



**Yazarlar/Authors**

Yunus ZENGİN\* Metin ATAY\*\*

Aysun ALTAY\*\*\* Sinan Emre KURTAAL\*\*\*\*

**İş Yeri Mutluluğunun İş Yaşamında Yalnızlık ve Mesleki Canlılığa Etkisi**

*The Effect of Workplace Happiness on Loneliness at Work Life and Professional Vitality*

**ÖZ**

Hergünün farklı bir oluşum sergilediği günümüz iş dünyası işletmeleri sürekli olarak dinamik olmaya itmektedir. Dinamizmimde birçok faktör etkili olurken nitelikli iş gücü ve bu işgücünün verimli çabası göz ardı edilemeyecek bir öneme sahiptir. Verimli çaba için ise yöneticilerin işyerindeki örgütsel iklimi, örgüt ve çalışanlar açısından uygun hale getirmesi gerekmektedir. Nitekim verimlilik ve performansın çalışanın bireysel yetenekleri, gösterdiği çaba ve örgütsel desteğe bağlı olduğunu düşündüğümüzde örgütsel iklimin çalışanlar üzerindeki etkisi daha net anlaşılacaktır. Bu düşünce ile ele alınan bu çalışmada temel amaç, iş yerindeki mutluluk düzeyinin çalışanların davranışlarına olan etkisini ölçmektir. Bu davranışlar kişiyi ya yalnızlığa yada icra etmiş olduğu meslekte başarıya taşıyacaktır. Çalışmanın örneklemini Kars İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı özel okullardaki çalışan ve yöneticilerinden oluşan 276 kişi arasından basit tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenen 194 kişi oluşturmaktadır. Veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. SPSS 25 paket programının kullanıldığı çalışmada, değişkenler arasındaki ilişki düzeylerini belirlemek için pearson korelasyon analizi, hipotezleri test etmek için ise yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda iş yeri mutluluğunun iş yaşamında yalnızlık üzerinde negatif, mesleki canlılık üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca iş yeri mutluluğu ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif, mesleki canlılık ile pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Yeri Mutluluğu, İş Yaşamında Yalnızlık, Mesleki Canlılık

**ABSTRACT**

Today's business world, where every day exhibits a different formation, leads businesses to be constantly dynamic. While many factors are effective in dynamism, qualified labour force and efficient effort of this labour force have an importance that cannot be ignored. For efficient effort, managers need to make the organisational climate in the workplace suitable for the organisation and employees. As a matter of fact, considering that productivity and performance in organisations depend on individual abilities, efforts and organisational support, the effect of organisational climate on employees will be more clearly understood. With this in mind, the main purpose of this study is to measure the effect of the level of happiness in the workplace on the behaviours of employees. These behaviours will either lead the person to loneliness or success in the profession. The sample of the study consists of 194 people determined by simple random sampling method among 276 people consisting of employees and managers of private schools affiliated to Kars Provincial Directorate of National Education. The data were obtained by using the questionnaire technique. In the study in which SPSS 25 package programme was used, Pearson correlation analysis was used to determine the level of relationship between variables and structural equation model was used to test the hypotheses. As a result of the analyses, it was found that workplace happiness has a negative effect on loneliness in work life and a positive effect on professional vitality. In addition, it was determined that there is a negative relationship between workplace happiness and loneliness in work life and a positive relationship with professional vitality.

**Keywords:** Workplace Happiness, Loneliness at Work Life, Professional Vitality

\* Doç. Dr, Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, yunuszengin@kafkas.edu.tr

\*\* Öğr. Gör, Kafkas Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri MYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, metin.atay@kafkas.edu.tr

\*\*\* Öğr. Gör, Iğdır Üniversitesi, Tuzluca Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, aysun.altay@igdir.edu.tr

\*\*\*\* Doktora Öğrencisi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, sekurtaal@gmail.com

## Extended Abstract

The current work environment has undergone rapid changes and transformations, giving rise to different attitudes and behavioral patterns. It can be said that the meanings attributed to these attitudes and behaviors have become more complex. For instance, one of these complexities is the concept of happiness, where an individual feels good and is in a positive emotional state. Of course, expressing the concept of happiness in a few sentences is not possible. When we look at studies both globally and locally, we can observe the complexity of this concept.

The changes in technological, economic, and social realms have increased organizations' dependence on the phenomenon of workplace happiness in achieving their goals. Organizations can rapidly achieve their objectives when they develop and implement happiness-related practices, processes, and systems, taking into account the organizational needs. It wouldn't be an exaggeration to say that the concept of happiness directly influences the climate of trust both in society and within organizations. Especially considering the increasing complexity of the work environment, the importance of loneliness and professional vitality in individual work life has become significant and serious. It can be stated that in an environment where happiness exists, loneliness decreases, and professional vitality increases in work life.

In today's business network, influenced by the rapid development in technology and the impact of global competition, businesses have evolved into more complex and crowded structures. While this transformation has increased the number of employees in organizations, it has also led to a decrease in relationships among employees and with their managers. Despite the increase in the workforce, the relationships among employees and with their managers have become less intimate over time. Over time, the relationships among employees have turned into more formal connections, leading to a sense of loneliness in the workplace. Workplace loneliness has become one of the modern dilemmas of humanity, stemming from the increasingly uncertain nature of work life and the alienation of individuals from the world in which they live, resulting in a state of inaction. It can be argued that various factors hinder the effective utilization of employees' knowledge and skills. Given the significance of these factors, this study aims to determine the impact of workplace happiness on loneliness and professional vitality in work life.

The study covers 276 individuals, including employees and managers of private schools operating under the Kars Provincial Directorate of National Education. The sample of the study consists of 194 individuals determined through a simple random sampling method. To measure the workplace happiness levels of employees, the Turkish version of the "Happiness at Work Scale," adapted by Bilginoğlu and Yozgat (2020) from the scale developed by Salas-Vallina and Alegre (2018a), was used. For determining the levels of professional vitality among employees, the "Professional Vitality Scale," developed by Harvey (2002) and validated by Uzunbacak and Akçakanat (2018), was utilized. To measure the level of loneliness in the workplace, the "Workplace Loneliness Scale," consisting of 16 items developed by Wright et al. (2006) and adapted into Turkish by Doğan, Çetin, and Sungur (2009), was employed.

Analyses were conducted using various statistical methods to assess the reliability and validity of the scales utilized in the research. The Cronbach's Alpha coefficient was used to determine the reliability of the scales, and the suitability of the scales for factor analysis was assessed through the Bartlett Sphericity Test and Kaiser-Meyer-Olkin Test (KMO) values. To identify relationships and effects among variables, Correlation Analysis and the AMOS program were employed. The analysis results indicate a negative relationship (-0.32) between workplace happiness and loneliness in work life, and a positive relationship (0.26) between workplace happiness and professional vitality. Additionally, it was found that there is a negative relationship between workplace happiness and loneliness, especially in the sub-dimension of emotional deprivation, and a positive relationship between workplace happiness and professional vitality, including sub-dimensions such as expertise, passion, and job satisfaction.

However, no significant relationship was observed between workplace happiness and the emotional loneliness sub-dimension, as well as between workplace happiness and the vigor sub-dimension of professional vitality. During our research, we did not come across a study that considers workplace happiness, loneliness in work life, and professional vitality variables together. This situation constitutes the

uniqueness of our study. Furthermore, in today's world of global competition, the importance of the human factor for businesses is increasing day by day. Therefore, it is considered important for businesses to follow current concepts that have effects on employees, such as workplace happiness, loneliness in work life, and professional vitality. Having an adequate number of academic studies on these issues is crucial for businesses to comprehend the importance and effects of such concepts. Thus, in the ever-changing and evolving conditions, businesses will be able to closely monitor their employees, derive the best possible benefits from them, and create a more positive working environment by allowing employees to feel happy in the workplace.

## Giriş

Tarihsel süreç içerisinde başarıyı elde etmek için sürekli çaba sarfeden örgütler, özellikle sanayi devrimi ile başlayan ve günümüz ekonomik koşullarında bilgi ve teknolojinin deterministik etkisiyle üst düzey bir rekabet sürecinin ortaya çıkmasına neden olmuş ve yaşanan bu rekabet süreci, başarıyı sağlamak adına daha üst düzeyde etkisini hissettirmiştir. Sanayideki yaşanan bu hızlı değişim, örgütleri ve dolayısıyla örgütleri oluşturan klasik öğelerin de günün koşullarına uygun şekilde değerlendirilerek daha farklı bir konumda ele almayı zorunlu kılmıştır. Nitekim ekonomik süreçte, işletme sayısının artması ve üretilen mal ve hizmetin homojen nitelikte arz-talep ilişkisinde dengesizlik yaratması, işletmelerin ürettiği mal ve hizmetten yarar sağlayacak kişileri sadık müşteri konumunda tutabilmenin arayışına, dolayısıyla farklı yönetsel uygulamalara sürüklemiştir. Örgütsel bağlamda bu uygulamaların yoğunlaştığı temel unsur ise örgütsel başarının temel kaynağını oluşturan çalışanlardır. Çünkü örgütlerin rekabet avantajı elde etmesi ve bunu sürdürülebilir kılması çalışanların örgüt içerisindeki refah ve mutluluk düzeyine bağlıdır. İş yerinde mutluluk, çalışanların işlerinden keyif alması, motivasyonlarının yüksek olması ve iş ortamında pozitif bir atmosferin varlığıyla ilişkilendirilmektedir. Nitekim örgütsel bağlamda çalışanlara yönelik sağlanmış olan refah ortamının çalışanların mutluluk, iş tatmini, performans düzeylerini, kariyer hedeflerini olumlu etkileyebilmektedir. Bu etki çalışanların örgüte karşı olan aidiyet düzeyleri ve bağlılıklarının iyileşmesine dolayısıyla sosyal ilişkilerini yükselterek yalnızlık duygularından uzaklaşmasını sağlayacaktır. İş yaşamında yalnızlık, özellikle büyük şirketlerde veya rekabetçi iş ortamlarında sıkça karşılaşılan bir durumdur. Çalışanlar, iş yerinde fiziksel olarak çevrelerinde birçok insan olmasına rağmen, sosyal ve duygusal olarak destek bulamayabilir, geri çekilebilirler. Bu durum, çalışanların kendilerini izole hissetmelerine ve iş yerindeki ilişkilerin yetersiz olduğunu düşünmelerine neden olabilmektedir. İşte bu noktada iş yerinde güçlü sosyal bağlar ve destek ağları oluşturmak, çalışanların yalnızlık duygularını azaltmakta ve iş yerindeki mutluluğu artırabilmektedir. Böylece örgüt ile barışık olan çalışan sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneğini örgütsel performansın artışı için kullanacak ve daha verimli olduğu kanaatine varacaktır. Mesleki canlılık da iş yerindeki mutluluğu etkileyen ve çalışanın verimli çalışmasında önemli bir role sahip olan faktörlerden biridir. Çalışanların işlerini anlamlı, ilgi çekici ve tatmin edici olduğunu düşünmeleri, mesleklerinde kendilerini geliştirebilecekleri fırsatlar bulmaları, kariyerlerinde ilerleme kaydetmeleri, mesleki canlılıklarını artıracaktır. Ayrıca, çalışanların işlerinde yaratıcı ve yenilikçi olmalarına olanak tanıyan bir ortamda çalışmalarını da mesleki canlılıklarını artırarak örgüte pozitif yönde katkı sağlayacaktır.

İş yerinde mutluluk, iş yaşamında yalnızlık ve mesleki canlılık arasında karmaşık bir ilişkiyi yansıtmaktadır. İş yerindeki sosyal etkileşimlerin güçlendirilmesi, çalışanların mesleki tatminlerinin artırılması ve yalnızlık duygularının azaltılması, iş yerinde mutluluğu teşvik edebilir. Bu nedenle, iş yerlerinin çalışanların duygusal ve profesyonel ihtiyaçlarına cevap verebilecek ortamlar oluşturması önemlidir. Yalnızlık duygularını azaltmak ve mesleki canlılığı

artırmak, çalışanların iş yerinde daha mutlu ve verimli olmalarını sağlayabilecektir. Düşünceden hareketle ele alınan çalışmada öncelikli olarak değişkenler hakkında gerekli açıklamalara yer verilmiş, teorik çerçeve ve literatür araştırmaları sonucunda oluşturulan hipotezler test edilerek elde edilecek sonuçlar ile literatüre katkı sağlanmak amaçlanmaktadır.

## 1. İş Yeri Mutluluğu

Teknolojik, ekonomik ve sosyal alanda yaşanan değişimler, örgütlerin amaçlarına ulaşmalarında iş yaşamındaki mutluluk olgusuna olan bağımlılıklarını artırmıştır. Örgütler mutlulukla ilgili uygulamalarını, süreçlerini ve sistemlerini örgüt gereksinimlerini dikkate alarak geliştirip uyguladıklarında, amaç ve hedeflerine daha kolay ulaşabilme olanağı yakalayacaklardır.

Geçmişten günümüze kadarki süreçte insanlar mutluluğu anlama, algılama ve ulaşma gayreti içerisinde olmuşlardır. Örneğin, filozoflar mutluluğu insan hareketlerinin en yücesi ve en güdüleyicisi olarak görmüşlerdir. Aristoteles mutluluğu bireyi huzura ve mutluluğa götüren en yüce duygu olarak ifade etmiştir (Kangal, 2013: 215). Yapılan çalışmaların mutluluğu belirlemede üç temel faktöre odaklandığı görülmektedir. Bunlar ayar noktası, yaşam koşulları ve kasıtlı etkinliktir (Lyubomirsky vd., 2005:116). Bu faktörlerin mutluluk içindeki paylarına bakıldığında; *mutluluk ayar noktası* mutluluk sürecini belirlemede genetik faktörler kapsamında değerlendirilmektedir. Bu faktörün mutluluk üzerindeki etkisinin %50 oranında olduğu ve bireyin mutluluğunda belirleyici rol oynadığı görülmektedir (Lykken ve Tellegen, 1996). Mutluluğun *yaşam koşulları* faktörünün ulusal, coğrafi ve kültürel bölge, kişinin bulunduğu yer, yaş, cinsiyet ve etnik köken gibi demografik faktörler tarafından belirlendiğini düşünülmektedir. Bu faktör de mutluluk sürecinin %10'unu açıklamaktadır (Lykken ve Tellegen, 1996). Üçüncü faktör olan *Kasıtlı etkinlikte* davranışsal ve bilişsel aktivite gibi kişinin öğrendiği ve geliştirdiği etkinliklerden oluşmaktadır. Bu faktör de mutluluk sürecinde %40 oranında bir paya sahiptir (Lyubomirsky vd., 2005:118).

İş yeri mutluluğu ise araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Paschoal ve Tamayo (2008) iş yeri mutluluğunu, iyi bir şekilde çalışmak için duygular ve mizahın yanı sıra çalışanın iş yerinde kendini ifade etme ve başarısına yönelik olumlu etki oluşturmak olarak tanımlanmaktadır. Fisher (2010: 385) iş yeri mutluluğunu, çalışanın örgüt içindeki pozitif ruh hali olarak ifade etmektedir. Başka bir tanımda ise bireylerin genel mutluluk seviyelerinden etkilenen, pozitif bakış açısıyla ilişkili olan, içinde bulunulan zamandan keyif alma ve pozitif duygular geliştirilme olarak ifade edilmektedir (Uzunbacak ve Karagöz, 2022:22). Gavin ve Mason (2004:381) bireylerin hayatlarının diğer alanlarında mutlu olabilmelerinin iş yerinde mutlu olmaları ile ilişkisi olduğunu, iş yerinde mutsuz olan bir bireyin gerçek anlamda mutluluğu elde edemeyeceğini belirtmektedirler. Pryce-Jones (2010) iş yerinde mutluluk düzeyi yüksek olan çalışanlara yönelik yaptığı araştırmada şu bulgulara ulaşmıştır:

Mutluluğun;

- ✓ hem verimlilik düzeyinin yüksek olduğu hemde işiyle güçlü bir bağ kurduğu,
- ✓ potansiyelini ortaya çıkardığı
- ✓ yaratıcı ve yenilikçi olmanın yanında onlara kariyer olanağı sağladığı
- ✓ olumlu ruh halinde oldukları için daha sağlıklı olmasını
- ✓ özel hayatlarında da mutlu olduklarını
- ✓ iş yerlerine bağlılıkları ve memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olmasına neden olduğunu görmüştür.

İş yerindeki mutluluğun gerek somut gerekse soyut pozitif etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler bireyin kariyer sürecini olumlu etkilediği gibi daha iyi iletişim sağlama, daha yüksek bir gelir elde etme, daha iyi iş performansı sergileme gibi birçok süreçle ilişkilendirilebilmektedir. Bu da çalışanların işini yaparken daha hevesli ve koordineli bir biçimde, yüksek aidiyet duygusuyla hareket etmelerine katkı sağlamaktadır. Ayrıca birey iş yerini bir aile ortamı gibi görebilmektedir (Çakır ve Yavuz, 2022: 68). Bu düşüncelerden hareketle bireylerin mutluluk olgusunun iyi düzeyde olması, iş yaşamından sosyal yaşantısına kadar tüm süreçleri olumlu düzeyde etkilemekte ve başarılı olmasını sağlayabilmektedir.

İşyeri mutluluğu çalışanların emek ve zaman savurganlığının azalmasından tutun yaratıcı, yenilikçi, etkin ve verimli olmasına kadar birçok boyutta örgütsel başarıyı olumlu etkilediğini göstermiştir. Bu bağlamda iş yeri mutluluğunun yenilikçi iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği (Al-Shami vd., 2023), çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenlediği (Wok ve Hashim, 2015), çalışanların yaşam, özgürlük ve mutluluğun peşinden koşmasında rol oynadığı (Gavin ve Mason, 2004), çalışanın performansında (Soyalın, 2023), işe bağlılık, iş tatmini ve kurumsal bağlılığı sağlamada (Awada ve Ismail, 2019) etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların psikolojik durumlarını (Kun ve Gadanez, 2019), örgütsel vatandaşlık, adalet ve çeşitlilik yönetimini artırırken, stres ve özgüven eksikliği (Rahmi, 2018) ve çalışanların işten ayrılmasını engellemede (Mousa vd.,2020) belirleyici olduğu görülmektedir. Örgütlerde uygulanan yönetsel anlayışlar ile bireysel ve sosyal ilişkiler de işyeri mutluluğunu etkilemektedir. Tortumlu ve Taş (2020) tarafından yapılan çalışmada işyeri kabalığının ve yalnızlığın iş yeri mutluluğunu olumsuz etkilediğini görmüşlerdir.

## 2. İş Yaşamında Yalnızlık

Günümüzde işletmeler teknolojiye yaşanan hızlı gelişim ve küresel rekabet ortamının etkisi ile daha karmaşık ve kalabalık yapılara dönüşmüşlerdir. İşletmelerde meydana gelen bu değişim her ne kadar işletmelerin çalışan sayısını artırmış olsa da çalışanların birbirleriyle ve yöneticileri ile olan ilişkilerinin azalmasında neden olabilmektedir. Çalışanlar arasındaki ilişkiler zamanla daha da formel ilişkilere dönüşmüş bu durum da çalışanların iş yaşamında zamanla yalnızlaşmasına neden olmuştur.

Yılmaz ve Aslan (2013:60) yalnızlığı, sosyal bir varlık olan bireyin, sosyalleşmesini engelleyen; iletişimsizlik, kaygı durumu, çevredeki bireyleri tehdit olarak görmesi gibi birçok nedenlerden dolayı kendisini anlaşılmamış ve kimsesiz hissettiği durumlar olarak ifade edilmektedir. Ernst ve Cacioppo (1999:1)'a göre ise yalnızlık, bireyin özel ve sosyal ihtiyaçların yokluğuna verilen tepkilerini kapsayan karmaşık bir duygu kümesidir. Araştırmacılar çalışmalarında yalnızlık türlerini varoluşsal, ilişkisel ve kültürel yalnızlık olarak sınıflandıran son dönemlerde bu sınıflandırmaya yarattığı önem itibarıyla iş yaşamında yalnızlıkta eklemiştir. Yalnızlık türlerinin hepsinin ortak düşüncesi, insanların çeşitli bağlamlarda ve farklı nedenlerle yalnızlık yaşayabilecekleridir (Wright ve Silard, 2021: 1063). Ancak iş yaşamında yalnızlık diğer yalnızlık türlerine göre farklılık göstermektedir. İş yaşamında yalnızlık kavramını ilk defa 1984 yılında Peplau ve Perlman kullanmıştır (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018:153). Günlük hayatında aktif ve sosyal ilişkileri iyi olan bireyler, iş hayatında çalışma arkadaşları ile iletişim ve ilişki kurmakta zorlanabilmektedirler (Doğan vd, 2009: 272). Bu durum iş yaşamında yalnızlık hissini ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018:153).

İş yaşamında yalnızlık, bireyin örgüt içinde yeterince sosyal etkileşime girememesinden kaynaklanan bir sıkıntı durumu olarak ifade edilmektedir (Wright vd., 2006:60). İş yeri yalnızlığı, örgüt içindeki çalışanlar arasındaki iletişim ve ilişkinin bireyin beklentilerinden düşük olması



nedeniyle bireyde meydana gelen duygu durumu ve bireyin örgüt içinde izole edilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Başoğlu vd., 2016:67).

İş yaşamında yalnızlık örgüt içerisinde bazı olumsuzluklara neden olabilmektedir. İş yaşamında yalnızlık yaşayan iş görenlerin diğer çalışanlar ile yaşadıkları sosyal ilişkisizlik nedeniyle daha düşük verim ve performans sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu bağlamda örgüte karşı duygusal bağlılığını kaybeden bir çalışan, işe karşı arzu edilmeyen bir tutum sergileyecek, buna bağlı olarak da hem kendi hem de işletmenin performansını düşürebilecektir. Aynı zamanda örgüt içinde, çalışanın iş kaygısı ve stres düzeyindeki artış, iletişimsizlik ve yabancılaşmanın artması doğal olarak aidiyet duygusunun azalması gibi birçok olumsuzluklara neden olabileceği ifade edilebilmektedir (Orhan, 2023:467). Bu bağlamda örgütteki çalışanların herhangi bir çalışanı dışlaması sonucu ortaya çıkan bu yalnızlık birçok olumsuzluk olarak kendini gösterebilmektedir (Wright vd, 2006: 60). Bu tür yalnızlık çalışanların kimliksizleşmesine, bireyin duygusal ihtiyaçlarının örgüt içinde karşılanamamasına ve yukarıda ifade edilen birçok olumsuz sonuçlara neden olabilecektir (Guo, 2020: 470).

İşyeri yalnızlığı büyük ölçüde sosyal değişim teorisi, ait olma ihtiyacı teorisi, bağlanma ihtiyacı teorisi, duygulanım sosyal değişim teorisi, bilgi olarak duygu teorisi ve bilişsel teorileri ile açıklanabilmektedir (Firoz vd, 2020: 763). Weiss (1973) iş yaşamındaki yalnızlığı sosyal boyut içerisinde incelemiş, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olarak iki boyutta ele almıştır (Doğan, 2009:272). Çalışanlarda bağlanma ögesinin olmaması durumunda duygusal yoksunluk, sosyal ilişkilerin eksikliğinde ise sosyal yalnızlık ortaya çıkmaktadır (Özkan ve Memişoğlu, 2021: 306). Duygusal yoksunluk, bireyin iş arkadaşları tarafından anlaşılamayacağını düşünmesinden dolayı onlardan uzak durması ve onlarla duygu ve düşüncelerini paylaşmak istememesidir (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018:154). Duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık, kişinin başka bir insana yakın bir bağlılığın olmamasından kaynaklanan, kaygı ve boşluk duygularının görülmesi durumudur (Nartgün ve Demirer, 2016:143). Sosyal arkadaşlık boyutunda ise yalnızlık, bireylerin yaşlıları, komşuları ve çalışma arkadaşları ile yeterince ilişki kuramamalarından kaynaklanan duygu durumu olarak ifade edilmektedir (Karaduman, 2013:21). Bu boyut bireyin çalışma ortamındaki sosyal aktivitelere dahil olmaması ya da kendisini bu ortama ait hissetmemesi durumudur (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018:154).

Çalışanların iş yaşamında yalnızlık yaşamalarının nedenleri iki kategoride ele alınabilmektedir. Bunlar örgütsel ve kişisel faktörlerdir. Örgütsel faktörler; örgüt içi iletişim ortamı, iş rotasyonu, terfi, iş tasarımında eksiklikler ve yanlışlıklar olarak ifade edilebilmektedir (Wright, 2005: 64-65). Kişisel faktörler ise; utangaçlık, özbilinç eksikliği, antipatik kişilik özelliği, olumsuz benlik kavramı, fiziksel çekiciliğe sahip olmama gibi unsurlardan oluşmaktadır (Tortumlu, 2022:15).

Çalışanların iş yaşamında yaşadıkları yalnızlığın sonucu olarak bir takım olumsuz durumlar ortaya çıkabilmektedir. İş yaşamındaki yalnızlaşmadan dolayı çalışanlar kendilerini örgüte ait hissetme ve özdeşleştirmede zorluk yaşayabilmekte, iş arkadaşları ile ilişki kuramayan çalışanlar yeterince kaynak alışverişinde bulunmadığı için işlerini etkili bir şekilde yapmada sorun yaşayabilmektedir (Lam ve Lau, 2012: 4266). Firoz ve Chaudhary (2020:1221) iş yaşamında yalnızlık üzerine yaptıkları çalışma sonucunda bu yalnızlığın yaratıcı performans ve örgütsel vatandaşlığı olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. İş yaşamında yaşadığı yalnızlığın bireyde duygusal olarak geri çekilme, çalışma arkadaşlarından kaçma, stres, gerginlik, kaygı ve kararsızlığa neden olduğu söylenebilmektedir (Başoğlu vd., 2016:67). Bunların yanı sıra iş

yaşamında yalnızlık yaşayan çalışan yalnız kalmanın örgütteki diğer bireylerle sosyal ilişkiler kurmaktan daha iyi olduğunu düşünmekte ancak ilerleyen zamanlarda bu durum onu mutsuz edebilmektedir (Boz ve Alan, 2021: 254). İş yeri yalnızlığının örgütsel sonuçlarına bakıldığında ise örgüt kültürünü zedelediği ve örgütsel verimliliği düşürdüğü görülmektedir (Başoğlu vd., 2016:67). Yalnızlaşma nedeniyle örgütte yaşanan bu olumsuz durumların önlenmesi ve ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle yalnızlığa neden olan unsurların belirlenmesi gerekmektedir (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018:154). Çünkü çalışanlar bu olumsuzluklar ile ne kadar uzun süre karşı karşıya kalırsa kendilerini o kadar çok dışlanmış ve yalnız hissedeceklerdir (Kaya, 2022:15). Yalnızlık duygusunun önüne geçebilmek için yöneticiler, çalışanların bir araya getirilmesini sağlamak amacıyla sosyal aktivitelerin düzenlenmeli, çalışma takımları oluşturulmalı, çalışanların birbirleri ile sosyalleşmelerini sağlamak için etkinliklerin düzenlenmesi gibi girişimlerde bulunulmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir (Sezen, 2014:42),.

### 3. Mesleki Canlılık

Kişiler yaşamlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedirler. İçinde buldukları çalışma ortamının kültürü, huzuru, orada yaşadıkları olumsuzluklar, sosyal ilişkileri ve memnuniyet düzeyleri gibi durumlar kişilerin hem sosyal ilişkilerini hem de iş hayatını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Kişilerin iş hayatında gösterdikleri bağlılık, canlılık, iş tatmini gibi olumlu unsurların onun çalıştığı örgüte ve çalışma arkadaşlarına yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilemesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Özellikle yoğun rekabetin yaşandığı hizmet sektöründe örgütlerin başarılı olması için müşterilerle doğrudan iletişim kuran çalışanların canlılığı büyük öneme sahip olabilmektedir.

Mesleki canlılık kavramı içerisinde yer alan canlılık kavramı ilk olarak 1960'lı yıllarda literatürde yer alırken (Aydınlı Kulak, 2016: 228), mesleki canlılık kavramı ise ilk defa 2002 yılında Harvey tarafından ABD'deki okul müdürlerinin mesleklerindeki canlılığını belirlemek için kullanılmıştır (Ateş ve Pelit, 2022:10). Mesleki canlılık bireylerin mesleğini canlılıkla, tutkulu, ustalıkla, enerjik bir şekilde ve iş tatmini yaşayarak icra etmesi (Harvey, 2022:28), iş görenlerin enerji dolu ve dinç olması (Korkmaz, 2021:943), bireylerin yaptığı işi neşeli, coşkulu, isteyerek ve memnuniyetle yapması (Milyavskaya ve Koestner, 2011: 387) olarak tanımlanabilmektedir. Öz-belirleme kuramına göre mesleki canlılık için bireylerin özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma gibi üç temel psikolojik ihtiyacının olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda bireyin bu psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması kişilerin öznel iyi oluşları ve mutlulukları üzerinde pozitif sonuçlar yaratacağından örgütte icra ettiği mesleğinin de olumlu etkileyecektir. Böyle durumlarda bireylerin olumlu anlamda duyguları artarken olumsuz anlamdaki duyguları ise azalmaktadır (Milyavskaya ve Koestner, 2011: 387). Bu kurama göre bireyler isteyerek eyleme geçerler, kendilerini bilirler ve ona göre davranışta bulunurlar (Çankaya, 2016: 24). Ayrıca mesleki canlılığı olan çalışanlar "risk alan, üretken, güçlü, esnek, şefkatli, işinde hevesli ve yaratıcılık gibi özelliklere sahip olmaktadır (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018: 3223).

Harvey, mesleki canlılık kavramını dört farklı boyutla ele almıştır. *Enerji boyutu*; öz-belirlemede zihinsel, duygusal ve mental enerjisiyle ilgilidir. *Tutku boyutu*, öz-belirlemede bireyin içten gelen istekli olma duygusunu ifade etmektedir. *Ustalık boyutunda* bireyin becerilerine yoğunlaşılırken, son boyut olan *iş tatmininde ise* başarı ile beraber tatmin olma durumu üzerinde durulmaktadır (Reyes-Gonzalez, 2007: 22).

#### 4. Değişkenlere Yönelik Alanyazının İncelenmesi

İş yeri mutluluğu, iş yaşamında yalnızlık ve mesleki canlılık değişkenlerine yönelik yapılan alanyazın incelemesinde değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmaların çok kısıtlı olduğu görülmektedir. İncelemede iş yeri mutluluğu ve iş yaşamında yalnızlığa birlikte yer veren Tortumlu ve Taş (2020), Chung vd., (2022), Güner ve Çetinkaya Bozkurt (2017) tarafından yapılan çalışmalara rastlanılmış ve aşağıdaki bölümde bu çalışmalara yer verilmiştir. Ancak değişkenlerin birlikte yer aldığı başka herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmamızı destekleyeceği düşünüldüğünden aşağıda bu konularla ilgili yapılan bazı çalışmalara yer verilmiştir.

##### 4.1. İş Yeri Mutluluğu Değişkenine Yönelik Literatür Taraması

Ulusal ve uluslararası alan yazının incelenmesi sonucunda, iş yeri mutluluğuna yönelik yapılan çalışmalardan bazıları şu şekildedir.

Tortumlu ve Taş'ın (2020:706) çalışma hayatındaki mutluluğu etkiyebilecek faktörleri belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, iş yeri mutluluğunu iş yaşamında yalnızlık ve kaba davranışları negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada kaba davranışların mutluluk üzerindeki etkisinde yalnızlığın düzenleyici rolü olduğu görülmüştür. Chung vd.'nin (2022:924) iş yaşamında yalnızlık, kaygı, mutluluk, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVB) arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla gerçekleştirdiği çalışmalarında, çalışanların yaşadığı kaygı ve mutluluğun onların yalnızlıkları üzerinde aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Güner ve Çetinkaya Bozkurt'un (2017:85) çalışanların mutluluk ve mutsuzluk nedenleri tespit etmeye yönelik yaptıkları çalışmada, iş yerinde çalışanların mutlu olmalarını sağlayan en önemli etmenlerin hedefleri gerçekleştirme, ödüllendirilme, yönetici ile iletişim kurabilme, iş yeri arkadaşlığı, yapılan iş, takdir edilme, müşteri ilişkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca iş yerinde çalışanların mutsuz olmalarına sebep olan en önemli nedenlerin de yönetici ve müşterilerin tutumu, adalet duygusu, iş ortamı, çalışma koşulları, çalışma ortamındaki ilişkiler, rekabet ve hedef baskısı olduğu görülmüştür. Yıldız ve Uzunbacak'ın (2021:1670) kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolünü belirleyebilmek amacıyla yaptıkları çalışmada iki değişken arasında iş yeri mutluluğunun aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada kişi-örgüt uyumu yüksek çalışanların iş doyumları ve işte mutluluklarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Kara ve Başboğa'nın (2022: 364) iş tatmini ile iş yeri mutluluğu ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü tespit etmeye yönelik yaptığı çalışmada, iş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmen aracılık; Ravina-Ripoll (2022:474) ise, örgütsel iklim, akademik tatmin ve örgütsel bağlılığın iş yeri mutluluğu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Ribeiro vd.'nin (2019:178) yaptıkları çalışmada işyeri mutluluğu ile işteki motivasyon arasında pozitif bir etkinin olduğunu görmüşlerdir. Alketbi ve Alshurideh'in (2023:2553) iş yerinde mutluluğun öncüllerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, işyeri mutluluğunun; liderlik tarzı, çalışma ortamı, ücret ve öğrenme ve kişisel gelişim fırsatları olmak üzere dört ana potansiyel öncülü olduğunu tespit etmiştir.

Mérida-López ve arkadaşlarının (2019:59) iş tatmini ve mutluluğun yordayıcıları olarak duygu düzenleme yeteneği ile algılanan işyeri sosyal desteği arasındaki etkileşime odaklandığı çalışmada, duygu düzenleme yeteneği ile meslektaşlardan ve amirlerden algılanan desteğin, iş tatmini ve mutlulukla pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Wok ve Hashim'in



(2015:306) iş yeri mutluluğunu artırmada çalışan ilişkilerinin düzenleyici etkisini incelemeye yönelik yaptığı iş temaslar ile işyeri mutluluğu arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu; dış temaslar arasındaki ilişkinin ise orta derecede pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mousa vd.'nin (2020:1249) kadınların farklılık yönetimi ve iş yeri mutluluğu algılarının erkek meslektaşlarına göre farklı olup olmadığını; ayrıca çeşitlilik yönetimi algılarının işyeri mutluluğu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini araştırmaya yönelik yaptığı çalışmada kadın hekimlerin farklılık yönetimi politikalarını/protokollerini erkek meslektaşlarına göre daha olumlu algıladıkları; iş yeri mutluluğunun hekimlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği ve farklılık yönetimi uygulamalarının işyeri mutluluğu ile hekimlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Kim'in (2019:507) otellerde yüksek bağlılığa dayalı insan kaynakları yönetiminin çalışanların işe bağlılığı üzerindeki etkisinde işyeri mutluluğu ve ruh sağlığının aracılık etkilerini incelediği çalışmasında, yüksek bağlılığa sahip İKY'nin otel çalışanlarının mutluluğunu, ruh sağlığını ve işe bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği; iş yeri mutluluğu ve zihinsel sağlığın, yüksek bağlılığa sahip İKY ile işe bağlılık arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Jha vd.'nin (2023) kapsayıcı liderlik ve örgütsel adaletin çalışanların iş yerinde mutluluğu üzerindeki etkisini ve bu etkide iş yeri katılımının arabuluculuğunu araştırmaya yönelik yaptığı çalışmada, iş yeri katılımının örgütsel adalet ve iş yeri mutluluğu ilişkisinde kısmen aracılığının olduğu; iş yeri katılımının kapsayıcı liderlik ve iş yeri mutluluğu ilişkisinde tam aracılık etkisinin olduğu; genel olarak kapsayıcı liderlerin, adil muamele yaparak çalışanlar arasında kapsayıcılığı teşvik ettiğini ve iş yeri mutluluğunu daha da güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bani-Melhem'in (2018) iş yeri mutluluğunun iş arkadaşı desteğinin ve iş stresinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, iş yeri mutluluğunun çalışanların yenilikçi davranışlarının en önemli belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bununla birlikte örgütsel adaletin çalışan mutluluğu ve işe bağlılık ile pozitif yönde; iş stresinin ise negatif yönlü ilişkili olduğu işe adanmışlığın örgütsel adalet, mutluluk ve iş stresi ilişkisinde kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Calitz vd., 2022:90; Akgündüz vd., 2023:654).

#### **4.2. İş Yaşamında Yalnızlık Değişkenine Yönelik Literatür Taraması**

Ulusal ve uluslararası alan yazının incelenmesi sonucunda, iş yeri mutluluğuna yönelik yapılan çalışmalardan bazıları şu şekildedir.

Gafa ve Dikmenli'nin (2019:131), devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada; öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıklarının, duygusal yoksunluklarının ve sosyal arkadaşlıklarının düşük düzeyde olduğu; öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığı ile iş doyumları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu; öğretmenlerin cinsiyet ve mesleki kıdemlerinin yalnızlık düzeylerini ve alt boyutlarını istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Nartgün ve Demirel'in (2012: 139) öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel sessizlik düzeylerine yönelik görüşlerini belirlemek ve öğretmenlerin bu değişkenlere ilişkin görüşlerini arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğinin uysal ve savunmacı sessizlik boyutları ile iş yaşamında yalnız ölçeğinin sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Boz ve Alan'ın (2021:253) çalışmaya tutkunluk, yaşam tatmini ve iş tatmini kavramları ile iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmada, iş tatmini ile iş yaşamında yalnızlık ilişkisinde çalışma tutkunluğunun; yaşam tatmini ile iş yaşamında yalnızlık ilişkisinde çalışmaya tutkunluğun ve iş tatminin aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Şimşek'in (2022:1161) yapmış olduğu çalışmada da iş tatminin iş yaşamında yalnızlık üzerinde negatif bir etkisinin olduğu; iş yaşamında yalnızlığın çalışan performansı üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu; çalışan performansı ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlıkları ile iş yaşamında yalnızlık algıları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilirken (Keser ve Karaduman'ın 2014:178), Yurcu ve Kocakula'nın (2015:30) çalışmalarında çalışanların öznel iyi oluşları ile iş yaşamında yalnızlıkları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Wright'ın (2005:123) iş yaşamında yalnızlık, örgütsel iklim ve sosyal destek arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik yaptığı çalışmada, mesleki destek eksikliği ve olumsuz duygusal iklimin iş yaşamında yalnızlığı olumsuz şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Güler ve diğerlerinin (2022:520) iş yaşamında yalnızlığın işgörenlerin psikolojik kırılma düzeylerindeki etkisini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, iş yaşamında yalnızlığın psikolojik kırılma düzeyleri üzerinde etkili olduğu; çalışanların sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk düzeylerinin psikolojik kırılma düzeylerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

#### **4.3. Mesleki Canlılığa Yönelik Literatürde Yer Alan Bazı Çalışmalar**

Ulusal ve uluslararası alan yazının incelenmesi sonucunda, iş yeri mutluluğuna yönelik yapılan çalışmalardan bazıları şu şekildedir.

Chu vd.'nin (2015) mesleki canlılığı kariyer gelişiminde olumlu bir boyut olarak önerdiği ve bunun belirleyicilerini ve sonuçlarını ampirik olarak incelediği çalışmada, algılanan örgütsel destek ve güvenin, öğrencilerin mesleki canlılığı ve kariyer tatminiyle ilişkili olduğu; ayrıca mesleki canlılığın algılanan örgütsel destek, güven ve kariyer tatmini arasında kısmi aracılık rolü oynadığını sonucuna ulaşılmıştır. Baruch vd.'nin (2014) başarılı kariyerler için temel bir bileşen olarak mesleki canlılığın rolüne ışık tutmak için gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların kariyer tutumlarının kariyer sonuçları üzerinde mesleki canlılığın aracılık rolü üstlendiği, mesleki canlılık ile çalışma ortamındaki yaş arasındaki ilişkinin ters U şeklinde bir eğri oluşturduğu tespit edilmiştir.

Pelit ve Ateş'in (2022) turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarında mesleki canlılık düzeylerinin etkisini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada, turist rehberlerinin mesleki bağlılıkları üzerinde mesleki canlılığın pozitif yönde etkisinin olduğu; ayrıca iki değişken ve alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Korkmaz'ın (2021) iş-aile zenginleşmesinin çalışanların mesleki canlılıklarını üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, iş aile zenginleşmesinin mesleki canlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yurdakul ve Kosa'nın (2023) hizmetkâr liderliğin iş yaşam kalitesine etkisinde mesleki canlılığın aracılık rolünü tespit etmeye yönelik çalışmalarında, çalışanların mesleki canlılık ve iş yaşam kalitesi üzerinde hizmetkâr liderliğin doğrudan etkili olduğu; bu değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; hizmetkâr liderliğin iş yaşam kalitesine etkisinde mesleki canlılığın doğrudan aracı rolü bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan ve Gül'ün (2022), psikolojik sahiplenmenin özdeşleşme boyutunun mesleki canlılık üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik yaptığı çalışmada, mesleki bütünleşmenin mesleki

canlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Baş'ın (2023) çalışanların bilgi paylaşımı ve işe adanmışlıkları arasındaki ilişkide mesleki canlılıklarının aracı rolü ile bu aracılıkta lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik çalışmada, çalışanların bilgi paylaşımı ve işe adanmışlıkları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu; bu ilişkiye mesleki canlılığın aracılık ettiği; mesleki canlılık üzerinden işe adanmışlığın bilgi paylaşımına olan dolaylı etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan ulusal / uluslararası literatür taramasında görüldüğü üzere çalışmada yer alan değişkenlerin özellikle örgütsel başarı sürecinde etkili oldukları görülmektedir. Nitekim örgütsel bağlamda çalışanlara yönelik sağlanmış olan refah ortamı çalışanların mutluluk düzeylerini, iş tatminlerini, performans düzeylerini, kariyer hedeflerini olumlu etkilemektedir. Bu etki çalışanların örgüte karşı olan aidiyet düzeyleri ile bağlılıklarının yükselmesine dolayısıyla sosyal ilişkilerin yükselerek yalnızlıkların yaşanmasının önüne geçecektir. Böylece örgüt ile barışık olan çalışan sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneğini örgütsel performansın artışı için kullanacak ve örgütün sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesine olanak sağlayacaktır.

## 5. Yöntem

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

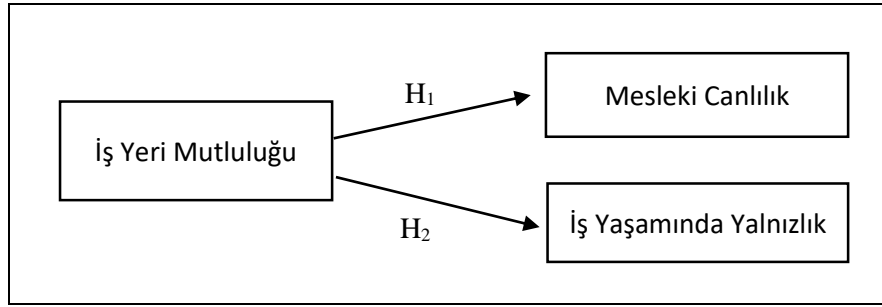
Çalışmada temel amaç örgütlerdeki çalışanların mutluluk düzeylerinin örgütsel bazda yaratmış olduğu etkileri incelemektir. Bu düşünceden hareketle bu değişkenin işyerindeki mutluluk düzeyi ve işyeri yalnızlığı üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı, herhangi bir etki durumu söz konusu ise bunun yönü ve düzeyini ortaya koymak hedeflenmektedir. Bilindiği üzere örgütlerde rekabet avantajı sağlama ve sürdürülebilir kılmanın önemli faktörü, sahip olunan nitelikli ve liyakat sahibi işgücüdür ve bu işgücünün bunu sağlaması bireysel ve örgütsel memnuniyet düzeyine bağlıdır. Bu koşulların sağlanması bireylerce örgütlere yeter düzeyde katma değer sağlarken aksi durumda ise belirli olumsuzlukların yaşanmasına neden olacaktır. Değişkenlerin örgütsel bağlamdaki etkileri ve bu üç değişkenin birlikte yer aldığı bir çalışmaya rastlanılmaması hem örgütsel açıdan yaratmış olduğu sonucu hem de literatürde yaratacağı katkı açısından çalışmayı önemli kılaacağı düşünülmektedir.

### 5.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada oluşturulan kavramsal çerçeve, literatür araştırması ve kavramsal çerçevenin temel dayanağını oluşturan teoriler, mevcut çalışmayı içeren değişkenler arasında bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda araştırmanın temel sorunsalı “işyerindeki mutluluk çalışanların mesleki canlılığında yada yalnızlığında ne kadar etkilidir? Sorusuna cevap bulmaktır. Gerek araştırmanın sorusuna gerekse amacına ulaşmak için test edilmesi gereken hipotezler ve araştırma modeli aşağıdaki gibidir.

**H<sub>1</sub>:** İş yeri mutluluğu mesleki canlılığı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

**H<sub>2</sub>:** İş yeri mutluluğu iş yaşamında yalnızlığı negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma Kars İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde faaliyette bulunan özel okul çalışan ve yöneticilerinden oluşan 276 kişiyi kapsamaktadır. Örneklemdaki kişiler basit tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenmiş ve çalışma 194 kişiye uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ait bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

	Demografik Özellikler	N	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	134	69,1
	Erkek	60	30,9
<b>MedeniDurum</b>	Evli	69	35,6
	Bekar	125	64,4
<b>Yaş</b>	20-27 yaş aralığı	120	61,9
	28-36 yaş aralığı	50	25,8
	37-45 yaş aralığı	11	5,7
	46-55 yaş aralığı	13	6,7
<b>Eğitim DURumu</b>	Lise	36	18,6
	Üniversite	132	68,0
	Yüksek Lisans	23	11,9
	Doktora	3	1,5
<b>Ünvanınız</b>	Yönetici	13	6,7
	Öğretmen	136	70,1
	Büro Personeli	29	14,9
<b>Toplam İş Deneyimi</b>	Koruma ve Güvenlik	16	8,2
	1 yıldan az	25	12,9
	6-10 yıl	89	45,9
	11-15 yıl	55	28,4
	16-20 yıl	13	6,7
<b>Toplam Çalışma Yılı</b>	20 yıldan fazla	12	6,2
	1 yıldan az	67	34,5
	6-10 yıl	87	44,8
	11-15 yıl	15	7,7
	16-20 yıl	14	7,2
<b>Mevcut Pozisyonundaki Çalışma Yılınız</b>	20 yıldan fazla	11	5,7
	1 yıldan az	65	33,5
	6-10 yıl	88	45,4
	11-15 yıl	30	15,5
	16-20 yıl	5	2,6
	20 yıldan fazla	6	3,1
	Toplam	194	100,0

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmaya katılım sağlayan çalışanların demografik özelliklerin yer aldığı Tablo 1’de görüldüğü üzere, katılımcıların büyük çoğunluğunu (%69,1) kadınlar oluşturmakta ve bekar olanların oranlarının (%64,4) olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni açısından incelendiğinde genç çalışanların (20-36) yaş aralığının ve eğitim düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki açıdan incelendiğinde katılımcıların büyük oranının öğretmen olduğu (%70,1) ve 6 ile 15 yıllık toplam iş deneyimlerine sahip oldukları, toplam çalışma yılı ve mevcut pozisyonundaki konum itibari ile de değerlendirme yapıldığında çalışanların büyük çoğunluğunun 1 ile 10 yıllık çalışma aralığında oldukları görülmüştür.

#### **5.4. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, Google forms üzerinden online olarak bireylere iletilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ait demografik değişkenlerle ilgili 8 soru, ikinci bölümde 9 ifadeden oluşan iş yeri mutluluğuna ait ölçek, üçüncü bölümde 17 ifade ve dört boyuttan oluşan mesleki canlılık ve son bölümde 16 ifade ve iki alt boyuttan oluşan iş yaşamında yalnızlık değişkenine ait ölçekler yer almaktadır. Çalışmada 5’li Likert tipi ölçek kullanılmış olup ölçeğinin derecelendirilmesi (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir. Ölçeklere ait bilgiler şu şekildedir:

##### ***İş Yeri Mutluluğu Ölçeği***

Çalışanların iş yeri mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla Salas-Vallina ve Alegre (2018)’nin “Happiness at Work Scale” ölçeğinin Bilginoglu ve Yozgat (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Türkçe’ye “İş Yeri Mutluluğu Ölçeği” olarak çevrilen ölçek, 9 maddeden oluşmaktadır.

##### ***Mesleki Canlılık Ölçeği***

Harvey (2002) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından yapılan Mesleki Canlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 17 maddeden ve tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 4 maddesi tutku (1,2,3 ve 4. maddeler), 4 maddesi dinçlik (5,6,7 ve 8. maddeler), 5 maddesi ustalık (9,10,11,12 ve 13. maddeler) ve 4 maddesi iş tatmini (14,15,16 ve 17. maddeler) boyutu ile ilgilidir.

##### ***İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği***

Bireylerin iş yerindeki yalnızlık düzeylerini ölçmek amacıyla Wright ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen, Doğan vd. (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 16 maddeden oluşan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 7 maddesi (10-16 arasındaki maddeler) sosyal arkadaşlık alt boyutunu, 9 maddesi (1-9 arasındaki maddeler) ise duygusal yoksunluk alt boyutunu ölçmektedir.

#### **5.5. Verilerin Analizi**

##### **Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular**

Çalışmada belirlenen amaca ulaşabilmek adına ihtiyaç duyulan verileri elde etmek için kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin istatistiksel olarak analize uygunluk derecelerini belirlemek için öncelikli olarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçekteki ifadelerle ait faktör yük değerlerinin 0,300’ün üzerinde olduğu görülmüştür. Akabinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerlilik düzeyini, veri yapılarını belirlemek amacıyla ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bunun yanında değişkenlerin korelasyon matrisindeki ilişkilerinin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli ölçüde olup olmadıkları test etmek için Barlett Küresellik Testi’nin



(Barlett's Test o Sphericity) ve ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığını tespit etmek için ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerlerinden yararlanılmıştır. KMO değerinin ,60'ın üzerinde olması değerlerin analiz için anlamlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach's Alfa değerlerine bakılmıştır. Değerlerin 0 ile 1 arasında yer aldığı analizde sonuçların 0.60 seviyesinin üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Ursachi vd., 2015).

Yapılan açıklamalar ışığında çalışmada yer alan ve veri elde etmek amacıyla kullanılan ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizlerine ait sonuçlar şu şekildedir.

**Tablo 2.** İş Yeri Mutluluğu Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Anaizi

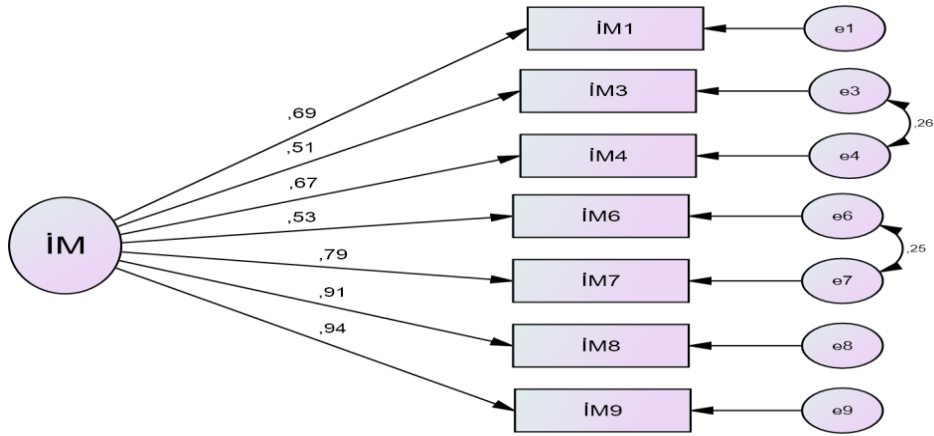
Değişkenler	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Boyutlar	Cronbach Alpha	KMO / Barlett Küresellik Testi (p)
İŞ YERİ MUTLULUĞU	İM9	0,805	Tek Boyut	,904	0,874/1120,116 p<0.001
	İM8	0,803			
	İM7	0,794			
	İM2	0,775			
	İM4	0,774			
	İM1	0,749			
	İM6	0,732			
	İM3	0,624			

İş yeri mutluluğuna ait ölçüm modelinin kestirim sonuçlarını incelemek için modelde yer alan regresyon yük değerlerinin 0,50 den düşük olup olmadıklarına bakılmıştır. Şekil 2'de işyeri mutluluğu ölçeğine ait faktör yapılarını gösteren modeldeki maddelerin modifikasyonlu değerleri yer almaktadır.

Çalışmada yer alan ölçeklere uygulanan doğrulayıcı faktör analizi için kullanılacak standart uyum indeks değerlerine ait referans aralıkları Tablo 3'deki gibidir (Kline, 2016).

**Tablo 3.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçlarına Ait Standart Uyum İndeks Değerleri

İndeksler	Referans Değeri	
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$
TLI	$,95 < TLI \leq 1$	$,90 < TLI \leq ,94$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq ,05$	$,05 \leq RMSEA \leq ,08$
CFI	$,95 < CFI \leq 1$	$,90 < CFI \leq ,94$
GFI	$,95 < GFI \leq 1$	$,90 < GFI \leq ,94$



Şekil 2. İş Yeri Mutluluğu Ölçeğine Ait Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

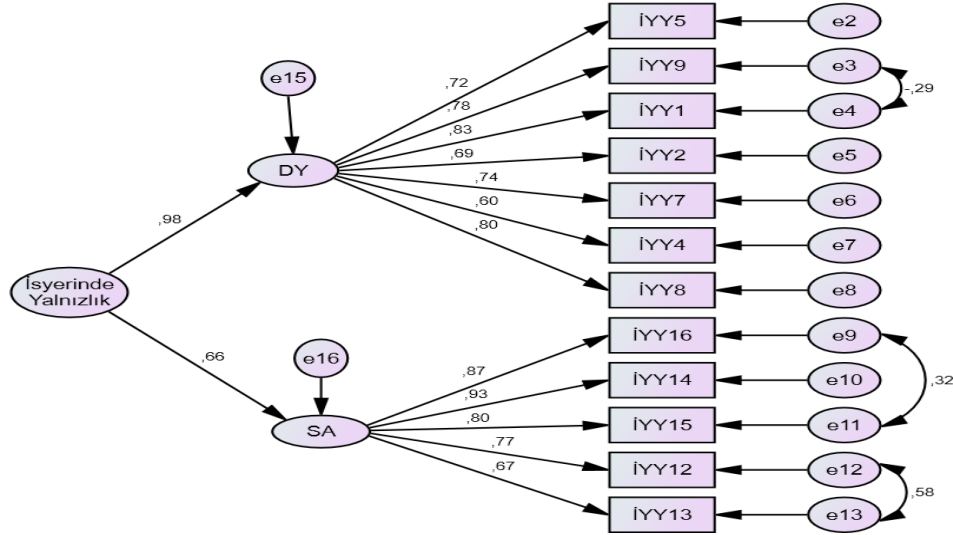
Şekil 2’de işyeri mutluluğuna ait faktör yük değerlerini gösteren modelde yer alan ifadelerle ait modifikasyonlu faktör yük değerleri verilmiştir. İM2 ve İM5 nolu ifadelerle ait faktör yük değerlerinin ,50’nin altında olması ve uyum iyilik değerlerini düşürmesi nedeniyle analizden çıkarılmıştır. İfadelerin analizden çıkarılması sonucunda ölçekte yer alan diğer ifadelerle ait faktör yük değerlerinin 0,50 nin üzerinde olduğu görülmüştür.

Modifikasyon sonucunda ölçeğe ait uyum iyilik değerleri şu şekildedir:  $\chi^2/df$ : 1.770, RMSEA: .063, TLI: .979, CFI: .988, GFI: .970; RMR: .039 ve SRMR değerinin ise .0313 olduğu görülmüştür. Elde edilen iyilik değerlerine yönelik sonuçların belirlenen aralıklar arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 4. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Değişkenler	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Boyutlar	Cronbach Alpha	KMO / Barlett Küresellik Testi (p)
İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK	İYY6	,847	DUYGUSAL YOKSUNLUK	0,909	0,921/2419,89 1 p<0.001
	İYY5	,778			
	İYY9	,772			
	İYY1	,708			
	İYY2	,707			
	İYY7	,686			
	İYY4	,675			
	İYY8	,657	SOSYAL ARKADAŞLIK	0,913	
	İYY16	,877			
	İYY14	,852			
	İYY15	,851			
	İYY12	,796			
	İYY13	,704			

İş yaşamında yalnızlığa ait ölçüm modelinin kestirim sonuçlarını incelemek için modelde yer alan regresyon yük değerlerinin 0,50 den düşük olup olmadıklarına bakılmıştır. Şekil 3’de iş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait faktör yapılarını gösteren modeldeki maddelerin modifikasyonlu değerleri yer almaktadır.



Şekil 3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Ait Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 3’de iş yaşamında yalnızlığına ait faktör yük değerlerini gösteren modele ait modifikasyonlu faktör yük değerleri verilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre elde edilen uyum iyilik değerlerinin kabul edilen değerler aralığında olmadığı görülmüş ve İYY6 nolu madde analizden çıkarılarak gerekli modifikasyonlar yapılmıştır.

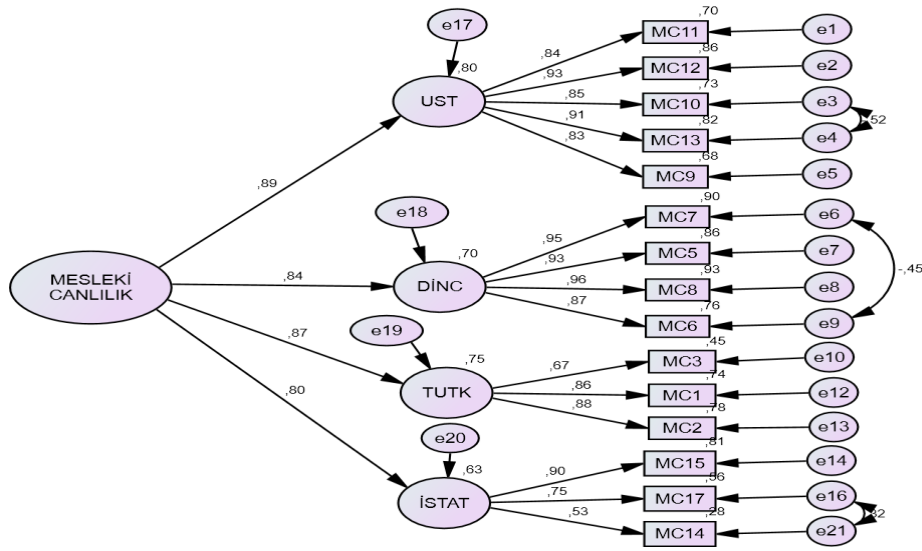
Modifikasyon sonucunda iş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait uyum iyilik değerleri şu şekildedir:  $\chi^2/df$ : 2.459, RMSEA: .078, TLI: .938, CFI: .953, GFI: .916; RMR: .068 ve SRMR değerinin ise .0702 olduğu görülmüştür. Elde edilen iyilik değerlerine yönelik sonuçların belirlenen aralıklar arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Mesleki Canlılık Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Değişkenler	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Boyutlar	Cronbach Alpha		KMO / Barlett Küresellik Testi (p)
MESLEKİ CANLILIK	MC11	0,802	USTALIK	0,935	0,949	0,918/2965,31 0 p<0.001
	MC12	0,794				
	MC10	0,747				
	MC13	0,720				
	MC9	0,709	DİNÇLİK	0,956		
	MC7	0,853				
	MC8	0,852				
	MC5	0,850				
MC6	0,737					

MC3	0,798	TUTKU	0,842
MC1	0,761		
MC2	0,613		
MC14	0,816	İŞ TATMİNİ	0,794
MC17	0,814		
MC15	0,618		

Mesleki canlılık ölçeğine yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ölçek orijinaline uygun 4 boyut altında toplanmıştır. Ancak ölçekte yer alan MC 4 nolu ifade birden fazla boyuta binişik olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Akabinde regresyon yük değerleri için hazırlanan modelde ölçeğin faktör yük değerlerine bakılmış ve değerlerin genel olarak 0,50 nin üzerinde olduğu görülmüştür. Ancak MC16 nolu ifadenin faktör yük değerinin ,50'nin altında olması ve uyum iyilik değerlerini düşürmesi nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Mesleki Canlılık ölçeğine ait ait faktör yapılarını gösteren modeldeki maddelerin modifikasyonlu değerleri Şekil 4'deki gibidir.



Şekil 4. Mesleki Canlılık Ölçeğine Ait Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan analiz sonucuna ölçeğe ait uyum iyilik değerlerinin belirlenen aralıklar arasında olmadığı görülmüş ve MC10 ile MC13, MC7 ile MC6 ve MC17 ile MC14 maddelerine modifikasyon uygulanmıştır. Modifikasyon sonucunda ölçeğe ait uyum iyilik değerleri:  $\chi^2/df$ : 1,954, RMSEA: .070, TLI: .963, CFI: .971, GFI: .904; RMR: .059 ve SRMR değerinin ise .0370 olduğu görülmüştür. Elde edilen iyilik değerlerine yönelik sonuçların belirlenen aralıklar arasında olduğu görülmektedir.

## 5.6. Korelasyon Analizi

**Tablo 6.** İş Yeri Mutluluğu, İş Yaşamında Yalnızlık, Mesleki Canlılık ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi

Boyutlar		İşyeri Mutluluğu	İşyerinde Yalnızlık	Duygusal Yönlülük	Sosyal Arkadaşlık	Mesleki Canlılık	Uсталık	Dinçlik	Tutku	İş Tatmini
İş Yeri Mutluluğu	r	1								
	p									
İş Yaşamında Yalnızlık	r	-,327**	1							
	p	,000								
Duygusal Yönlülük	r	-,099	,562**	1						
	p	,171	,000							
Sosyal Arkadaşlık	r	-,217**	,721**	,515**	1					
	p	,002	,000	,000						
Mesleki Canlılık	r	,252**	-,262**	-,131	-,215**	1				
	p	,000	,000	,069	,003					
Uсталık	r	,225**	,427	,217**	,625**	-,126	1			
	p	,002	,210	,002	,000	,080				
Dinçlik	r	,128	-,271**	,149*	,441**	-,063	,656**	1		
	p	,075	,000	,038	,000	,384	,000			
Tutku	r	,141*	,234**	,124	,393**	-,025	,630**	,621**	1	
	p	,049	,001	,086	,000	,727	,000	,000		
İş Tatmini	r	,163*	-,194**	-,111	-,175*	,458**	,004	-,024	,022	1
	p	,023	,007	,122	,015	,000	,960	,737	,758	
	N	194	194	194	194	194	194	194	194	194

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 6 incelendiğinde iş yeri mutluluğu ile iş yaşamında yalnızlık arasında  $r = -,327$  oranında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutları olan sosyal arkadaşlık boyutu ile iş yeri mutluluğu arasında  $r = -,217$  oranında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, duygusal yönlülük boyutu ile iş yeri mutluluğu arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

İş yeri mutluluğu ile mesleki canlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında iki değişken arasında  $r = ,252$  oranında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca mesleki canlılık ölçeğinin alt boyutları olan ustalık, tutku, iş tatmini ile iş yeri mutluluğu arasında sırasıyla  $r = ,225$ ,  $r = ,141$ , ve  $r = ,163$  oranında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, dinçlik alt boyutu ile iş yeri mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

## 5.7. Ana Model

Çalışmada belirlenen amaca ulaşabilmek adına ileri sürülmüş hipotezleri test etmek amacıyla belirlenen modelde işyeri mutluluğunun iş yaşamında yalnızlık ve mesleki canlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan modelde araştırmamızdaki değişkenlerin istatistiksel açıdan anlamlı etkilere sahip olup olmadıklarının ortaya konulması için yapısal eşitlik modeli testinden yararlanılmıştır. Bu amaçla daha önce belirlenen araştırmanın yapısal modeli AMOS programı yardımıyla analize tabi tutulmuştur. Modelin geçerliliğini test etmek amacıyla uyum

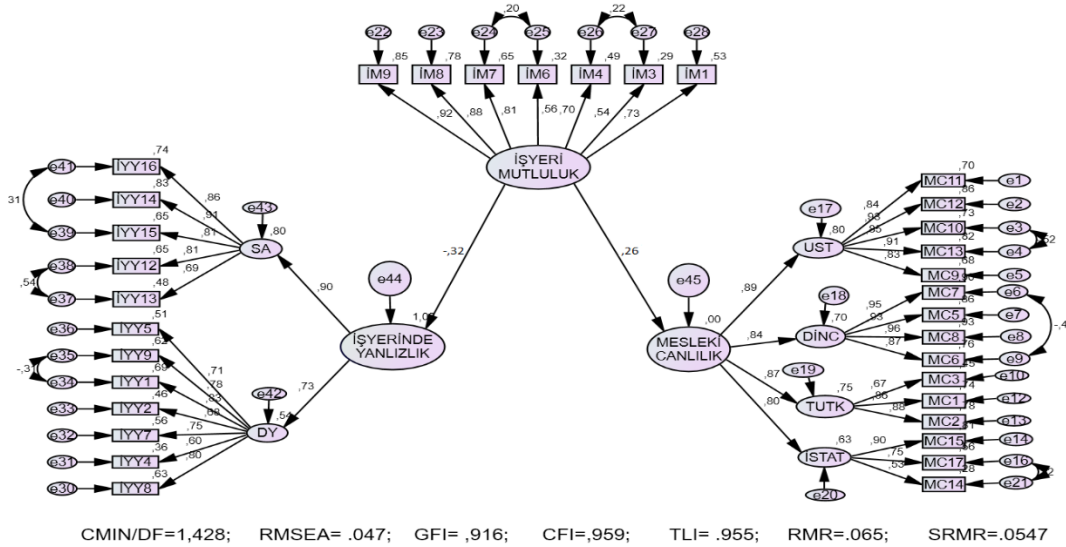


iyiliği istatistikleri ve hipotezler doğrultusunda değişkenler arasındaki etki düzeyleri incelenmiştir.

Model bir bütün olarak değerlendirildiğinde iş yeri mutluluğu ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif yönlü (-,32), mesleki canlılık ile pozitif (.26) yönlü bir etkinin olduğu görülmüştür. Şekil 5’de modele ait etki düzeyleri ve uyum iyilik değerleri yer almaktadır. Uyum indeks değerlerinin literatürde belirtilen uyum indeksleri aralığında olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezlerinin kabul edildiği söylenebilmektedir.

$H_1$ : İş yeri mutluluğu mesleki canlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

$H_2$ : İş yeri mutluluğu iş yaşamında yalnızlık üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.



Şekil 5. Ana Model

## Sonuç

Mutluluk kavramı sosyal hayatta insanlar için önemli bir etkiye sahiptir. İnsanların mutlu olmaları onların sosyal ve iş ortamlarında arkadaş çevreleri, sosyal ilişkileri, verimlilik, performans artışı gibi olumlu bazı etkiler yaratmaktadır. Mutluluk kavramı gibi iş yeri mutluluğu kavramı da insanların çalışma hayatı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu düşünceden hareketle işyeri mutluluğunun, iş yaşamında yalnızlık ve mesleki canlılığa etkisini araştırma amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu amaca ek olarak bağımlı ve bağımsız değişkenlerimiz arasında ilişkinin varlığı ve ilişkinin varlığı halinde hangi yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla gerçekleştirilen pearson korelasyon analiz sonuçlarına göre işyeri mutluluğu ile mesleki canlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusu iken, iş yaşamında yalnızlık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmada belirlenen amacı ortaya koymak adına hazırlanmış olan hipotezleri test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Analiz sonucunda iş yeri mutluluğu ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif yönlü ( $r = -.32$ ;  $p < 0,05$ ) diğer bağımlı değişken olan mesleki canlılık ile pozitif yönlü ( $r = .26$ ;  $p < 0,05$ ) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, çalışmada ulaşılmak istenen sorunsalın yanıtını açıklarken aynı zamanda ifade edilen soruların cevaplarını ortaya koyan hipotezlerin de kabul edildiğini göstermektedir. Sonuçlar incelendiğinde çalışanların iş yerindeki mutluluğunun örgütsel birçok faaliyeti olumlu kılarken, buna karşılık oluşabilecek bir çok olumsuz düşünce ve faaliyetinde

önüne geçebilmektedir. Literatür incelendiğinde çalışmada kullanılan değişkenlerin hepsinin bir arada kullanıldığı bir çalışmaya rastlanılmamakla birlikte, Tortumlu ve Taş ( 2020:713); Örnek ve Arslan Kavaz (2022: 372); Erer' in (2021: 223-224); Yılmaz ve Aslan'ın (2013: 59) ; Sezen'in (2014); Boz ve Alan'ın (2021:261); Erdil ve Ertosun'un (2011:517); Wright'ın (2005:123); Tabancalı'nın (2016:263); Adnan Btaineh'in (2019:99); Ravina-Ripoll, vd., (2022:474); Williams vd., (2015:1); Abdullah ve Ling'in (2016:82) çalışmaları ile desteklendiği görülmektedir.

## Tartışma

Küresel bağlamda yaşanan gelişmelerin yarattığı değişimler, ekonomik hayatta faaliyet gösteren örgütsel ve toplumsal yapıların her alanında etkisini devam ettirmektedir. Bu etki karşısında bu yapılar “değişmeyen tek şey değişimdir” düsturunu benimseyerek değişmek ve sürece uyum sağlamak zorundadır. Bilindiği üzere bu uyumun sağlanmasında her ne kadar yönetici baş aktör rolünde ise de, yürütme eyleminin nihai başarısında nitelik ve beceri düzeyi yüksek işgücünün etkililiği göz ardı edilemez düzeydedir. Dolayısıyla başarı doğru zamanda doğru işler için istihdam edilmiş insan kaynağı üzerinde şekillenmektedir. Ancak küresel bir köy haline gelen yerkürede sınırların ortadan kalkmasıyla yaşanan yoğun rekabet sürecinde örgütlerin avantaj sağlama isteği, işgücünün sahip olduğu niteliklerinin yanında verim düzeyini yükseltmek için farkındalık yaratmalarını da zorunlu kılmaktadır. Nitekim verimlilik ve performansın çalışanın bireysel yetenekleri, gösterdiği çaba ve örgütsel desteğe bağlı olduğunu düşündüğümüzde bu ayrımın çok daha önem kazandığı ifade edilebilir. Bu düşünceden hareketle yöneticiler örgütsel yapının organizasyonunda ve işleyişinde, çalışanlara çalışma barışının sağlandığı bir örgütsel yapı sunmaları önem arz etmektedir. Çünkü bu yapının yaratacağı etki çalışanlar üzerinde olumlu sonuçlar yaratabileceği gibi negatif yönlü bir sonucun kapılarını da aralayabilecektir. Nitekim yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar ve ilgili alanyazın taramaları incelendiğinde örgütlerdeki yapının çalışanların mutlulukları ve mutsuzlukları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, iş yeri mutluluğunun iş yaşamında yalnızlığı negatif yönde mesleki canlılığı ise pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla gerek rekabet avantajı elde edebilmek gerekse bunun sürdürülebilir olmasını sağlamak adına, iş yerlerinde çalışanların mutluluk düzeyine olumlu katkılar sağlayacak yöntemlerin uygulanması gerekmektedir. İş arkadaşlarıyla olan ilişkilerin güçlendirilmesi, çalışanların duygusal ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması, mesleki canlılığın artırılması için iş yaşamında kişisel bağlantıların ve etkileşimlerin teşvik edilmesi, çalışanların iş arkadaşları ile arasında açık bir iletişim ve işbirliği ortamlarının oluşturulması gibi eylemler, çalışanların yalnızlık hissini azaltmasına ve iş performanslarının artmasına yardımcı olabileceği varsayılmaktadır. Bu nedenle, iş yerlerinde insan odaklı politikaların ve kültürün oluşturulmasının, hem çalışanların refahını hem de iş performansını artırabileceği düşünülmektedir.

Araştırmamız sırasında işyeri mutluluğu, iş yaşamında yalnızlık ve mesleki canlılık değişkenlerinin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmamızın özgünlüğünü oluşturmaktadır. Ayrıca küresel rekabetin yaşandığı günümüzde işletmeler için insan unsurunun önemi her geçen gün artmaktadır. Bundan dolayı işletmelerin iş yeri mutluluğu, iş yaşamında yalnızlık, mesleki canlılık gibi çalışanlar üzerinde etkileri olan güncel kavramları takip etmelerinin işletmeler için önemli olduğu ifade edilebilmektedir. Gelecekte değişkenlere

yönelik yapılacak çalışmalarda değişkenlere liderlik değişkeninin eklenmesi ve başka sektörlerde uygulanması çalışmayı daha özgün hale getirecektir.

### Kaynakça

- Abdullah, A., & Ling, Y. L. (2016). Understanding workplace happiness in schools: the relationships between workplace happiness, teachers' sense of efficacy, affective commitment and innovative behavior. *Academy of Social Science Journal*, 1(4), 80-83.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112. DOI: 10.5539/IBR.V12N2P99.
- Alketbi, S., & Alshurideh, M. (2023). Impact of workplace happiness on the employee creativity: a systematic review. *The Effect of Information Technology on Business and Marketing Intelligence Systems*, 2553-2580.
- Al-Shami, S. A., Rashid, N., & Cheong, C. B. (2023). Happiness at Workplace On Innovative Work Behaviour And Organisation Citizenship Behaviour Through Moderating Effect Of Innovative Behaviour. *Heliyon*, 9(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15614>.
- Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Kizilcalioglu, G. (2023). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654-673.
- Arslan, A., & Gül, H. (2022). Kimlikleştirmenin (benlikle bütünleştirme) mesleki canlılığa etkisi: eczacılar üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 495-514.
- Ateş, M., & Pelit, E. (2022). Turist rehberlerinin mesleki canlılıklarının mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 9-27. <https://doi.org/10.32572/guntad.912655>.
- Awada, N. I., & Ismail, F. (2019). Happiness in the workplace. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(9), 1496-1500. DOI: 10.35940/ijitee.I3313.0789S319.
- Aydınlı Kulak, F. (2016). *Mesleki canlılık*. Ed. P. Kanten ve S. Kanten içinde Örgütsel Davranışın Aydınlık ve Karanlık Yüzü (227-237).
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601-1620.
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518-527. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.06.004>.
- Baş, M. (2023). İşe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracı, lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-23. Doi: 10.18074/ckuiibfd.1135862.
- 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.
- Bilginioğlu, E. ve Yozgat, U. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması”, *Journal of Yasar University*, 15: 201-206.

- Boz, H. Ve Alan, H. (2021). İş Yaşamında yalnızlık, çalışmaya tutkunluk, yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: turizm sektörü incelemesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 253-272. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.875242>.
- Calitz, A. P., Cullen, M. D., & Midgley, C. (2022). Exploring the factors that affect the happiness of south african veterinarians. *Journal of Veterinary Medical Education*, 49(1), 90-101.
- Chu, F., Long, Y., & Guo, M. (2015). Determinants and outcomes of professional vitality: evidence from China. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(8), 1335-1345.
- Chung, Y. W., Dong, X. T., & Yun, J. K. (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.
- Çakır, P. ve Yavuz, Y. (2022). Öğretmenler için örgütsel mutluluk ölçeği geliştirme çalışması, *Uluslararası Temel Eğitimler Çalışması Dergisi*, 3(2).
- Çankaya, Z. C. (2016). Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi olma: özbelleme kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 23-31.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.
- Erdil, O., & Ertosun, Ö. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 505-525. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>.
- Erer, B. (2021). İşyeri mutluluğunun öncülleri ve sonuçları üzerine nitel bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 215-229. <https://doi.org/10.47097/piar.918559>.
- Ernst, J. M., ve Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: psychological perspectives on loneliness. *Applied and Preventive Psychology*, 8, 1-22. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(99\)80008-0](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(99)80008-0).
- Firoz, M., & Chaudhary, R. (2021). The impact of workplace loneliness on employee outcomes: what role does psychological capital play? *Personnel Review*, 51(4), 1221-1247. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0200>.
- Firoz, M., Chaudhary, R., & Khan, A. (2020). Desolated milieu: exploring the trajectory of workplace loneliness (2006-2019). *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2020-0051>.
- Fisher, C.D. (2010), Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412 doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.
- Gafa, İ. & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150.
- Gavin, J. H., ve Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.005.
- Guo, L. (2020). The effect of workplace loneliness on silence behavior —the role of team-member exchange and psychological capital. *Psychology*, 11, 467-479.
- Güler, M., Yanık, G., Yaşar, Ü., & Demir, F. E. (2022). İş yaşamında yalnızlığın psikolojik kırılma üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. *Trends in Business and Economics*, 36(3), 250-257.

- Güner, F., & Cetinkaya Bozkurt, O. (2017). A research on exploration the reasons of bank employees'happiness and unhappiness in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Research*, 2(2), 85-105.
- Hartmann, G. W. (1934). Personality traits associated with variations in happiness. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 29(2), 202. <https://doi.org/10.1037/h0073108>.
- Harvey, T. A. (2002). Harvey, T. A. (2002). *Professional vitality and the principalship: A construct validity study*. The University of Maine.
- Jha, I. N., Pal, D., & Sarkar, S. (2023). Unlocking the secret to happiness at work: the power of inclusive leadership, organizational justice and workplace inclusion. *Journal of Management Development*, (ahead-of-print).
- Kangal, A. (2013). Arthur schopenhauer'ın düşüncesinde mutluluğun imkânı problemi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(44).
- Kara, E & Başboğa, M. İ. (2022). İşyeri mutluluğu ve iş tatmini ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 364-384.
- Karaduman, M. (2013). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*.
- Kaya, M.B. (2022). Ruh sağlığı alanında çalışanlarda iş yaşamında yalnızlık ve psikolojik sermaye. *İstanbul Kent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*.
- Keser, A., ve Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Kim, K. S. (2019). The Influence of hotels high-commitment hrm on job engagement of employees: mediating effects of workplace happiness and mental health. *Applied Research in Quality of Life*, 14(2), 507-525.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.), NY: The Guilford Press.
- Kun, A., & Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: a study of hungarian teachers. *Current Psychology*, 1-15.
- Korkmaz, F. (2021). Mesleki canlılık kazanımında iş-aile zenginleşmesinin rolü: yapısal eşitlik model analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 942-955. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1176>.
- 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), 4265-4282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>.
- Lykken, D. And Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, 7 (3), 186-189. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00355>.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K.M. and Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: the architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>.
- Nartgün, Ş. S., & Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156.



- Mérida-López, S., Extremera, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2019). In pursuit of job satisfaction and happiness: testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60(1), 59-66.
- Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: a test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and individual differences*, 50(3), 387-391. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.029>.
- Mousa, M., Massoud, H. K., & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1249-1269. DOI 10.1108/ER-10-2019-0385.
- Nartgün, Ş. S., & Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156.
- Orhan, A.T. (2023). İş yeri yalnızlığının çalışan performansına etkisi: akademisyenler üzerine bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24 (1), 463-476. <https://doi.org/10.31671/doujournal.1191231>.
- Örnek, A. Ş., & Arslan Kavaz, B. (2022). Babacan liderliğin iş yeri mutluluğuna etkisinde iş yeri yalnızlığının rolü . *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*. 6(4), 357(386). <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2022.504.1>
- Özkan, Z., & Memişoğlu, S. P. (2021). Türkçe ve türk kültürü dersi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7(4), 302-320. <https://doi.org/10.24289/ijsser.931461>
- Parlak, Ö. ve Koçoğlu Sazkaya, M. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165,
- Paschoal, T. And Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.
- Rahmi, F. (2019). Happiness at workplace. *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology* (pp. 32-40). <https://doi.org/10.32698/25255>.
- Ravina-Ripoll, R., Romero-Rodríguez, L. M., & Ahumada-Tello, E. (2021). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 474-490. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532>.
- Reyes-Gonzalez, S. (2007). *Professional vitality: perspectives from nine school principals* (doctoral dissertation), Washington State University Puplicher.
- Ribeiro, M. I., Lopes, I. M., Fernandes, A., & Diniz, F. (2019). Impact of worker motivation and work environment on job happiness: case study of an organization that develops social support activities. In *Proceedings of the 34th International Business Information Management Association Conference (IBIMA)* (pp. 178-187).
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. (2018). Happiness at work: developing a shorter measure, *Journal of Management & Organization*, 27, 460-480. doi:10.1017/jmo.2018.24.
- Sezen, G. (2014). Öğretmenlerin Bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yüksek Lisans Tezi*.

- Soyalın, M. (2023). The mediating role of workplace happiness in the effect of humble leadership on employee performance. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(27), 206-222.
- Şimşek, T. (2022). İş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın aracı rolü: market zincirleri çalışanları üzerine bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 1161-1175.
- Tabançalı, E. (2016). Öğretmenlerin iş tatmini ile işyerindeki yalnızlık arasındaki ilişki. *Avrasya Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 16 (66), 263-280.
- Tortumlu, M., ve Taş, M. A. (2020). İşyeri kabalığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Tortumlu, M. (2022). Evden, ofisten ve hibrit çalışanlar arasında karşılaştırmalı bir araştırma: iş yaşamında yalnızlık, işe ilişkin duygusal iyi oluş, lider üye etkileşimi ve çalışma arkadaşları etkileşimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*.
- Ursachi, G., Horodnic, I. A. & Zait, A. (2015). How reliable are measurement scales? external factors with indirect influence on reliability estimators. *Procedia Economics and Finance*, 20. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00123-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00123-9).
- Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). Mesleki canlılık ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Social Humanities Sciences Research*, 5(28), 3222–3230. <https://doi.org/10.26450/jshsr.715>.
- Uzunbacak, H. H., & Karagöz, Ş. (2022). Öz-şefkatin ve affetmenin iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 6(1), 16-38.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff. *Psychology of Well-Being*, 5, 1-18. DOI 10.1186/s13612-015-0032-0.
- Wok, S., & Hashim, J. (2015). The moderating effect of employee relations on networking towards workplace happiness among married women in malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 306-312. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.039>.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace*. Doctor of Philosophy in Psychology at the University of Canterbury.
- Wright, S. L. (2005). *Organizational climate, social support and loneliness in the workplace*. In *The Effect of Affect in Organizational Settings*, 1, 123-142). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5).
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 59-68.
- Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060-1081. <https://doi.org/10.1177/0018726720906013>.
- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yıldız, A., & Uzunbacak, H. H. (2021). The effect of person-organization fit on job satisfaction: the role of workplace happiness. *Journal of Economics and Administrative Sciences Faculty*, 8(3), 1670-1698.
- Yurcu, G., & Kocakula, Ö. (2015). konaklama işletmelerinde çalışan yalnızlığının öznel iyi oluş üzerine etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 30-41.

Yurdakul, S., & Kosa, G. (2023). Hizmetkâr liderliğin iş yaşam kalitesine etkisinde mesleki canlılığın aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1100-1115.

**Katkı Oranı Beyanı**

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sunmuşlardır.

**Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarları, bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal ilişkileri bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder.

**Destek ve teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.