçekleşmesinde tüm süreçlerde bizi destekleyen öncelikle rektörümüz Sayın Prof. Dr. Ahmet Hamdi TOPAL olmak üzere, her kongrede olduğu gibi bu kongreye de yön veren Danışma Kurulu'na ve Bilim Kurulu'na, bidirilerin değerlendirilmesinde titizlikle yer alan hakemlerimize, çalışmalarıyla katılarak kongremizi zenginleştiren tüm yazarlara, organizasyonun her aşamasında disiplin ve özveriyle çalışan Yürütme Kurulu'na ve Destek Ekibi'ne, kongremizi destekleyen tüm kişi ve kurumlara teşekkür ederiz.

Kongremiz sonucunda hazırlanan bu kitapta yer alan çalışmaların Örgütsel Davranış alanına ilgi duyan herkes için bir rehberlik yapmasını ve göstereceğiniz ilginin alanın gelişimine katkı sağlayacağına inanarak gelecekte yapılacak çalışmalara ilham kaynağı olmasını temenni ederiz.

Saygılarımızla,

Prof. Dr. Aysun KANBUR

Kongre Dönem Başkanı

KONGRE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr.	Aşkın KESER	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayşegül Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayşe Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr.	Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr.	Deniz ELBER BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Güler İSLAMOĞLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	H. Nejat BASIM	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	İnci ERDEM ARTAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr.	Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr.	Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Serpil AYTAÇ	Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr.	Zeyyat SABUNCUOĞLU	Bursa Uludağ Üniversitesi

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr.	Aysun KANBUR	Kastamonu Üniversitesi (Kongre Dönem Başkanı)
Prof. Dr.	Engin KANBUR	Kastamonu Üniversitesi (Yürütme Kurulu Başkanı)
Prof. Dr.	Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi (Kongre İletişim Koordinatörü)
Prof. Dr.	H. Nejat BASIM	Başkent Üniversitesi (Kongre Çalıştay Koordinatörü)
Prof. Dr.	Senay Yürür KARSLIOĞLU	Yalova Üniversitesi (Önceki Kongre Dönem Başkanı)
Doç. Dr.	Mustafa CANBEK	Amasya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Ahmet ERTEK	Kastamonu Üniversitesi
Dr.	Eray AYDIN	Kuzey Anadolu Kalkınma Ajansı
Öğr. Gör.	Emine Didem BİBER	Kastamonu Üniversitesi
Öğr. Gör.	Erhan ÇELİK	Kastamonu Üniversitesi
Arş. Gör.	Murat ZORKUN	Kastamonu Üniversitesi
Arş. Gör.	Sevim YILMAZ	Kastamonu Üniversitesi
Doktora Öğrencisi	Duygu Gülsün ALTIKULAÇ	Kastamonu Üniversitesi
Doktora Öğrencisi	İlyas Ertuğrul İNAN	Kastamonu Üniversitesi
	Çetinay BAŞBİLEN	Kastamonu Belediyesi
	Kastamonu Sivil Havacılık Derneği	
	Black & White Software Design	

KONGRE BİLİM KURULU

Prof. Dr.	Ali Murat ALPARSLAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr.	Aşkın KESER	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Aysun KANBUR	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayşe Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayşegül Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr.	Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr.	Belgin AYDINTAN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr.	Bilçin TAK MEYDAN	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr.	Çiğdem VATANSEVER	Namık Kemal Üniversitesi
Prof. Dr.	Deniz Elber BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Edip ÖRÜCÜ	Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Engin KANBUR	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr.	Enver AYDOĞAN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr.	Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Erkan Turan DEMİREL	Fırat Ünivesitesi
Prof. Dr.	Fatih ÇETİN	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	Güler İSLAMOĞLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Gülten Eren GÜMÜŞTEKİN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr.	H. Nejat BASIM	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	Hakkı AKTAŞ	İstanbul Ünivesritesi
Prof. Dr.	Hakkı Okan YELOĞLU	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	İnci ERDEM ARTAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	İrfan ÇAĞLAR	Hitit Üniversitesi
Prof. Dr.	Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr.	Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üni.
Prof. Dr.	Olcay Bige AŞKUN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Özlem Çetinkaya BOZKURT	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr.	Pelin KANTEN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr.	Pınar Süral ÖZER	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Selami SARGUT	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	Sema POLATCI	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr.	Senay Yürür KARSLIOĞLU	Yalova Üniversitesi
Prof. Dr.	Serdar BOZKURT	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr.	Serpil AYTAÇ	Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr.	S. Arzu WASTI	Sabancı Üniversitesi
Prof. Dr.	Tülay İlhan NAS	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr.	Yücel EROL	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr.	Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi

KONGRE DESTEK EKİBİ

Öğrenci	Nurullah Emin CAMCI	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Alper Ertuğrul BAKAN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Abdurrahman DİKMEN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Akın TEYMURHANOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Baran ÖNEL	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Berra DOĞAN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Ece Naz KADIOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Ergün KARABURÇ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Fadime AYDIN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Gizem KOÇ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Hasan ERMİŞ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	İbrahim Can TOPCU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	İsa AKISKAL	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	M. Ulaş KELLECİOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Nuran BOSTANCIOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Nur Cennet OCAK	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Remzi Anıl PALTA	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Seda KARAAHMETOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Tuğba YILDIZ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Tülin DİLMAÇ	Kastamonu Üniversitesi



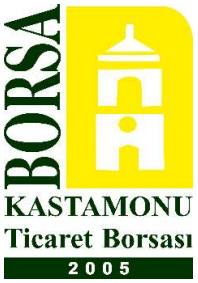
11. Örgütsel Davranış Kongresi

TÜBİTAK 2223-B Yurt İçi Bilimsel Etkinlik Düzenleme Desteği alarak desteklenmiştir.

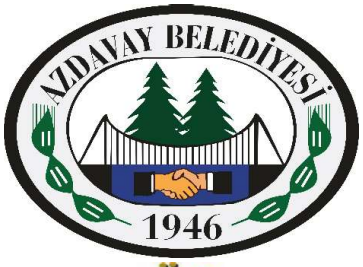
DESTEKLEYEN KURUMLAR





































Katkılarından dolayı destekleyen kurumlara teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ 3
ÖNSÖZ 4
KONGRE DANIŞMA KURULU 5
KONGRE YÜRÜTME KURULU 6
KONGRE BİLİM KURULU 7
KONGRE DESTEK EKİBİ 8
DESTEKLEYEN KURUMLAR 10
İÇİNDEKİLER 11
1. OTURUM 16
Yapay Zeka 16
Algoritmaların Gözünden: İşe Alımda Yapay Zekâ Kullanımının Örgütlerde Çeşitlilik Üzerindeki Etkileri
Olgun Irmak ÇETİN 16
İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) Teorisi Perspektifinden Yapay Zekâ: Sistematik Bibliyometrik Analiz
Perihan ŞENEL TEKİN, Fevziye BEKAR, Halide YARAR, Duysal AŞKUN ÇELİK, Meral KIZRAK 21
Yapay Zekâ Kaygısı: Sağlık Bilimleri Öğrencileri Üzerinde Bir İnceleme
Semiha KILIÇASLAN, Aslı KAYA 28
İşe Alımda Algoritmik Yanlılığı Gidermeye Yönelik Yapay Zekâ Tekniklerinin Derinlemesine İncelemesi
K. Bahar MERİÇ ATAKAN 35
Strateji ve Davranış 38
Vicdani Zekânın Öğrenme Çevikliği Üzerindeki Etkisi: Sosyal Medya Kullanım Süresinin Aracılık Rolü
Sevda DEMİR, Mesut KARAMAN 38
İşletmelerde Girişimci Liderlik, Örgütsel Yenilik ve İnovasyon Yeteneğinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi
Muhammet YÜKSEL, Gülşah KARAVARDAR 44
Örgütlerde Stratejik Planlamanın Yapılmasında Stratejik Düşüncenin Rolü
Ömer Faruk DİKEN 51
Şirket Hikâyeleri Üzerinden Örgütsel Değerleri Anlamak: Bir Doküman İncelemesi
Nazmiye Ülkü PEKKAN 56
Psikolojik Sermaye 62
Psikolojik Sermaye ve Çalışan Sesliliği İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü
Gamze GÜNER KİBAROĞLU, Burcu TOSUN, H. Nejat BASIM 62
Üniversite Öğrencilerinde Esenlik Hali ve Akademik Öz Yeterlilik: Tek Seferlik Bir Minnettarlık Müdahalesinin Rastlantısal Kontrol Deneyi
Serin İŞİAÇIK, Neslihan TURNALAR ÇETİNKAYA 68

Psikolojik Sermaye ve İşte Mutluluk Etkileşiminde Mesleki Kimliğin Aracılık Rolü: Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma
Sema POLATCI, Selcan UÇAN ÖZCAN, İfakat ATAK 73
Türkiye'de Hedonik ve Eudaimonik Yönelim, Yaşamda Anlam ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi
Önder SAKAL 78
2. OTURUM **89**
Havacılıkta Çalışan Davranışı **89**
Sahne Arkasındaki Kahramanlar: Hava Aracı Teknisyenlerinin Aşırı Vasıflılıkları ve İşe Tutkunlukları
Tugay ÖNEY, Nida PALABIYIK, Seçil ULUFER KANSOY 89
Havacılıkta Çevresel Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü
Engin KANBUR, Volkan MAZIOĞLU 95
Stajyer Memnuniyeti ile İşyeri Tercihi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Havacılık Yönetimi Bölümü Örneği
Ahmet ERTEK, Sevim YILMAZ, Serap ERTEK 100
Nepotizm **106**
Nepotizm ve Paydaşlar Bağlamında Sessiz İşe Alma (Quiet Hiring) Olgusunun Analizi
Güzin KIYIK KICIR 106
Siyasi Ayrımcılık Algısı ve Örgütsel Duyarsızlaşma İlişkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracılık Rolü
Fazilet NOHUT, Hasan TUTAR 110
Yaşlı Çalışanların İşte Ayrımcılık Algısı
Zübeyir ÖZÇELİK 115
Kişi-İş Uyumu **121**
Kişi-Organizasyon ve İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Antakya Medeniyetler Korosu Örneği
Deniz YILDIZ, Reyhan Ayşen WOLFF 121
Ertelemeyle Gelen İş Tatminsizliği: Kişi-İş Uyumsuzluğunun Azaltıcı Rolü
Esra AYDIN, Fatih ÇETİN, H. Nejat BASIM 127
Duygusal Emek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin XYZ Kuşaklar Açısından İncelenmesi: Sanal Örgütlerde XYZ Kuşak Çalışan Örneği
Müge ÜNAL, A. Çiğdem KIREL 132
3. OTURUM **137**
Güç Mesafesi **137**
Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi 137
Coşkun AKÇA, İbrahim YALÇIN 137
Örgütsel Güç Mesafesinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisinde Örgütsel İtaatin Aracılık Rolü
Mustafa ALTINTAŞ, Murat KORKMAZ 143
Çalışma Yaşamında İki Ucu Keskin Kılıç: Güçsüzün Gücü (Underdog Effect) Öncülleri ve Ardılları
Pelin KANTEN, Yener PAZARCIK, Merve Gözde DURMAZ, Abdullah KIRAY 149

Güven **155**

Alturistik Liderlik, Lider-Üye Etkileşimi ve Yöneticiye Güven Arasındaki İlişkiler

Zülfi Umut ÖZKARA 155

Örgütsel Sinizmin Fikir Geliştirme Davranışları Üzerine Etkisi

Hilal ERTURHAN IŞKIN 162

Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü

M. Selman KOBANOĞLU, Ali BAYRAM 167

Sosyotelizm **172**

Dijitalde Yok Sayılma: Sanal Dışlanma .....

Tuğba Tuğçe TURAK, Alptekin DEVELİ 172

Çalışanların Gözünde Yönetici Sosyotelizmi: Demografik Özellikler Fark Oluşturur mu?

Duygu Gülsün ALTIKULAÇ, Aysun KANBUR 175

Sosyotelizme (Phubbing) Maruz Kalmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi:
Örgütsel Dışlanmanın ve Sesliliğin Rolü

Lale ORAL ATAÇ, Ali GÜRSOY, Kemal KÖKSAL, Hilmiye TÜRESİN 179

4. OTURUM **184**

Teknoloji Farkındalığı **184**

Esnek Çalışma Algısının, Dijital ve Çevik Örgüt Kültürünün Teknoloji Kullanımı Üzerindeki Etkisi:
Çalışanların Perspektifinden Bir İnceleme

Gökçe AKDEMİR ÖMÜR, Mesut ÖZTIRAK, Ayşe Meriç YAZICI, Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU 184

Çalışanların Teknoloji Farkındalığının İş Güvencesizliği ve Öznel İyi Oluşları Üzerine Etkisi

Deniz ELBER BÖRÜ, Mustafa BEKMEZCİ 192

Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar Farkındalığı Ölçeğinin İkinci Aşama Geçerlilik ve Güvenilirlik Testleri

Ufuk BAŞAR, İlayda ÖZKAN 198

Yeni Nesil Teknolojilerin Z Kuşağı Üzerindeki Örgütsel Davranışa Etkisi: Dao, Metaverse ve Dijital İkizler

Begüm AL 203

Motivasyon **208**

Yöneticiye Güvenin Etik İklimin Çalışan Motivasyonuna Etkisinde Aracılık Rolü:
Türkiye Doğalgaz Sektörü Örneği

Server Sevil AKYÜREK, Gökhan KARADİREK 208

İşgören Avukatlığı ve Motivasyonel Dilin Çalışan Enerjisi Üzerine Yansımaları

Elif KIPRIZCI, Aysun KANBUR 213

Deneyimsel Öğrenme Kuramı Bağlamında Dijital Dönüşüm, Çalışan Deneyimi ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Songül GÖKHAN, Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN 218

Çalışanların Paternalist Liderlik Algılarının Kolektif Yeterliklerine Etkisinde İçsel Motivasyonun Rolü

Ertuğrul TEKİN, Abdullah YILMAZ 225

Üretkenlik Dışı Davranışlar **230**

Örgütsel Bağışıklığın Yıkıcı İnovasyona Etkisi

Tayfun AYDOĞDU, Bünyamin AKDEMİR 230

İstismarcı Yönetim Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Seda GÜĞERÇİN 235

Seçici Nezaketsizlik? Hollanda'daki Yüksek Nitelikli Türk Kadınlarının İşyeri Deneyimleri

Benan GÖK 240

Çalışanlarda Bilgi Saklama Davranışının Örgütsel Adalet ve Arkadaşlık Bağlarıyla İlişkisi

Erman KILINÇ 244

5. OTURUM **250**

Liderlik **250**

İyiliksever Liderliğin İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısına Etkisinde Kişiye Özgü Esnek Anlaşmaların Aracı Rolü

İhsan İlker ÇİTLİ, Nihan BİRİNCİOĞLU, Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU 250

Dönüşümcü Liderliğin Öğrenen Örgüt Üzerindeki Etkisinde Değişime Açıklık ve Yenilikçi İş Davranışlarının Rolü

Bumin Çağatay AKSU 256

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği'ne Liderlik Etmek: Türkiye'ye Özgü Bir Model Arayışı

Çiğdem VATANSEVER, Elif SUNGUR 261

Paradoksal Liderliğin Çalışanın İşte Gelişimine Etkisinde Çalışanın Sosyal Cesaretinin Aracı Rolü

Ömer KARADEMİR 264

Bibliyometrik Analizler **271**

Yine mi Bibliyometri: Alan Kongrelerinde Sunulan Bildiriler Üzerine Bir İnceleme

Serap DEMİRLER 271

Örgütsel Davranış Yazınında Öne Çıkanlar: Journal of Organizational Behavior (2022- 2024) Üzerine Bir İnceleme

Eray AYDIN, Engin KANBUR, Volkan MAZIOĞLU 276

Sağlık Yönetiminde Liderlik ve Yenilikçilik: Literatürdeki Bibliyometrik Eğilimler

Kübra BAŞAR, Olgun Irmak ÇETİN 281

Örgütsel Öğrenme Alanında Yapılmış Lisansüstü Tezlere Yönelik Betimsel Bir Analiz

Hanifi KARAÇINAR 287

Dijitalleşme **293**

Yapay Zekâ Çağında Nörobilim Temelli Liderliğin Duygusal Zekâ Bağlamında Değerlendirilmesi

Eda TELLİ 293

Dijital Liderliğin Teknoloji Benimsemeye Etkisinde Dijital Olgunluğun Rolü .....

Sabri KÖSE, Erkan ERDEMİR 296

Dijital Örgüt Kültürü: Bibliyometrik Analiz

Yıldız TENTERİZ, Pınar SÜRAL ÖZER, Ebru TOLAY 304

Dijital Dönüşümün Çalışanların İş Tatminine Etkisinde Dijital Liderliğin Aracılık Rolü
Hasan DAĞLAR, Aslı ÖZTÜRK 312
6. OTURUM **318**
İş ve Stres **318**
İş Yükü Düzeyinin İş Stresine Etkisi: Gemi Balıkçıları Üzerine Bir Araştırma
Altan AYAN 318
Rol Belirsizliğinin İş ile İlgili Kaygı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü
İlhami YÜCEL, Murat BAŞ, Nida Bengisu TORUN 324
Ağır İş Yatırımı .....
Ethem TOPÇUOĞLU, Selen UYGUNGİL ERDOĞAN, Onur OKTAYSOY 330
Stres ve Psikolojik Esneklik İlişkisi Üzerine: Kuyumculuk Sektöründe Nitel Bir Araştırmaa
Serap DEMİRLER 336
Etik ve Liderlik **341**
Etik Liderliğin Özgeci Davranış Üzerindeki Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü
Aynur TAŞ KAYA 341
Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Gücü: Ulusal Yazına Meta-Analitik Bir Yaklaşım
Hilmiye TÜRESİN, Hüseyin ÇELİK, Lale ORAL ATAÇ 348
Merhametin Etik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Rolü
Öznur KONCAGÜL, Ali Şahin ÖRNEK 352
Etik Liderlik Çalışmaları Üzerine Bir İnceleme
Aslı ERCAN ÖNBIÇAK, Aslı KAYA 355
Negatif Duygulanım **360**
Bize Ne Getirdin Yalnızlık: İş Yerinde Yalnızlığın Sonuçlarına Yönelik Fenomenolojik Bir Çalışma
Mehmet ERTEM, Mustafa Doruk MUTLU 360
Öğrenilmiş Çaresizliğin Proaktif Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Korku İkliminin Düzenleyici Rolü
Merve Gözde DURMAZ, Pelin KANTEN, Benan ARDA, Gülten GÜMÜŞTEKİN 365
Yönetici Mizah Davranışı, Çalışanın Duygusal Tükenmişliği Üzerinde Etkili Midir?
Kemal Can KILIÇ, Buse DEMİRAY, Tuğba SOYMAN, Azmi YALÇIN 375
Çalışma Hayatında Başarılı Olduğuna İnan(a)mamak: Imposter (Sahtekâr) Sendromu Üzerine Nitel Bir Araştırma
Gül Selin TÜRKYILMAZ, Dilek Işılay ÜÇOK 381

Bize Ne Getirdin Yalnızlık: İş Yerinde Yalnızlığın Sonuçlarına Yönelik Fenomenolojik Bir Çalışma

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ERTEM
Yozgat Bozok Üniversitesi, mehmet.ertem@bozok.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Doruk MUTLU
Yozgat Bozok Üniversitesi, doruk.mutlu@yobu.edu.tr

"Yalnızlığı soruyorlar; yalnızlık bir ovanın düz oluşu gibi bir şey"
(Cemal Süreyya)

Özet
İş yeri yalnızlığı çalışanların ihtiyaç duydukları etkileşim seviyesini yakalayamamaları sonucu meydana gelen, öznel ve çoğunlukla üzücü bir durumdur. Günümüzde teknolojik gelişmeler ve bireyselleşmenin etkileriyle beraber iş yerlerinde yalnızlık konusu son zamanlarda dikkat çeken bir örgütsel olgu olarak gündeme gelmiştir. Literatürdeki çalışmaların daha çok pozitivist bir perspektifle iş yerindeki yalnızlığı açıklamaya çalıştıkları gözlemlenmiştir. Mevcut çalışma ise fenomenolojik bir yaklaşımla akademik bağlamda çalışan akademisyenlerin yalnızlık olgusunu nasıl tecrübe ettikleri ve bu duruma nasıl tepki verdiklerini onların kendi perspektifleri üzerinden anlamaya çalışmaktadır. Bu sebeple 25 akademisyenle yarı yapılandırılmış mülakatlar yapılmıştır. Elde edilen bulgular yalnızlığın akademisyenler üzerinde hem olumlu hem olumsuz etkiler oluşturabileceğini göstermiştir. Ayrıca olumlu etkilerin sonucunda akademisyenlerde farkındalık oluşmuş faydacı bir amaçla yalnızlığa yöneldikleri gözlemlenmiştir. Olumsuz etkiler sonucunda ise akademisyenlerin, olumsuzlukları olumlu etkilerle aşmaya çalıştıkları ya da manevi ve duygusal destek arayışına giriştikleri keşfedilmiştir.
Anahtar Kelimeler: İş Yeri Yalnızlığı, Akademik Örgüt, Fenomenolojik Yaklaşım, Nitel Yöntemler

1. Giriş

İnsanın sosyal bir varlık olması sebebiyle özellikle kendi türleriyle birlikte yaşamaya ihtiyacı vardır. Bu açıdan bakıldığında fiziksel ihtiyaçlarını karşıladıktan sonraki en başta gelen ihtiyaçlarından biri de sosyalleşmedir. Kişiler bu ihtiyaçlarını karşılayamadıklarında negatif anlamda yalnızlık olgusunu deneyimlemektedirler (Wright, 2005). Literatürde yalnızlıkla ilgili birçok tanım bulunmaktadır ve evrensel bir yalnızlık tanımının olmadığı anlaşılmaktadır. Fakat yalnızlığın sosyal ilişkilerdeki eksiklikten kaynaklanan, öznel ve çoğu zaman üzücü bir deneyim olduğu noktasında birçok yazarın hem fikir olduğundan bahsedilebilir (Pepleu ve Perlman, 1982).

Bu noktada yalnızlığın öznel doğasına vurgu yapmakta yarar vardır. Bir başka değişle yalnızlık öznel bir durum olduğundan bireylerin algılamalarına birebir bağlıdır. Bu sebeple kimi durumlar da bazı bireyler kendilerini yalnız hissederken kimileri böyle bir hissiyat içerisine girmeyebilecektir. Ayrıca bazı insanların kalabalık içerisinde iken bile yalnız hissedebileceklerini de belirtmek önemlidir (Yıldırım, 2021). Tam da bu noktada özellikle yalnızlıkla ilişkilendirilen bir çalışma bağlamı olan akademisyenlik mesleğini icra eden akademisyenlerin yalnızlığı nasıl deneyimledikleri, yalnızlıktan olumlu ya da olumsuz nasıl etkilenip reaksiyon gösterdiklerini idrak etme araştırmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır.

2. İş Yeri Yalnızlığı

Yalnızlık sadece özel hayatımızda karışılacağımız bir durum değildir aksine iş hayatında da karşımıza çıkabilir (Zhou, 2018). Yalnızlığın iş yeri bağlamında yaşanan şekli iş yeri yalnızlığına karşılık gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş yeri yalnızlığı da örgütteki çalışanlar tarafından algılanan nitelikli ilişkilerin eksikliği ile ilişkilendirilmiştir. Ve iş yeri yalnızlığının da yine öznel ve üzücü bir durum meydana getirebileceği araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır (Wright, 2007). Ek olarak iş yeri yalnızlığının meslektaşlar arasındaki niteliksel bakımdan ilişkilerin kalitesini ifade eden "duygusal yalnızlık" ile iş yerindeki diğer bireylerle etkileşimin niceliksel açıdan derecesini ifade eden "sosyal yalnızlık" olarak iki alt boyutunun olduğu vurgulanmıştır.

Çalışan yalnızlığı önemli bir örgütsel olgudur örgüt ve çalışanlar üzerinde etki yaratabilecek bir potansiyele sahiptir. Nitekim araştırmalar yalnızlığın bireysel anlamda performans (Özçelik ve Barsede, 2011), iş tatmini ve işten ayrılma niyeti (Ertosun ve Erdil, 2011) gibi faktörleri negatif etkilediğini göstermektedir. Bunun yanı sıra iş yeri yalnızlığının orta ve uzun vadede çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlığı üzerinde de olumsuz etkiye sebep olduğuna yönelik bulgular da bulunmaktadır (Zhou, 2018). Literatürde özellikle Sarah Wright tarafından (2005, 2007) iş yeri yalnızlığına yönelik yapılan çalışmalar sonrasında bu konu üzerine ilginin arttığı gözlemlenmiştir. Fakat literatürdeki örgütsel bağlamda yalnızlık ve özellikle sonuçlarına yönelik çalışmaların genel olarak nicel yöntemler kullanılarak yapıldığı anlaşılmıştır. Buradan hareketle iş yeri yalnızlığı ve etkilerine yönelik çalışanların nasıl bir algıya sahip olduğunu onların görüşleri üzerinden anlamanın gerekliliği anlaşılmıştır. Bu sebeple mevcut araştırma, akademik bağlamda iş yeri yalnızlığını ve etkilerini çalışan akademisyenlerin kendi perspektifleri üzerinden anlamaya çalışarak farklılaşma amacındadır. Bu minvalde yalnızlık deneyimleri akademik bir örgütte faaliyette bulunan akademisyenleri nasıl etkilemekte ve akademisyenler bu olguyla nasıl baş etmektedir? sorularına mevcut çalışmada derinlemesine cevaplar aranmaktadır.

3. Araştırmanın Yöntemi

Mevcut araştırmanın amacı akademik personelin kendi yalnızlıkları sonucunda nasıl durumlar tecrübe ettiklerini ve bu sonuçlar karşısında nasıl davrandıklarını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada nitel araştırma deseni ve temel araştırma felsefesi olarak fenomenoloji esas alınmıştır. Zira fenomenolojinin temel analiz birimi de kişisel tecrübeler olmakla birlikte, fenomenoloji parentezleme (bracketing) yaparak tecrübeye konu olan fenomenin hakikatini ortaya koymaya odaklanır (Vagle, 2018).

Araştırmada veriler yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın evreni bir devlet üniversitesinin iktisadi ve idari bilimler fakültesinde görev yapan 70 akademisyenden oluşmaktadır. Örneklem bu örgütteki 24 akademisyenden (10 Kadın – 14 Erkek) oluşmaktadır. Katılımcılara amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. *Akademik bağlamda yalnızlığı en çok kimler deneyimliyor? Bu araştırma kapsamında kimlerle görüşmemizi önerirsiniz?* Benzeri sorularla araştırma bünyesindeki katılımcılara ulaşılmıştır. Ek olarak geçerliliği sağlamak adına araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak katılımcı görüşleri doğrudan alıntılar şeklinde gösterilmiştir (Lincoln ve Guba, 1986). Akademisyenlerle çalışma ortamlarında görüşülmüş ve görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Verilerin analizinde normalde yalnızca araştırmacılar tarafından elle yahut ilgili programlarla yapılması beklenebilecek olan kodlama süreçleri zamanın ruhuna uygun olarak, bir doğal dil işleme temelli bir yapay zekâ uygulaması olan Chat GPT-4o yardımıyla yapılmıştır. Bu süreç detaylı olarak ortaya konulacak olursa:

- Toplanan verilerin transkripsiyonu yapılmış
- Güvenilirliğin sağlanması amacıyla yazıya dönüştürülen veriler, öncelikle açık kodlama aşamasında her iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı kodlanmıştır.
- Sonrasında araştırmacılar kodlarını birbiriyle birleştirip uyumlaştırmıştır.
- Bir sonraki aşama olan eksensel kodlamada veriler eksenleri oluşturması amacıyla Chat GPT-4o yapay zekâsına sunulmuştur.
- Daha sonra elde edilen analiz raporlarındaki ana başlıklar temalar olarak değerlendirilmiş (Tablo 2) ve bulgular bu temalar doğrultusunda analiz edilmiştir.

Yukarıdaki analiz süreci itibarıyla bu çalışmanın yöntembilim açısından deneysel ve yenilikçi bir niteliği olduğu ifade edilebilir. Zira bu süreçte normalde açık kodlama aşaması araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş, eksensel kodlama ve temaların ve aralarındaki ilişkilerin ortaya konması gibi süreçler yapay zekâ ile desteklenmiştir.

4. Bulgular ve Analiz

Bu bölüm katılımcıların araştırma konusuna ilişkin ifadelerinin analizlerini içermektedir. Bu doğrultuda, akademisyenler arasında yalnızlık olgusunun hem olumlu hem de olumsuz çıktıları incelenmiş ve bu çıktılarla karşılaşan akademisyenlerin nasıl tepkiler verdikleri, olumsuz etkilerle nasıl mücadele ettikleri, olumlu etkilerden ise nasıl yararlandıkları araştırılmıştır.

4.1. Yalnızlığın Olumlu Çıktıları

Görüşmelerde katılımcılar yalnızlığın birden çok olumlu çıktısından ve bu çıktıların onlara ne açıdan olumlu katkılar sunduğundan söz etmişlerdir. Katılımcılar tarafından ifade edilen olumlu çıktıları temelde iki ana başlıkta incelenebilecektir: (1) Mesleki alandaki olumlu çıktılar ve (2) kişisel alandaki olumlu çıktılar.

Tablo 1. Yalnızlığın olumlu çıktıları

Çıktılar	Gruplar
Üretkenlik Artışı	Mesleki Anlamda Olumlu Çıktılar
Karar Verme ve Konsantrasyon	
Kendini Değerlendirme ve Öz Eleştiri	Kişisel Anlamda Olumlu Çıktılar
Duygusal Yenilenme	
Bireysel Güçlenme ve Hayatta Kalma	
Hobiler ve Kişisel Gelişim	

4.1.1. Üretkenlik Artışı

Yalnızlık, bazı katılımcılar için işlerine daha fazla odaklanma ve üretkenlik artışı ile ilişkilendirilmiştir. Örneğin, bir katılımcı iş yerinde yönetimle ve diğer iş arkadaşlarıyla yaşadığı olumsuz olaylar sonucu yalnız kaldığında daha kısa sürede doçentlik için gerekli puanları topladığını belirtmiştir.

> *Az önce bahsettiğim buradaki bir önceki dekan döneminde burada bir dışlanma süreci oldu. Tartışma oldu. Bölüm arkadaşlarımı zaten tecrit edilmiş hissettim. Ama o dönemde de mesela sosyal olarak aktif bir insandım. Yozgat'ta bu sosyalleşmeye giremediğim bu dönem normalde 3 senede yapmam gereken çalışmayı bir senede yapıp. Doçentlik için gerekli puanları biriktirdiğim bir dönemdi. (5)*

Bu örnekte yalnızlık, katılımcının zamanının sosyalleşmek için kullandığı kısmında da akademik çalışma yapmasına ve dolayısıyla zamanını daha verimli kullanılmasına olanak tanımış ve işlerini daha hızlı tamamlayarak daha kısa sürede doçent olmasına katkıda bulunmuştur.

4.1.2. Bireysel Güçlenme ve Hayatta Kalma

Yalnızlık deneyimi, bireylerin zorluklarla başa çıkabilme kapasitelerini artırarak güçlenmelerine yardımcı olmuştur. Bir katılımcı, yalnızlık sürecinde olumsuz duygular yaşasa da bu süreçte karşılaştığı engelleri aşarak daha güçlü bir birey haline geldiğini ifade etmiştir.

Araştırmacı: *(Yalnızlık size) Ne katıyor mesela?*

Katılımcı: *Ya şey, işte öldürmeyen güçlendirir hesabı yani. Bireysel hayatta kalabilmenizi sağlıyor. Tabii bireysel olarak hayatta kalabilmeniz acı çektiriyor, üzüyor, yoruyor belki hatta ne bileyim kötü hissediyorsunuz nihayette. Ama o günün sonunda... yani yıkılmadım hayattayım yani hani öyle bir durumda oluyor. (3)*

Katılımcı bu ifadenin öncesinde ve sonrasında yalnızlığın kaçınılmaz olabildiğini ve olumsuz algılandığını ama olumlu yönlerinin de olduğundan bahsederken yalnızlığı bireysel dayanıklılığı artırıcı bir deneyim olarak tanımlanmıştır.

4.1.3. Kendini Değerlendirme ve Öz Eleştiri

Katılımcılar, yalnızlığın kendini değerlendirme ve öz eleştiri yapma fırsatı sunduğunu belirtmişlerdir. Yalnız kaldıklarında hatalarını fark edebildiklerini ve bu süreçte kişisel gelişimlerine katkı sağlayan bir içsel sorgulama sürecine girdiklerini ifade etmişlerdir.

...(Kişi) yalnızdır veya kendisi belli bir süre yalnız kalmak isteyebilir. Kendine yoğunlaşmak isteyebilir. Bana göre yalnızlık kötü de bir şey değildir aslında.... Çünkü insanın kendi iç dünyasına dönmesi, kendiyle baş başa kalması, kendini sorgulaması için bir şans tanır. (6)

Yukarıdaki örnekte katılımcı yalnızlığı kendini sorgulamak için bir şans olarak değerlendirdiğini ifade etmektedir.

4.1.4. Duygusal Yenilenme

Bazı katılımcılar, yalnızlığın zihinsel ve duygusal bir yenilenme sağladığını belirtmiştir. Yalnızlık, zihinsel "şarj" olma ve duygusal tazelenme süreçlerine katkıda bulunmuş, bireylerin kendilerini daha enerjik hissetmelerini sağlamıştır.

Araştırmacı: *Yalnızlığın size çıktısı ne oldu? Olumlu mu olumsuz mu?*

Katılımcı: *ben de hep olumlu olur.*

Araştırmacı: *Hep olumlu olur olumsuz olmaz mı?*

Katılımcı: *Yani olumsuz olacak. Mesela nasıl olumsuz olabilir ki hocam mesela şey mi? Duygusal olarak bir çöküntü (gibi mi?) ... (Hayır) O (yalnızlık) beni tazeliyor, sıfırlıyor, şarj ediyor. O yüzden ben de pek olumsuz olmuyor. (6)*

Yukarıdaki örnekte katılımcı öncelikle yalnızlığın kendisine yönelik çıktılarının olumlu olduğundan söz ederken bu olumlu çıktıların (duygusal olarak) tazelenmek, sıfırlanmak, şarj olmak olduğunu ifade ediyor.

4.1.5. Karar Verme ve Konsantrasyon

Yalnızlık, özellikle karar alma süreçlerinde katılımcılara yardımcı olmuştur. Katılımcılar, sessiz ve yalnız bir ortamda bulunduklarında daha doğru ve stratejik kararlar aldıklarını ifade etmişlerdir. Yalnızlık, bu anlamda düşüncelerin netleşmesine ve odaklanmaya olanak tanımıştır. Aşağıdaki örnek ifadede bu duruma işaret edilmektedir:

Bir sessizlik olacak bir kendi başına o gün içerisinde başından ne geçti onu bir gözden geçirmek isterim... Ne bileyim. Çok önemli karar, bir iş değişikliğidir veya bir iş görüşmesi midir kısa bir süre yalnız kalmayı tercih ederim. Çünkü orada kararları daha doğru alacağıma inanıyorum. (13)

Yalnızlığı bazı durumlarda kendisinin istediğinden söz eden katılımcı bu isteğinin nedenini ise önemli karar durumlarında daha isabetli karar alabilmek istemesi olarak ifade ediyor.

4.1.6. Hobiler ve Kişisel Gelişim

Yalnızlık, bireylerin hobilerine daha fazla zaman ayırmasına ve kişisel gelişimlerini desteklemesine imkân tanımıştır. Katılımcılar, yalnızlık döneminde hobilerine yönelerek bu zamanı verimli bir şekilde değerlendirdiklerini dile getirmişlerdir.

Bir de hobilerim var. Burada da Yozgat'ta yalnız hissettiğim her zamanlar evim Lego atölyesi gibi oldu. Yani kendimi meşgul edebiliyorum. Ben yalnızken profesyonel yalnızım. (5)

Yukarıdaki örnekte katılımcı kendisini "profesyonel yalnız" olarak nitelendirirken yalnızlığın kendisi üzerindeki çıktısının ciddi anlamda hobilerine yönelmek olduğunu ifade etmektedir.

4.2.Yalnızlığın Olumsuz Çıktıları

Yalnızlığın sonuçları ile ilgili bulguların önemli bir kısmı da yalnızlığın olumsuz çıktılarına yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Olumsuz çıktılar ile ilgili görüşmelerden çıkarılan temalar aşağıdaki gibidir.

- Fizyolojik Hastalıklar, Fiziksel ve Ruhsal Çöküntü
- Kendini Yetersiz Hissetme ve Aidiyet Sorgulama
- Yalnız Kalmaktan Hoşlanmama ve Kuruntu

Farklı katılımcıların dile getirdiği bu olumsuz çıktılar katılımcıları fiziksel ve duygusal açıdan olumsuz olarak etkilemektedir. Devam eden bölümlerde bu temalar örneklerle incelenecektir.

4.2.1. Fizyolojik Hastalıklar, Fiziksel ve Ruhsal Çöküntü

Bulgular içinde yalnızlığın, mide ve bağırsak problemleri gibi psikosomatik rahatsızlıklara, fiziksel ve ruhsal çöküntüye yol açtığına ilişkin ifadelere rastlanmıştır.

Katılımcı: *...yalnızlığın sevdiğim haliyle bayağı üretkenlik oluyor ama o sevmediğim halde hastalık oluyor.*

Araştırmacı: *Ne demek bu? Fizyolojik hastalıklar falan öyle mi? Yani mesela ne türden hastalıklar?*

Katılımcı: *Bağırsak... Mide...*

Araştırmacı: *O duygudan mı kaynaklı?*

Katılımcı: *Artık...*

Araştırmacı: *Psikosomatik yani?*

Katılımcı: *Öyle düşünüyorum... Yalnızlığın mesela olumsuz halini bir tek geçen sene yaşamışızdır. Onun da öyle çıktıları oldu. (2)*

Bu örnekte katılımcı yalnızlığın olumlu yönlerinden bahsettikten sonra olumsuz bir yönü olarak mide bağırsak rahatsızlıkları gibi olumsuz sonuçlarından söz etmektedir. Diğer bir katılımcı ise yalnızlığın insanı yıprattığından ve çürüttüğünden bahsetmektedir.

...çünkü yalnızlık yıpratıyor, yalnızlık insanı çürütüyor. Ben o şekilde düşünüyorum. Çünkü yalnız kalmak Allah'a mahsustur. Onun dışında hiçbir canlının yalnız kalabileceğine ihtimal vermiyorum. (10)

Bu bağlamda bazı katılımcılar tarafından hem fiziksel hem de ruhsal olarak sıkıntıya sokabilecek olan tehlikeli durumlardan biri olarak görüldüğü anlaşılmaktadır.

4.2.2. Kendini Yetersiz Hissetme ve Aidiyet Sorunları

Yalnızlık, kişinin yaptığı işi sorgulamasına ve "Burada olmasa mıydım?" gibi düşüncelere düşmesine neden olmaktadır. Kendisi aynı zamanda üniversite içinde yönetici bir pozisyon işgal eden bir katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Tabi akademik çalışmalar anlamında onların etkisiyle belki artık... Ya işte bunları yapmasa mıydım? Burada hiç olmasa mıydım? Burada hiçbir şey güzel gitmiyor. Öyle hisler... Yaptığım iş olarak bazen... (bu şekilde hislere kapılıyorum). (3)

Burada katılımcının, yöneticilik anlamında kendi yaptığı işi sorgularken aynı zamanda bir aidiyet sorunu ve yetersizlik hissi de tecrübe etmekte olduğu anlaşılabilecektir.

4.2.3. Yalnız Kalmaktan Hoşlanmama ve Kuruntu Yapma

Araştırma bulguları içinde katılımcıların önemli bir kısmının açık ve satır arası ifadelerinden yalnız kalmaktan hoşlanmadıkları, bunun sebebinin ise yalnız kaldıklarında yaşadıkları stresli ve kuruntulu hal olduğu anlaşılmaktadır. Görüşme esnasında özel hayatı ile iş hayatı arasında yalnızlık açısından paralellik kuran bir katılımcı yalnız kalmaktan duyduğu yalnızlığı şu şekilde ifade etmektedir:

Katılımcı: *Yani 97'de boşandım, 99'da tekrar evlendim.*
Araştırmacı: *Peki neden?*
Katılımcı: *Evde yalnız oturamadım*
Araştırmacı: *Niye yalnız oturamadınız?*
Katılımcı: *Evin boş olması hoşuma gitmedi. Burada Yozgat'ta da o yüzden akşamları... Bu aralarda... Arkadaş çevremle... Yaz akşamları uyku saatim gelene kadar dışarıda insanlarla olmayı tercih ediyorum...*
Araştırmacı: *Yalnız boş ev.*
Katılımcı: *Boş ev kötü... (3)*

Diğer yandan, başka bir katılımcı da iş yerindeki yalnızlık dolayısıyla kaygılı ve huzursuz hissedebileceğinden bahsetmekle birlikte hislerin sonucu olarak yalnızlığının sebebine ilişkin kendi kendine kuruntu yapabildiğinden, kendi kendine konuştuğundan bahsetmektedir.

Ben o zaman mutsuz olabilirim, huzursuz hissedebilirim. Çünkü insan sosyal bir varlık ve yalnızlık da çok bence kendi kendine çok aşırı kalması da kendi kendine kuruntu yapması, kendi kendine konuşmasına neden olur... Bende öyle oluyor genelde. O yüzden öyle uzun yalnızlığı tercih etmiyorum (6)

Sonuç olarak bütün bu bulgular, yalnızlığın insanların fiziksel ve zihinsel sağlığı, motivasyon ve genel yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3. Olumlu ya da Olumsuz Çıktılara Verilen Tepkiler

Araştırma süresince katılımcıların yalnızlığın olumlu ve olumsuz çıktıları karşısında farklı davranışlar gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu duruma ek olarak katılımcılar yalnızlığın olumlu sonuçlarıyla karşılaştıklarında bu etkilerin devamlılığı için zaman zaman kendi istekleriyle yalnız kalmaya başladıklarını yahut benzer yalnızlıklar tecrübe ettiklerinde bu kez bu olumlu sonuçlara şuurlu olarak yönelebildikleri gözlemlenmiştir.

...Bir önceki dekan döneminde burada bir dışlanma süreci oldu. Tartışma oldu. Bölüm arkadaşlarım (tarafından) zaten tecrit edilmiş hissettim. Ama o dönemde de mesela sosyal olarak aktif bir insandım. Yozgat'ta bu sosyalleşmeye giremediğim dönemde normalde 3 senede yapmam gereken çalışmayı bir senede yapıp. Doçentlik için gerekli puanları biriktirdiğim bir dönemdi. (5)

Yukarıdaki örnekte katılımcı yalnız kaldığını ve bu yalnızlık neticesinde üç yıllık işi bir yılda yapacak kadar yüksek seviyede bir verimlilik elde ettiğini ifade eder. Katılımcı görüşmenin devamında ise bu durumun daha önceki iş yerinde de başına gelmiş olduğunu şu şekilde ifade eder:

Çünkü Yozgat'ta akşam yapacak bir şeyim yok. Ailem de yok. O dönemde konsantre olup çalışabilirim, bu aynı şey Ziraat bankasında da oldu. Ziraat bankasında yalnız hissettiğim o dönemde işten kalan bütün zamanlarda doktora tezi yazdım ben. Yani ben bunu çok depresif bir moda olarak değil, şeye çevirebiliyorum... Ya akademik çalışmaya. (5)

Katılımcının bu ikinci ifadesinden, katılımcının önceki iş yerinde tecrübe ettiği yalnızlık sonucu, yalnızken daha verimli akademik çalışma yapabildiğini keşfettiği ve hayatının ileriki dönemlerinde benzer durumlarda, yine yalnızlığı tecrübe ettiğinde kendini akademik çalışmalara adayıp bu verimlilik artışından olabildiğince etkin şekilde faydalandığı anlaşılmaktadır.

Birincil ve daha baskın olarak yalnızlığın olumsuz sonuçlarıyla karşılaşan katılımcıların ise bu olumsuz sonuçlar karşısında bu sonuçlar ile beraber gelen daha fazla ve verimli çalışabilme, daha kolay karar verebilme, kendi kendine yönelebilme gibi yalnızlığın onlar için ikincil ve olumlu sonuçlarına yönelebildikleri gözlemlenmiştir. Öte yandan, bu şekilde davran(a)mayan katılımcıların ise yalnızlıktan ötürü yaşadıkları olumsuz durumu iş dışı (aile ve romantik ilişkiler vb.) sosyal ilişkilerinden ve dini inançlarından manevi ve duygusal destek almaya yönelerek aşmaya çalıştıkları dikkat çekmektedir. Örneğin bir katılımcı, yalnızlığı tecrübe ettiğinde kendini rahatlatmak için ne düşündüğünü şu şekilde ifade etmektedir.

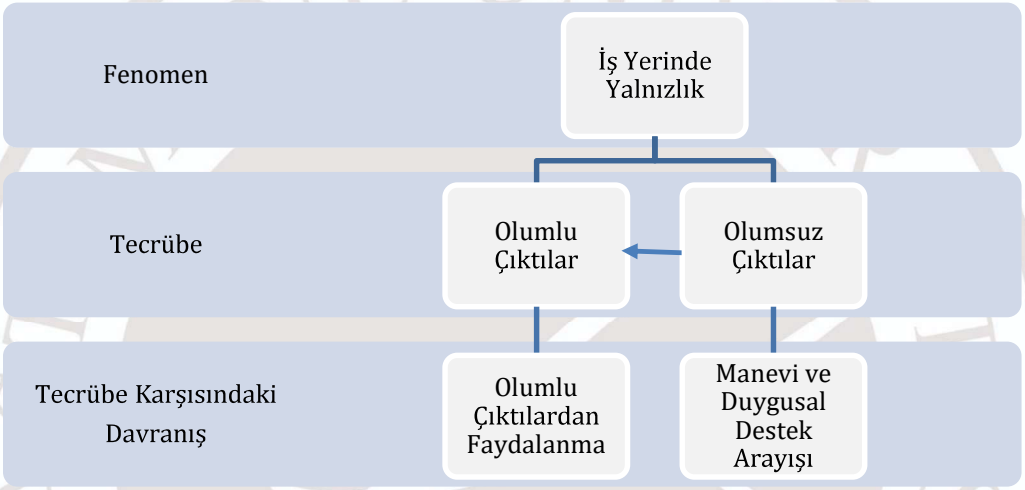
Katılımcı: *Kurtaran var... Mesela inancım geliyor (bunların başında).*
Araştırmacı: *Yani dini inancınızın neresi sizi rahatlatıyor bu yalnızlık konusunda?*
Katılımcı: *Peygamber de... Ki Hazreti Peygamberdir... Vakti zamanı geldiğinde çok yalnız kaldı... Diyorum ki o (bile) yalnızdıysa ben nasıl yalnız kalmayayım ki? Allah bizimledir. İnanç var yani. İşin bu yönü derin. (1)*

Bu noktada katılımcı yalnızlığın neden olduğu olumsuz duygu durumunu dini inancına dayanarak aşmaya çalışmaktadır.

5. Tartışma ve Sonuç

Akademik örgütte akademisyenlerin iş yerinde yalnızlığı nasıl deneyimledikleri ve bu deneyime nasıl reaksiyon verdiklerini anlamak amacıyla gerçekleştirilen çalışmada dikkat çekici bulgular elde edilmiştir. Öncelikle akademisyenlerin, yalnızlığı farklı şekillerde deneyimleyebildiği anlaşılmıştır. Buradan hareketle literatürde yalnızlığın çoğunlukla üzücü ve olumsuz çağrışımları olan bir fenomen olarak görülmesine rağmen (Pepleu ve Perlman, 1982; Wright, 2005) rağmen olumsuz çıktılarla beraber olumlu çıktılara da yol açabileceği keşfedilmiştir. Bu bağlamda yalnızlığın doğrudan olumlu sonuçlarıyla karşılaşan katılımcıların bu olumlu sonuçlardan mesleki ve kişisel olarak olabildiğince faydalanma ve bu sayede yalnızlığı bir avantaja çevirme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Diğer yandan, araştırma bulguları, literatürdeki diğer bulgular ile örtüşmekte ve iş yeri yalnızlığı huzursuzluk, kuruntu ve ruhsal çöküntü gibi olumsuz duygular da yaşatabildiğini göstermektedir (Zhou, 2018). Buna rağmen bazı katılımcıların, yalnız ve ilişki ihtiyacı karşılanamamış bir şekilde hissederken diğer taraftan yalnızlığın sağladığı boşluğu üretkenlik, hobilere yönelme ve kişisel gelişim vb. faaliyetlerle doldurarak olumsuzlukları aşmaya çalıştıkları gözlemlenmiştir.

Araştırmada ayrıca keşifçi bir bulgu olarak katılımcıların tecrübe ettikleri yalnızlık ve bunun olumlu veya olumsuz etkileri sonrasında düzenli tepkiler geliştirebildikleri de gözlemlenmiştir. Bir başka deyişle kimi akademisyenlerde zorlu bir durum olan yalnızlıkla beraber gelen olumlu sonuçlar sonrasında bir farkındalık oluşmuş ve bu olumlu sonuçlara yeniden ve yine ulaşabilmek için yalnızlığa bilişsel bir farkındalıkla düzenli olarak yöneldikleri anlaşılmıştır. Diğer taraftan yalnızlığın olumsuz etkilerini olumlu sonuçlarla kapatamayanların manevi ve duygusal destek arayışına yönelerek yalnızlıkla baş etmeye çalıştıkları fark edilmiştir.



Şekil 1. Yalnızlığın çıktıları ve çıktılar karşısındaki davranışlar

Mevcut çalışma bazı kısıtlara tabidir. Öncelikle fenomenolojik bir desene sahip nitel bir araştırma olması sebebiyle bulguları genelleştirme amacı taşımamaktadır. Ek olarak çalışma kapsamında tek bir akademik örgüt vakası aracılığıyla yalnızlık olgusunun sonuçları hakkında derinlemesine bilgi edinilmesi hedeflenerek bu olguyu tecrübe eden akademisyenlerle görüşmeler yapılmıştır. İlerideki araştırmalarda fotoğraf vb. materyallerle desteklenmiş görsel metotlardan da faydalanarak konu hakkında yeni keşifsel bulgular elde etmek hedeflenebilir. Sonuç olarak bu araştırma, iş yerinde yalnızlığın akademisyenler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Olumsuz etkiler akademisyenleri fiziksel ve duygusal olarak yıpratırken olumlu etkiler kişisel ve mesleki olarak olumlu neticeler doğurabilmektedir. Ayrıca olumsuz etkilerle başa çıkmak için kullanılan stratejilerin, insanların bu süreçten en az zarar görerek çıkmalarını sağlama amacını güttüğü, yalnızlığın olumlu yönlerinden yararlanmanın ise, insanların manevi ve duygusal olarak güçlenmelerine ve daha yüksek akademik başarıyı artırabileceği anlaşılmaktadır.

Kaynakça

Ertosun, Ö. G., & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 41, 469-476.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1986). But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. New directions for program evaluation, (30), 73-84.

Özcelik, H., & Barsade, S. (2011). Work loneliness and employee performance. Academy of Management Proceedings, 10510.

Peplau, L., & Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. In L. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research, and therapy* (pp. 1-18). John Wiley & Sons.

Vagle, M. D. (2018). Crafting Phenomenological Research. Routledge.

Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace* (Unpublished doctoral dissertation). University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.

Wright, S. (2007). The Experience of Loneliness in Organisations. Christchurch: University of Canterbury Management.

Yıldırım, E. (2021). Örgütlerde duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası arasındaki etkiler: Kendini doğrulama çabasının aracılık rolü (Yayımlanmış doktora tezi). Yozgat Bozok Üniversitesi, Yozgat, Türkiye.

Zhou, X. (2018). A review of researches on workplace loneliness. *Psychology*, 9(5), 1005-1022.