

# İşyerinde “Yalnızlık Salgını” ile Savaşmak; İş Yeri Düzeninin Etkisi: Van İlinde Çalışan Hekimlerde Ampirik Bir Araştırma

Olca OKUN<sup>1</sup> , Korhan ARUN<sup>2</sup> 

<sup>1</sup>Milli Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu, Ankara, Türkiye

<sup>2</sup>Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, Türkiye

## Öz

İşyeri yalnızlığının olumsuz etkilerine rağmen düzen ve mahremiyet bazı işlerde vazgeçilmez ikilidir. Bu çelişkilerin en vahim sonuçlarının olduğu sektörlerin başında sağlık gelmektedir. Doktorların iş yeri düzenlemelerinin hasta-doktor mahremiyeti ile doktorun yalnızlık duygusuna sürüklenmemesi arasında dengelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı fiziki ve somut bir değişken olarak iş yeri düzeni, iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesidir. Çalışmada kavramsal olarak ortaya konulan iş yeri düzeni, işletimsel bir ölçek olarak geliştirilmiş, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma evreni olarak zamanlarının çok büyük bir bölümünü muayenehane ortamında ve yoğun bir hasta trafiği içerisinde geçiren, ayrıca günümüzde pandemiye dönüşen Corona virüsü nedeni ile neredeyse 7/24 çalışan Van İlinde görev yapan doktorlar seçilmiştir. Araştırma sonucunda geliştirilen İş Yeri Düzeni ölçeğinin örgütsel davranış araştırmalarında kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu, iş yeri düzeni mahremiyet (çalışma alanı tahsisi) boyutunun iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş yeri düzeni, iş yaşamında yalnızlık, ölçek geliştirme

## Abstract

### Fighting the “Loneliness epidemic” in the workplace; the Effect of Workplace Order: an Empirical Research on Physicians Working in Van Province

Workplace loneliness leads to errors and poor performance. Health is one of the sectors with the most severe consequences. Workplace arrangements where doctors spend most of their time need to be balanced between patient-doctor privacy and the doctor’s feeling of loneliness. However, previous studies have been discussed at the psychological level. The aim of this study is to examine the effect of workplace order as a physical and concrete variable on loneliness in business life. The conceptual workplace layout was developed as an operational scale, and validity and reliability analyses were conducted. As the research universe, doctors working in Van Province, who spent most of their time in a working environment and heavy patient traffic, were selected. As a result, it has been determined that the scale of workplace design developed is a valid and reliable scale that can be used in organizational behavior research, and workplace privacy dimension (workplace allocation) affects loneliness at work.

**Keywords:** Workspace design, loneliness at work, scale development

## Correspondence / Yazışma:

Korhan ARUN, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, Türkiye

Tel: +90 282 250 2822

E-mail: korhanarun@gmail.com

Received / Geliş: 06 Nisan 2020

Accepted / Kabul: 01 Kasım 2020

Online published / Çevrimiçi yayın: 05 Kasım 2020

©2020 JCBPR, Available online at <http://www.jcbpr.org/>

## GİRİŞ

Zamanımızın büyük bir bölümünü geçirdiğimiz işyeri, başta bireysel ilişkiler olmak üzere pek çok örgütsel davranış fenomeninin geliştirildiği ortamlardır. İlişkilerin yokluğundan kaynaklanan toplumsal yalnızlık veya izolasyon oldukça tartışılmış konular olmasına rağmen (Ernst ve Cacioppo, 1999), iş yerinde yalnızlık bilimsel yazında çok ender

ele alınmıştır. Bilimsel yazında eksik diğer bir husus ise iş yeri yalnızlığına etken olan boyutların genellikle psikolojik bağlamda ele alınmış olmasıdır (Zhou, 2018). Yapılan çalışmalarda yalnızlığı ölçmek üzere geliştirilmiş ölçekler tek boyuta dayandığından, bireyin yalnızlığını hiçbir koşulda ve bağlamda ele almaz ve yalnızlığın sebebini/kaynağını ortaya koyamaz (Bell, Roloff, Camp ve Karol, 1991; Wright, 2005). Bu bağlamda işyerinde yalnızlığa anlamında etki eden faktörler ve yalnızlığın sonuçlarının ayrılması konusunda hala tartışmalar sürmektedir. İş yeri düzeni, çalışanların yalnızlığını etkileyen bir organizasyon boyutu olarak görülmektedir. Yapılan çalışmalarda her ne kadar fiziksel çalışma alanı tasarımının bireysel ve örgütsel performans üzerindeki etkisi araştırılmış olsa da (örn. Smith-Jackson ve Klein, 2009; Hongisto ve ark., 2016; Herbig ve ark., 2016, (Robertson, Huang, O'Neill ve Schleifer, 2008), iş yeri düzeninin iş ilişkileri üzerindeki etkisini değerlendiren çalışma eksikliği mevcuttur. Araştırma eksikliğinin temel sebebinin iş ilişkilerini etkileyen mekânsal faktörlerinin yönetim ve organizasyonel davranış bağlamında yeterince kavramsallaştırılmaması ve ölçülememesi olduğu değerlendirilmektedir.

Doktorlar Sağlık Bakanlığının ilgili kanunları gereğince topluma koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici hizmetler sunan ve yoğun mesai saatleri olan çalışanlardır. Gazi Üniversitesinde yapılan bir çalışmada haftalık çalışma süresi intörn doktorlar için ortalama 73,6±18,6 saat, araştırma görevlisi doktorlar için ortalama 73,8±26,5 saat olarak tespit edilmiş ve günlük iş yükünü intörn doktorların %88,7'si "çok ağır veya ağır", araştırma görevlisi doktorların ise %74,9'u "çok ağır veya ağır" bulunduğunu belirtmiştir (İlhan ve ark., 2009). Başka bir çalışmada Atatürk Üniversitesi Hastanesi acil servisinde bir doktorun günlük olarak 81 ve üzeri hasta muayene ettiği ve ayda 6–10 arası nöbet tuttuğu görülmüştür (Delice, 2016). Benzer çalışma koşullarının diğer hastanelerde yaşandığı bilinmektedir. Bu zor koşullara ek olarak Çin'in Wuhan kentinden başlayarak Türkiye'ye ulaşan ve pandemiye dönüşen Corona virüsü, sağlık çalışanlarının çalışma şartlarını daha da zorlaştırmıştır. Özellikle hastalar ile daha fazla temasta olan doktorlar en büyük risk grubunu oluşturmakta bunun sonucu kendilerini diğer sosyal çevrelerinden izole etmektedirler. Bu izolasyon, yoğun çalışma temposu ve toplumsal rolleri gereği doktorlar yaşam akışının diğer insanlar için sağladığı olağan duygusal sosyal desteğin dışında yaşamakta ve yalnızlık duygusu yaşamaktadırlar (Wright, 2012). İş yeri düzeni özellikle Türkiye'de yoğun çalışan doktorların günlük faaliyetleri içerisindeki duygularını etkilemekte ve

yönetim alanındaki araştırmacılara yeni çalışmalar için fırsatlar sunmaktadır. Daha önce yapılan çalışmalarda intörn doktorların %40,8'inin, araştırma görevlisi doktorların ise %30,8'inin fiziki koşullarından memnun olmadığı tespit edilmiştir (İlhan ve ark., 2009).

İş yeri düzeni ile ilgili araştırmalar parçacıl ve bütüncül yaklaşımlar olarak iki grupta ele alınmaktadır. Parçacıl yaklaşımlar, açık, kapalı ya da karma düzenli ofislerde çalışanın iş verimi ve psikolojisi gibi değişkenlerinin hangi mekânsal değişkenler ile ilişkilendiğini araştırmaktadır. Araştırmalarda çalışanların konforlarının geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bütüncül yaklaşımlar çalışma alanlarının tüm performanslarını bir arada ele almaya ve ölçmeye yönelik çalışmalardır. Çalışmalarda hedef, çalışan memnuniyetini ölçerek mekânsal koşulların geliştirilmesidir (İnce ve Dinç, 2008). Khazançi ve ark., (2018) mekânsal boyutların, işyeri ilişkilerini aktif olarak etkilediğini önererek, bu boyutların fiziksel yakınlık, çalışma alanı tahsisi, mahremiyet ve kalabalık (aşırı sosyal uyarı) olarak sınıflanabileceğini teorik olarak tespit etmişlerdir. Çalışmada söz konusu teorik boyutlar uygulamalı olarak incelenerek yönetim ve organizasyon alanı çalışmalarında kullanılabilir bir ölçek haline getirilmiş ve geçerlilik güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Mevcut çalışmada, iş yaşamında yalnızlık kavramının iş yeri düzeni ile ilişkisine odaklanılmıştır. İş yaşamında yalnızlık, çalışanın kendi iş yeri koşullarını yorumlamasını ve çalışanın arzu ettiği ile gerçekte olanın uyumsuzluğunu temsil eden bir kavramdır. Yalnızlık ve işyeri düzeni ilişkisinin özellikle doktor çalışanlar örneğinde incelenmesinin yazına katkı sağlayacağı, çalışmada elde edilecek sonuçlar doğrultusunda doktorların çalışma mekânlarında yapılacak iyileştirmelere dayanak sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### İş Yeri Düzeni

Günümüzde çalışanlar yaşantılarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. İş yerindeki düzen çalışanların işleri ve iş arkadaşlarına karşı tutumlarına etki etmektedir. Bu yüzden çalışma ortamlarının ve koşullarının çalışanlara uygun, işlerini rahatlıkla yapabileceği şekilde düzenlenmiş olması gerekmektedir.

Kullanıcıların ofis sistemi içindeki ihtiyaçları fiziksel ihtiyaçlar ve psikolojik ihtiyaçlar olmak üzere iki ana başlık altında toplanabilmektedir. Fiziksel ihtiyaçlar, ofis sistemindeki eylemlerini gerçekleştirirken içinde bulunan çevrenin sahip olması gereken fiziksel koşullardır. Çevrenin olumsuz fiziksel koşullarına karşı korunması ve konfor içinde eylemleri gerçekleştirerek yaşamını sürdürmesine yönelik, boyutsal, ısısal, işitsel ve görsel ihtiyaçlardır. Psikolojik ihtiyaçlar, mahremiyet, kişisel alan ve moral ihtiyaçları olarak sınıflanmaktadır (Kaya, 2007). İş memnuniyeti, çalışanın fiziksel ve sosyal şartlarla birlikte, görevine olan duygusal tepkisidir ve psikolojik olarak talep ve beklentilerinin karşılanma derecesini işaret eder (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Açık plan (bölmesiz) ofisler, ekonomik ve organizasyonel nedenlerden dolayı günümüzde tercih edilen en popüler ofis türlerinden biridir. Açık plan ofisler genellikle ekranlar veya bölücü panellerle ayrılabilen iş istasyonlarından oluşur. Günümüzde çalışan başına gerekli alan az olması, çalışma alanının düzeninin kolayca değiştirilmesi gibi başlıca ekonomik nedenlerin yanı sıra genişlik, ferahlık verici modern mimari tasarım, gelişmiş iletişim ve ilişkiler, daha iyi bilgi akışı, daha fazla iş katılımı ve ortak alanlara daha kısa mesafeler sağladığı için açık plan ofisler tercih edilmektedir (Kitapçı, 2018). Açık plan ofis düzeninin iş arkadaşları arasında iletişimi ve etkileşimi kolaylaştırdığı, iş yeri memnuniyetini ve ekip çalışması etkinliğini arttırdığı varsayılır. Öte yandan, açık plan düzenlerinin kontrol edilemeyen gürültü ve mahremiyet kaybı nedeniyle daha rahatsız edici olduğu kabul edilmektedir. Kapalı özel ofisler, özellikle akustik, mahremiyet ve proksemik konularında açık plan ofislerden daha iyi performans göstermektedir (Kim ve Dear, 2013).

İş yeri düzenlerinin fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi, çalışanların iş yeri davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda Khazanchi ve ark. (2018) tarafından örgütsel davranış fenomenlerinin etkileşimi bağlamında, fiziksel yakınlık, çalışma alanı tahsisi, mahremiyet ve kalabalık (aşırı sosyal uyarı) olmak üzere dört faktörlü iş yeri düzeni kavramının teorik olarak çalışma alanlarındaki fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları kapsayan şemsiye bir kavram olduğu değerlendirilmiştir. Söz konusu teorik kavramın bir ölçek olarak geliştirilmesi ile iş yeri düzeninin çalışanların işyeri ilişkilerini anlamamıza yardımcı olacağı ve yazına katkı sağlayacağı görülmüştür.

### **Fiziksel Yakınlık**

Çalışma alanı yapılandırılmasında yakınlık, iki kişi arasındaki fiziksel mesafedeki bir artış veya bir azalma olarak tanımlanmaktadır (Seabury, 1971). Örneğin açık büro tiplerinde masa tipi değişimi, oturma düzeni planlamaları gibi düzenlemeler ile fiziksel yakınlık azaltılıp çoğaltılabilmektedir.

### **Çalışma Alanı Tahsisi**

Yeni bilgi teknolojileri, değişen iş gücü demografisi, artan müşteri beklentileri, uluslararası şirketler ve maliyet baskıları, geleneksel görüşleri değiştirmekte ve yeni bir trend olarak çalışma alanı tahsis edilmemiş esnek işyerinde mobil çalışanları ön plana çıkarmaktadır (Brown, 2009). Mobil çalışanlar artık belli bir süre için bir masaya bağlanmadan işlerini yapabilmektedir. Gelişen teknoloji çalışanların esnek bir şekilde çalışmalarına ve ihtiyaç duydukları her yerde çalışarak çalışma hayatı seçimlerini iyileştirmelerine izin vermektedir (Venezia ve Allee, 2007). İşler taşınabilir hale geldiğinden çalışana tahsis edilmiş iş yeri ihtiyacı giderek azalmakta, raporlarını yazabilecekleri, iş ile ilgili konularını diğer çalışanlar ile görüşebilecekleri, beraber kahve içebilecekleri ve toplantı yapabilecekleri ortak alanlara olan ihtiyacı artırmaktadır (Donahue, 1998).

### **Mahremiyet**

Mahremiyet çalışanların başkaları tarafından kendilerine erişim konusunda arzulanan bir kontrol seviyesi kazanmasıdır. İş ortamı birçok yönden, çalışanların kendilerini başkalarına sunmalarını gerektirir, ancak örgütsel yaşamdaki belirli mekanizmaların, çalışanların başkalarının sahip oldukları erişim miktarını düzenlemelerine yardımcı olması beklenir (Laurence, 2013). Genel olarak, mimari açıdan tenha olan ofislerde çalışanların en yüksek mahremiyet seviyelerini yaşamaları beklenmektedir. Bu tür mimari çalışanların dikkat dağıtıcı gürültüye karşı korunmasına ve başkalarının kontrolsüz görsel maruziyetini azaltmaya yardımcı olur (Robson, 2008). Sosyal psikoloji tarafından duygusal olarak bağlı olunan, insan bedeni etrafındaki, insanların kendi alanları olduğunu hissedecekleri "kişisel mesafe" iş yeri mahremiyeti ile ilişkilendirilebilir. Kişisel mesafe sabun köpüğü ve salyangoz kabuğu metaforları ile tanımlanmıştır. Kişisel mesafe boyutları sabit olmayıp, içsel duruma, yaşa, kültüre ve içeriğe göre değişmektedir (Sommer ve Vanvitelli, 2017).

### **Kalabalık (Aşırı sosyal uyarı)**

Tüm insanlar mutlu olmak için çabalar. Mutluluk bireyin özelliklerini tanınmasına, kişinin yakın ilişkilerden destekleyici bir ağa sahip olup olmadığına, kişilik yapısının günlük olayları olumlu yorumlamasına, işini severek yapmasına ve bireyin sosyal destek, amaç ve gerektiren bir inancı olup olmadığını bağlıdır (Myers ve Diener, 1995). Bu bağlamda iş yerinde kurulacak sosyal ilişkilerin çalışan üzerinde pek çok olumlu etkiler yapacaktır. Açık plan ofisler daha kalabalık çalışan grubunu içerdiğinden hem düşük ticari maliyeti hem de gelişmiş çalışan iletişimi sağlamaktadır (Loewen ve Suedfeld, 1992). Fakat artan kalabalık ve iletişimde çalışan bağlamında artan konsantrasyon zorlukları, görev performansının azalması ve çalışanlar arasında işbirliğinin azalması gibi pek çok olumsuz sonuca neden olmaktadır (örn. Vassie ve Richardson 2017; Jahncke ve ark., 2011; Shafaghat ve ark., 2015).

### **İş Yaşamında Yalnızlık**

İnsan sosyal bir varlıktır ve diğer insanlar ile sosyal etkileşim içine girmek ister. Bireyin sosyal ilişki ağlarının kalitesizliği ve nicelik eksikliğinden kaynaklanan olumsuz bir durumdur (Erzen ve Çikrikci, 2018) ve çalışanlar üzerinde psikolojik ve fiziksel olarak birçok negatif etkisi bulunmaktadır (Cacioppo ve Cacioppo, 2018). Buna karşılık araştırmalar, en az yalnız olan kişilerin güçlü arkadaşlıkları olduğunu, sosyal ağlarında başkalarıyla duygusal olarak bağlandıklarını ve daha geniş bir sosyal gruba yakınlık ve üyelik duygusu yaşadıklarını göstermektedir (McWhirter, 1990).

Yalnızlık duygusu; kişiler arası ilişkilerin sosyal ihtiyaçları karşılamadığı, kişisel ihtiyaçları doyumayı başaramadığı ve sosyal ödüllerin azaldığı durumlarda ortaya çıkar (Mund ve Neyer, 2019); Oğuz ve Kalkan, 2014). Yalnızlık, arzu edilen sayıdaki veya bir kişinin sosyal ilişkilerinin niteliğindeki eksiklik algısına eşlik eden üzücü bir sosyal tecrit duygusudur. Tanımda vurgulandığı üzere yalnızlık bir algıdır ve birey yalnız bir hayat yaşarken yalnız hissetmeyeceği gibi pek çok sosyal ilişkisi varken yalnızlık hissedebilir (Coyle ve Dugan, 2012).

Yalnızlık üzerine olan araştırmalar genellikle yalnızlığın sebepleri ve yalnızlıktan kaynaklanan bireylerin davranışsal sonuçları (Ernst ve Cacioppo, 1999; Hays ve DiMatteo, 1987) olmak üzere iki grupta toplanmıştır (Chan ve Qiu, 2011). Psikolojide yalnızlığın birçok tanımı olmasına rağmen ortak özellikler sosyal dünyadan algılanan eksikliklerden; bireyin yaşadığı öznel bir durum ve temelde üzücü

bir deneyimdir (Chan ve Qiu, 2011; Peplau ve Perlman, 1982; Weiss, 1987). Fakat yönetim alanında yalnızlığın sebepleri ve etkileri yeterince ele alınmamıştır.

İşyeri yaşamında yalnızlık çalışanların fiziksel olarak birbirinden uzak olmasından ziyade, iş yerinde çalışanlar arasında iyi kalitede ilişkilerin algılanmaması nedeniyle ortaya çıkan sıkıntı olarak tanımlanmaktadır (Wright, 2005). Yalnızlık ilişkisel bir yapı olduğundan, yalnız insanların kendileri hakkında ne kadar yalnız hissettiğini değil, aynı zamanda başkalarına karşı nasıl hissettiğini ve nasıl davrandığını ve daha da önemlisi başkalarının kendilerine karşı nasıl hissettiğini ve nasıl davrandığını etkiler (Özçelik ve Barsade, 2018).

Çalışanlar iyi bir çalışma ortamını, iş yerinde diğer çalışan insanlara güven duyulan ve zevk alınan, yapılan işle gurur duyulan yer olarak tanımlanmaktadır. Günlük hayatlarında dengeli, doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olan çalışanlar, çalışma ortamlarında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almada sıkıntılar yaşayabilmektedir (Mercan ve ark., 2012). İş yerinde yaratılan olumlu atmosfer, sosyal etkileşim ve sosyal iş kaynaklarının artırılması çalışanı iş yaşamında yalnızlığa karşı güçlendirmektedir (Öge ve ark., 2018). Weiss (1973) yalnızlığı, bireyin belli durumlara karşı doğal bir tepkisi, zayıflık biçimi olarak tanımlar. Duygusal ve sosyal arkadaşlık iki ayrı yalnızlık biçimi olarak, boşluk, endişe, huzursuzluk ve marjinalite duygularının sebebi olarak tanımlanmıştır.

### **Duygusal Yalnızlık**

Weiss'e (1973) göre duygusal yalnızlık samimi bir sosyal figürün, partnerin, iyi bir arkadaşın, yokluğundan kaynaklanır. Duygusal yalnızlık sosyal yalnızlığa göre daha acı vericidir. Aileden ve arkadaşlardan gelen sosyal destek ile değil ancak yeni ve yakın bir ilişki kurarak çözülebilir.

### **Sosyal Yalnızlık**

Sosyal yalnızlık, azalan sosyal ağ boyutunun ve sosyal temasın yetersizliğinin nesnel ve ölçülebilir bir yansımasıdır (Steptoe ve ark., 2013). Weiss (1973)'e göre sosyal yalnızlık daha geniş bir temas grubunun ya da ilgi çekici bir sosyal ağın (mahalledeki arkadaşlar, meslektaşlar ve insanlar) yokluğundan kaynaklanır. Sosyal yalnızlık, bir insanın gerçek sosyal ilişkileri ile bireyin sosyal temas için ihtiyaç veya istekleri arasında bir uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkar (Perlman ve Peplau, 1984).

## TEORİK GELİŞİM VE HİPOTEZLER

İş yeri düzeni yerleşimi son yıllarda geleneksel özel (veya hücresel) mekânsal yapılandırmadan modern açık plana geçtikçe, çalışanlar ve organizasyon üzerindeki etkileri, mimarlık, mühendislik, sağlık ve psikoloji gibi çeşitli disiplinlerdeki çeşitli perspektiflerden kapsamlı bir şekilde incelenmeye başlamıştır (Kim ve Dear, 2013). Pek çok işletmenin fiziksel bir ayak izi vardır ve Türkiye’de mevcut hastanelerinde doktorların muayene düzenleri için geliştirmiş olduğu bir iş yeri düzeni mevcuttur. Bazı yüksek profilli şirketler, “insanların yaratması, işbirliği yapmaları ve birlikte çalışmalarını için harika bir açık ortam yaratma” amacıyla, Apple Park gibi binalar inşa etmektedir. Düşük bütçeli şirketler dahi, sağladıkları çalışma ortamları ile çalışanları cezbetmek, ekip çalışmasını teşvik etmek ve müşterilere ve yatırımcılara inovasyon kapasiteleri hakkında bir mesaj göndermek istemektedirler. Ancak iş yeri düzeninin ne kadar iyi ya da kötü olduğu konusunda yeterince çalışma yapılmamıştır (Veitch, 2018).

İş yerinde yalnızlık, sağlık problemleri, sosyal ağ, yaygın anksiyete bozukluğu ve majör depresyon bozukluğu birbiriyle ilişkili kavramlardır. Yazında bu bağlamda çalışmalar mevcuttur (örn. Domènech-Abella ve ark., 2019, Macdonald, 2018). Diğer çalışanlar ile istedikleri düzeyde ilişki kuramayan çalışanların mutsuz oldukları (Demir ve Kutlu, 2016), daha düşük iş performansı gösterdikleri desteklenmiştir (Özçelik ve Barsade, 2018). Bu bağlamda iş yeri düzeninin doktorların iş yeri yalnızlık duygusuna sürüklenmesi üzerindeki etkisi incelenerek, yalnızlık duygusunun olası negatif organizasyonel sonuçlarının önlenmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, iş yeri düzeninin, iş yaşamında yalnızlık duygusunu etkileyip etkilemediği araştırma sorunsalına dayanarak aşağıda sunulan çalışma hipotezleri kurulmuştur.

**H<sub>1a</sub>:** İş yeri düzeni boyutlarından fiziksel yakınlık, iş yaşamında yalnızlık duygusunu azaltır. Başka bir ifadeyle fiziksel yakınlık, yalnızlık duygusunu negatif olarak etkiler.

**H<sub>1b</sub>:** İş yeri düzeni boyutlarından kalabalık (aşırı sosyal uyarı), iş yaşamında yalnızlık duygusunu azaltır. Başka bir ifadeyle kalabalık işyerinde yalnızlık duygusunu negatif olarak etkiler.

**H<sub>1c</sub>:** İş yeri düzeni boyutlarından mahremiyet (çalışma alanı tahsisi), iş yaşamında yalnızlık duygusunu pozitif olarak etkiler. Başka bir ifadeyle, işyerindeki mahremiyet, işyerindeki yalnızlık duygusunu arttırır.

## YÖNTEM

### Örnekleme

İş Yeri Düzeni ölçeğinin oluşturulmasında önemli katkılar sağlayabilecekleri değerlendirildiğinden yoğun bir iş temposunda genel olarak belli bir mekâna bağlı olarak çalışan doktorlar seçilmiştir. Türkiye’de hekim başına düşen hasta sayısı 513 ve hekim başına müracaat sayısı ise 2018 tarihi itibarıyla 5110’dur (TÜİK). Van ilinde 2018 yılı itibarıyla özel dâhil olmak üzere 1236 uzman ve 364 pratisyen hekim ve 2887 yatak bulunmaktadır ve Van’da hekim başına düşen hasta sayısı 710 ile Türkiye ortalamasının çok üzerindedir. Ayrıca araştırmacılarından birisinin Van ilinde ikamet etmesinden dolayı çalışma evreni olarak Van il merkezinde çalışan doktorlar alınmıştır. Çalışma evreni olarak belirlenen Van il merkezinde çalışan 583 doktorun tamamına ulaşılmıştır. Veriler anket yöntemi ile 03 Şubat – 25 Mayıs 2019 tarihleri arasında toplanarak geri dönüş sağlanan 218 veriden analize uygun 199 veri çalışmaya dâhil edilmiştir. Van ilindeki durumun seçilmesi çalışma odağını temsil eden sınırlarını tanımlamaktadır. Durum çalışması; tek bir durum ya da olayın derinlemesine boyutsal olarak incelendiği, verilerin sistematik bir şekilde toplandığı ve gerçek ortamda neler olduğuna bakıldığı bir yöntemdir. Elde edilen sonuçlarla olayın neden o şekilde oluştuğu ve gelecek çalışmalarda nelere odaklanılması gerektiğini ortaya koyar (Subaşı ve Okumuş, 2017).

### Ölçek Geliştirme Süreci (İş Yeri Düzeni)

Ölçek geliştirme çalışması Gürbüz ve Şahin (2015) tarafından belirtilen metodoloji doğrultusunda yapılmıştır. Çalışmada öncelikle Khazanchi ve ark. (2018) teorik çalışması temel alınarak yazın taraması yapılarak taslak anket oluşturulmuştur. Taslak anket pilot uygulama ile analiz edilmiştir. İşyeri düzeni anketi başlangıçta 12 sorudan oluşan dört boyutlu (fiziksel yakınlık, çalışma alanı tahsisi, aşırı sosyal uyarı ve çalışma alanı kontrolü) boyutlarından oluşmakla birlikte daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizinden de (Şekil 1) görülebileceği gibi “çalışma alanı kontrolü” boyutu diğer boyutların altına kaymıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda ankete son şekli verilerek nicel veri toplama aracı oluşturulmuş ve çalışma evrenine uygulanmıştır. Anketler online ve mobil olarak tamamen anonim ve katılımcının gönüllülüğü esasına dayanarak “surveymonkey” veri toplama uygulaması kullanılarak yapılmıştır (EK-A). Her iki ankette de beşli Likert ölçeği kullanılmıştır (1, kesinlikle katılmıyorum; 3, kararsızım; 5, kesinlikle katılıyorum)

İş Yeri Düzeni ölçeğinin geçerliliği, Keşfedici Faktör Analizi (KFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile yapılacağından öncelikle maddelerin normal dağılıp dağılmadığı çarpıklık (skewness), basıklık (kurtosis) değerleri ve Q-Q plot grafikleri incelenerek tespit edilmiştir.

EK A: İş yeri düzeni ölçeği (1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum)	
Faktörler	
Fiziksel Yakınlık	1. Özel çalışma alanı mesleğimi icra etmem için daha uygundur.
	2. İşimi yaparken özel çalışma alanımın olmasına dikkat ediyorum.
	3. Özel çalışma alanım olduğunda daha verimli olduğumu düşünüyorum.
	4. Hizmet veren ve alan iletişim için yeterince yakın mesafede olmalıdır.
	5. Birkaç kişiyle paylaştığım çalışma alanım fikir paylaşımı, ortak çalışma vb. açısından uygundur.
Kalabalık (Aşırı sosyal uyarı)	6. İşletmeler ortak akıldır bu yüzden çalışma alanı ortak olmalıdır.
	7. Çalışma alanı olması gerektiği kadar kalabalık (yoğun) olmalıdır.
	8. Kalabalık iş arkadaşı grubuyla çalışmaktan memnunum.
Çalışma Alanı Tahsisi (Mahremiyet)	9. İş yerinde tahsis edilen odalar yeterli mahremiyeti/gizliliği sağlamamaktadır.
	10. Hizmet veren-alan ilişkileri çok tecrit olmamalıdır.
	11. Çalışma alanıma sadece ben girebilmeliyim.
	12. Hizmet alan ilişkileri açısından hizmet alan ile ilgili özel kayıtlarım olmalıdır.

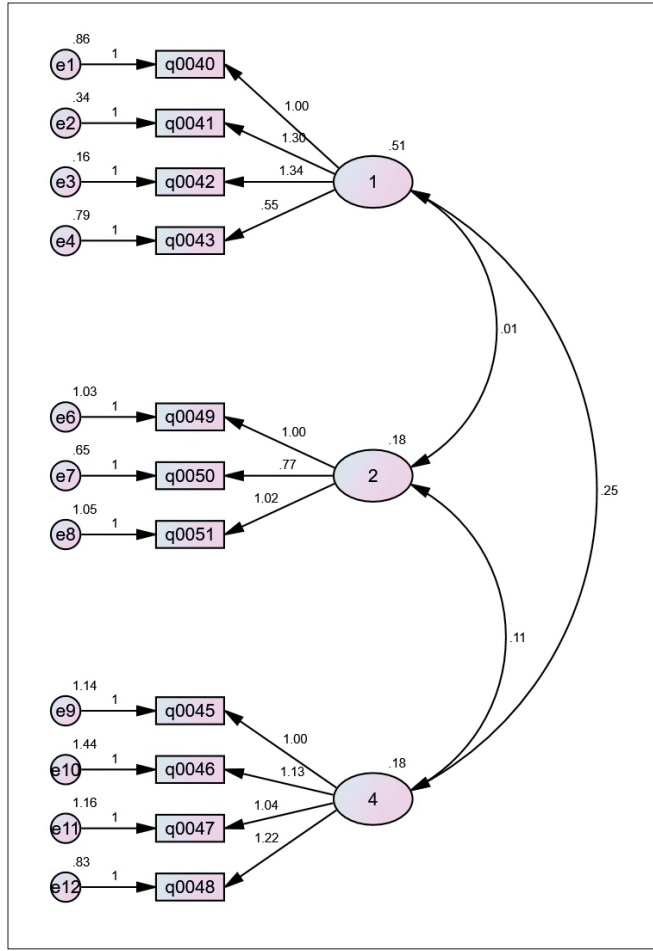
Ölçek ifadelerinin basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile +2 arasında değer almaktadır. Normal dağılım için, -2 ve +2 arasındaki çarpıklık ve basıklık değerleri kabul edilmektedir (Gravetter ve Wallnau, 2014). Çarpıklık, basıklık değerleri ve Q-Q plot grafikleri incelendiğinde normal dağılım ön koşulu sağlanmıştır. DFA ve KFA korelasyon matrisleri üzerinden çalışmaktadır. Ölçek maddelerinin korelasyon analizi Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'de sunulduğu üzere korelasyon katsayıları dikkate alındığında değişkenler ve boyutlar arasında genel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. KFA incelemek verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile incelemektedir. KMO'nun 0,60'dan yüksek çıkması, Bartlett testinde, hesaplanan ki-kare istatistiğinin anlamlı çıkması, veri matrisinin uygun olduğunun göstergesidir (Büyüköztürk, 2016). Çalışmada KMO değeri 0,567 olarak tespit edilmiştir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda ki-kare değeri 138,971, serbestlik derecesi değeri (sd) 66 ve p değeri <0,0001 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. KFA sonucunda üç faktör elde edilmiş, 44'ncü soru faktör yükünün düşük olması (0,4'ten düşük) nedeni ile analizden çıkartılmıştır. Üç faktörün açıklanan toplam varyansının %45 olduğu görülmüştür.

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonuçları Şekil 1'de gösterilmiştir. Yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla öncelikle Principal Axis Factoring yöntemi ile faktör matrisi oluşturulmuş daha sonra Oblimin with Kaiser Normalization yöntemiyle patern matrisi oluşturulmuştur. Oblimin metodunun seçilmesinin

**Tablo 1:** İş yeri düzeni ölçeği maddeleri korelasyon değerleri

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1,00											
2	0,54**	1,00										
3	0,57**	0,76**	1,00									
4	0,21**	0,28**	0,36**	1,00								
5	0,07	0,20**	0,13	0,06	1,00							
6	0,28**	0,30**	0,38**	0,31**	0,10	1,00						
7	0,12	0,22**	0,17*	-0,05	0,07	0,05	1,00					
8	0,19**	0,20**	0,22**	0,05	0,09	0,15*	0,17*	1,00				
9	0,26**	0,29**	0,34**	0,33**	0,09	0,16*	0,14*	0,18*	1,00			
10	-0,06	-0,01	-0,11	-0,14*	0,18*	0,02	0,18*	0,05	0,02	1,00		
11	0,14*	0,18*	0,16*	0,45**	0,14	0,12	0,10	0,07	0,33**	0,11	1,00	
12	-0,14*	-0,02	-0,09	-0,02	0,22**	-0,09	0,20**	-0,01	0,07	0,16*	0,11	1,00



Şekil 1. İş Yeri Düzeni Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi  
( $\chi^2=82,775$ ,  $sd=0,419$ )

sebebi değişkenler arasında var olduğu tahmin edilen korelasyon etkilerinden daha sağlıklı rotasyona tabii tutulması açısından (Leech, Barrett ve Morgan, 2015).

Doğrulayıcı faktör analizi bazı açılarından EFA'ya benzer, ancak felsefi olarak oldukça farklıdır. DFA ile araştırmacı, hem değişkenler içinde var olan faktör sayısını hem de sonuçlar hesaplanmadan önce her değişkenin hangi faktörü yüksek yükleyeceğini belirtmelidir. Dolayısıyla teknik faktörlere değişkenler atamaz. SEM (Yapısal eşitlik modeli) daha sonra bir araştırmacının a-priori faktör yükü modelinin gerçek verileri ne ölçüde temsil ettiğini test etmek için uygulanır. Bunu uygulayabilmek için rotasyon sonucu elde edilen pattern matrisi kullanılarak şekildeki yapısal eşitlik grafiği elde edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonuçları Şekil 1'de gösterilmiştir.

Ölçeğe ait DFA'ya ait uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de sunulmuştur. Oluşturulan modelin sunulan uyum indeksleri

incelendiğinde: Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/sd$ ) 2,01; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,072; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değeri 0,872 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,905 olarak bulunmuştur. Tablo 2'de görüldüğü gibi ölçek iyi uyum değerlerini sağlamaktadır ve iyi uyum göstermektedir. Keşfedici ve Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğin geçerliliği için yeterli kanıt toplanmıştır.

Tablo 2: İş yeri düzeni ölçeği uyum indeksleri (Şekil 1 değerleri)

Değişken	$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			$\leq 5$	$\geq 0,85$	$\geq 0,80$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$
Değer	82,775	41	2,01	0,931	0,89	0,905	0,872	0,072

### İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Araştırmamızda kullanılan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ), Wright ve ark. (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Doğan (2006) ve ark. tarafından Türkçeleştirilerek geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçek duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeğe ait DFA'ya ait uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te sunulmuştur. Oluşturulan modelin sunulan uyum indeksleri incelendiğinde: Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/sd$ ) 1,455; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,048; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değeri 0,982 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0,988 olarak bulunmuştur. Tablo 3'te görüldüğü gibi ölçek iyi uyum değerlerini sağlamaktadır ve iyi uyum göstermektedir.

Tablo 3: İş yaşamında yalnızlık ölçeği uyum indeksleri

Değişken	$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			$\leq 5$	$\geq 0,85$	$\geq 0,80$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08$
Değer	43,655	30	1,455	0,958	0,923	0,988	0,982	0,048

Çalışma değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri Tablo 4'te sunulmuştur. Değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

İş yeri düzeninin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. İş yeri düzeni değişkeni bir bütün olarak iş yaşamında yalnızlık değişkeni üzerinde etkili değildir. İş yeri düzeni değişkeninin fiziki yakınlık ve kalabalık (aşırı sosyal uyarı) faktörünün iş yaşamında yalnızlık değişkeni üzerinde etkili olmadığı buna karşın mahremiyet (çalışma alanı tahsisi) iş yaşamında yalnızlık üzerinde

etkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda  $H_{1c}$  hipotezleri kabul edilmiş,  $H_{1a}$  ve  $H_{1b}$  hipotezleri ret edilmiştir. Bu sonuçlara göre, özel çalışma alanı tahsisi yalnızlık duygusunu artırırken, sosyal arkadaşlık duygusunu da arttırmaktadır. Bunun yorumu doktorların açık alanlardan daha ziyade odalarında sosyal arkadaşlıklarını sürdürdükleri şeklinde olabilir. Buna karşın kalabalıklar (aşırı sosyal uyarı) ise hem duygusal yoksunluk hem de sosyal arkadaşlıkta etkili değildir. Çalışmanın ilginç diğer bir sonucu ise fiziksel yakınlık boyutunun hem yalnızlığı hem de arkadaşlığı arttırdığıdır fakat arkadaşlığı, duygusal yoksunluğa göre daha fazla etkilemektedir (0,162'ye karşı 0,257). Bu ise doktorların başlangıçta fiziksel olarak yakın olmakla arkadaş olmadıkları ama daha sonra arkadaşlıkları arttıkça fiziksel olarak yakın olmak istedikleri şeklinde açıklanabilir.

Bu beklenen veya tahmin edilebilen bir sonuçtur. Şöyle ki; iş yeri düzeni tek başına doktorların yalnızlık algısı üzerinde etkili değildir. İş yeri düzeninin mahremiyet (çalışma alanı tahsisi) doktorların yalnızlıklarını arttırmakta ve azaltmaktadır ki bu beklentilerin aksine doktorları yalnızlığa iten çalışma alanlarının aslında onları verimli kılmaktan ziyade yalnız hissetmelerine neden olduğu görülmektedir.

## BULGULAR

Bu çalışmanın amacı işyeri düzeninin doktorların iş yaşamındaki yalnızlık algıları üzerine etkisini araştırmaktır.

Anketlere dayalı sonuçlara göre İş yeri düzeni ilk defa ampirik olarak test edilmeye çalışılmış ve üç boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Bu ölçeğe göre boyutlar Fiziksel yakınlık, kalabalık ve mahremiyet boyutları altında toplanmıştır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre fiziksel yakınlık ile sosyal arkadaşlık düzeyi ortaya yakın seviyede pozitif ve anlamlı şekilde ilişkilidir (0,211). Diğer bir husus doktorlara tahsis edilecek çalışma alanı sosyal arkadaşlığı daha fazla ve pozitif yönde etkilemektedir (0,362). Bu sonuçlara göre doktor odaları hastanelerde sadece hasta bakım veya doktora verilecek en küçük alan şeklinde değil doktorların birlikte vakit geçirmesine imkân sağlayacak şekilde düzenlenmelidir Unutulmamalıdır ki daha motive olmuş ve sosyal ilişkiler geliştiren doktorların mesleğini daha iyi yaptıkları ve bunu da hastalarına ve mesleklerine yansıttıklarıdır. Fakat günümüz hastaneleri doktorları bir makine olarak görmekte, motivasyonlarından ziyade daha fazla hasta kapasitesine sahip şekilde düzenlenmektedirler.

Aşırı sosyal uyarı yani kalabalık bir ortam korelasyon analizine göre (Tablo 4) hem duygusal yoksunluk hem de sosyal arkadaşlık boyutları ile anlamlı derecede ilişki göstermemiştir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 5) iş yeri düzeni bağımsız değişkeni genel itibarıyla bağımlı değişken "yalnızlık" üzerinde etkili değildir. Bu tabloya göre yalnızlık değişkeni üzerinde en fazla etki mahremiyet yani çalışma alanı tahsisi ile oluşmaktadır ( $R^2,447$ ). Bu boyutu sırasıyla fiziksel yakınlık ve kalabalık değişkenleri izlemektedir.

**Tablo 4:** Değişkenlere ait betimleyici istatistikler ve korelasyon analizi

	Ortalama	SS	1	2	3	4	5
1. Fiziksel Yakınlık	2,20	0,83	1				
2. Kalabalık (Aşırı Sosyal Uyarı)	2,41	0,68	0,027	1			
3. Mahremiyet (Çalışma Alanı Tahsisi)	2,70	0,72	0,503**	0,224**	1		
4. Duygusal Yoksunluk	3,79	0,87	0,162*	-0,062	0,211**	1	*
5. Sosyal Arkadaşlık	3,40	0,91	0,257**	-0,030	0,362**	0,512**	1

**Tablo 5:** İş yeri düzeni ve iş yaşamında yalnızlık boyutları ANOVA sonuçları

Wilks' Lambda	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
1. Fiziksel Yakınlık	0,509	1,112b	26,000	72,000	0,352	0,287
2. Kalabalık (Aşırı Sosyal Uyarı)	0,527	1,236b	22,000	72,000	0,247	0,274
3. Mahremiyet (Çalışma Alanı Tahsisi)	0,306	2,076b	28,000	72,000	0,007	0,447
Fiziksel Yakınlık* Kalabalık (Aşırı Sosyal Uyarı)* Mahremiyet (Çalışma Alanı Tahsisi)	0,835	0,852b	8,000	72,000	0,561	0,086



Bunula birlikte bu iki değişken yalnızlık üzerinde anlamlı etki göstermemektedir çünkü sig. Değerleri fiziksel yakınlık için 0,352 ve kalabalık için 0,247 olarak bulunmuştur. İş yeri düzeni tüm boyutlar açısından ele alındığında da yalnızlık değişkeni üzerinde anlamlı etkiye sahip değildir (sig. 0,561). Kısaca özetlemek gerekirse yalnızlık bağımlı değişkeni üzerinde sadece kişisel çalışma alanı tahsis anlamlı (sig. 0,007) ve önemli düzeyde (0,447) etkili bulunmuştur. Bununla birlikte mahremiyet yani çalışma alanı doktorlar tarafından kullanım amaçlarına göre hem duygusal yoksunluk oluşturmakta hem de sosyal arkadaşlığı arttırmaktadır (Tablo 4).

## SONUÇ

Bu çalışmada hem işyeri düzeni ölçeği ilk olarak geliştirilmiş hem de işyeri düzeni ve doktorların işyeri yalnızlığı arasındaki ilişki ilk defa ortaya konulmuştur. Günümüzde doktorların meslek, örgütsel çevre ve kişisel psikolojik davranışlarını içeren birçok araştırma bulunmakla birlikte, işyerini bir nesnel ortam olarak araştıran çalışma bulunmamaktadır. İşlevsel bir işyerinde, hem birey hem de çalıştıkları kurum için çok sayıda fayda vardır (Cawood ve ark., 2016). İşyeri, her ne kadar konum, mimari veya estetik tasarımın bir ifadesi olsa da çalışanların değerlerini ve davranışlarını etkiler (Coleman, 2013). Bu etkileşimi ortaya koymak açısından, öncelikle Khazanchi ve ark., (2018) tarafından kavramsal olarak ortaya konulan iş yeri düzeni, örgütsel davranış araştırmalarında kullanılabilir bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Bu ölçeğe uygun olarak yapılan çalışmada da işyeri düzeninin doktorların yalnızlık algıları üzerine etkisi olduğu görülmüştür.

Çalışmada, örgütsel davranış bilimini bağlamında iş yeri düzeninin ilişkilerin oluşumunu ve gelişimini etkileyebileceğini gösteren bazı kanıtlar elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre genel işyeri düzeni yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkili değilse de doktorlara ayrılan çalışma alanının yalnızlık üzerinde istatistiksel yönden anlamlı olduğu bulunmuştur. Çalışanların iş yeri mahremiyeti araştırmaları hizmet alanlar veya işverenler arasındaki sosyal değişimler, işletme varlıklarını koruma, özel bilgileri koruma üzerine odaklanmaktadır (Friedman ve Reed, 2007). İş yeri mahremiyeti başkalarının erişim, kullanım ve ihlal girişimlerini engellemek için bir bölgenin tahsis edilmesidir (Altman, 1975). Her ne kadar sosyal düzeni tesis etmek ve korumak, böylece etkileşimleri yumuşatmak ve çatışmayı azaltmak için işlevsel olsa da görevin yerine getirilmesinin çoklu etkileşimden yararlandığı

durumlarda (örn. yaratıcı fikirlerin üretilmesi) negatif etkileri de olabilmektedir (Brown ve Baer, 2015). Çalışanlar arasındaki benzerlik, tanışma, cazibe, iş birliği ve uyum iş yeri mahremiyeti toleransını artırırken, gürültü, kalabalık ve oda büyüklüğü gibi çevresel değişkenler mahremiyet algısını etkiler (Robertson, Huang, O'Neill ve Schleifer, 2008). Kültür de bu çevresel etkilere dâhildir. Örneğin Latin kültüründen insanlar Anglo-Saxon kökenli insanlardan daha küçük etkileşim mesafeleri kullanırlar (Sommer ve Vanvitelli, 2017).

Örgütsel yönetim terimi, organizasyonları başarısı için kavramlar ile ölçüm araçları ve çözümler sunar. Burada kavramlar sorunları algılamak ölçme ve çözümler ise çalışan davranışları ve ilişkilerine bağlı olarak stratejik, teknolojik ve organizasyon bağlamında araçlar üretmek için kullanılır (Seim ve Broberg, 2010). Bu bakımdan da, çalışmamız çözüm anlamına yönetim kuramına katkı sunmaktadır. Örneğin iş yeri tasarımı ile yalnızlığın azaltılması doktorların aldıkları maaş ve diğer sosyal yardımlardan da (Ayazlar ve Güzel, 2014) memnun olmasını sağlayabilir. Yönetim ve organizasyon anlamında diğer bir önemli husus yalnızlıkla başa çıkma konusunda hastaneler gerekli girişimlerde bulunmazlar ise kişilerin kendileri başa çıkma stratejileri uygulamaktadırlar ki (alkole yönelme, sigara içme vs.) (Mund ve Neyer, 2019) sonuçlar doktorlar açısından daha da negatif sonuçlanabilir.

Kuramsaldan işyerine dönük uygulama önerileri ise işyerlerinin sadece basit bir oda şeklinde düşünülmemesi gerektiğidir çünkü işyerlerinde mekânsal, organizasyonel, finansal ve teknolojik olmak üzere dört boyut vardır (Seim ve Broberg, 2010). Yalnızlık duygusunu yaşayan bireysel olarak önemlidir (Kämpf-Dern ve Konkol, 2017). İşyerinde üretim, bir çalışma alanının her köşesindeki aktörler tarafından bağımsız tasarım faaliyetleri ve karar vermelerinin bir yan ürünüdür (Launis, Vuori, ve Lehtelä, 1996). Yani günümüzde doktor odaları bir köşesinde el yıkama yerinin mevcut olduğu basit dört duvar yerine organizasyon (hasta, doktor, ilaç, bilgi, kaynaklar, meslektaşlar vb), finansal ve teknolojik olarak uygun düzenlenmelidir.

Yerel toplumlarda sağlık hizmeti sağlayıcıların temel unvanı olan doktorlar yoğun bir çalışma temposunda ve çok sayıda hasta ile yüz yüze temas kurmaktadır. İş yeri düzeni bir taraftan doktor-hasta mahremiyetini korumaya olanak sağlarken, doktorun gün içerisinde dengeli, doyurucu ve sağlıklı ilişkiler kurmasına engel olacak biçimde izole de olmamalıdır. Hills ve Levy (2014) tarafından yapılan çalışmada işyeri konforu istenilen bir özellik olmakla

beraber gizlilik, kontrol ve bitişiklik önemli kriterler olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanın ekipler halinde otururken bilginin daha kolay aktarılabilmesini takdir edilirken, başa çıkmak için çaba gösterilmesi gereken dikkat dağıtıcı şeyler (özellikle başkalarının telefon görüşmeleri vs.) olmaktadır (Hills ve Levy, 2014). Hastaneler bu bakımdan teknolojiyi kullanmalıdır. Ses bastırıcı cihazlar, yansıma önleyici bilgisayar kaplamaları vs. gibi araçlar aynı mekânda sesiz ve korunmuş çalışma ortamı yaratabilir. Ama maalesef günümüzde hastaneler hala bina ve ekipman düzeyine göre dizayn edilmekte, doktor odası denilince akla sadece dört duvar ve büro malzemesi gelmektedir. Bu bakımdan kalabalık bir ortam doktorları odalarına itmekte ya da uzaklaştırmaktadır. İş yerinde yalnızlık duygusuna sürüklenen doktor çalışan hem hastalara yeterince gereken ilgiyi gösteremeyecek, hem iş ve sosyal yaşamında pek çok olumsuz durum yaşayacaktır.

**Etik Kurul Onayı:** Çalışma, Van Valiliğinin Mayıs 2020 tarihli izni ile toplanmıştır.

**Hasta Onamı:** Çalışmaya katılan tüm katılımcılardan yazılı bilgilendirilmiş onam formu alındı.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız

**Çıkar Çatışması:** Yazarların bu araştırma bağlamında açıklaması gereken herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Finansal Destek:** Bu çalışma için herhangi bir kurumdan finansal destek alınmamıştır.

**Ethics Committee Approval:** The study was collected with the permission of the Governorship of Van in May 2020.

**Informed Consent:** Informed consent was obtained from all individual participants included in the study.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors declare no conflict of interest.

**Financial Disclosure:** No financial disclosure was received.

## KAYNAKLAR

Altman, I. (1975). *Environment and social behavior: Privacy, personal space, territory, and crowding*. Monterey, CA: Brooks/Cole.

Brown, B. L. (2009). *The Mobile Worker in the Flexible Workplace*. ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education, Columbus, OH.

Büyükköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

Gravetter, F. ve Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences* (8th Ed.) Belmont. CA: Wadsworth.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2015). *IBM SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation* (Fifth edition). New York, NY: Routledge, Taylor & Francis Group.

Peplau, L.A. ve Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. In Letitia Anne Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research, and therapy* 1-18. New York: Wiley.

Perlman, D. ve Peplau, A. L. (1984). Loneliness Research: A Survey Of Empirical Findings. In L. A. Peplau & S. Goldston (Eds.), *Preventing the harmful consequences of severe and loneliness*. 13-46. U.S. Government Printing Office, 1984. DDH Publication No. (ADM) 84-1312.

Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge: MIT Press.

Ayazlar, G. ve Güzel, B. (2014). The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.124>

Bell, R. A., Roloff, M. E., Camp, K. V. ve Karol, S. H. (1990). Is It Lonely at the Top?: Career Success and Personal Relationships. *Journal of Communication*, 40, 9-23. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1990.tb02247.x>

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçeri Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.218>

Brown, G. ve Baer, M. (2015). Protecting the turf: The effect of territorial marking on others' creativity. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1785-1797. <https://doi.org/10.1037/a0039254>

Cacioppo, J. T. ve Cacioppo, S. (2018). The growing problem of loneliness. *The Lancet*, 391(10119), 426. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(18\)30142-9](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(18)30142-9)

Cawood, T., Saunders, E., Drennan, C., Cross, N., Nicholl, D., Kenny, A. ve Laing, R. (2016). Creating the optimal workspace for hospital staff using human centred design: Hospital workspace design. *Internal Medicine Journal*, 46(7), 840-845. <https://doi.org/10.1111/imj.13124>

Coleman, J. (2013). Six Components of a Great Corporate Culture. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2013/05/six-components-of-culture>

Coyle, E. C. ve Dugan, E. (2012). Social Isolation, Loneliness and Health Among Older Adults. *Journal of Aging and Health*, 24(8), 1346-1363. <https://doi.org/10.1177/0898264312460275>

Delice, E. K. (2016). Acil Servis Hekimlerinin Nasa-Rtlx Yöntemi İle Zihinsel İş Yüklerinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(3), 645-662. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/224282>

Demir, Y. ve Kutlu, M. (2016b). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Etkileşim Kaygısı İle Mutluluk Arasındaki İlişki: Yalnızlığın Aracı Rolü. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(1), 195-210. <http://www.gefad.gazi.edu.tr/tr/download/article-file/312842>

Domènech-Abella, J., Mundó, J., Haro, J. M. ve Rubio-Valera, M. (2019). Anxiety, depression, loneliness and social network in the elderly: Longitudinal associations from The Irish Longitudinal Study on Ageing. *Journal of Affective Disorders*, 246, 82-88. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.12.043>

Donahue, K. (1998). Coming soon --to an Office near you. *Harvard Management Update*. Nov 98, 3(11), 2-8. <https://store.hbr.org/product/coming-soon-to-an-office-near-you/U9811D>

Ernst, J. M. ve Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied and Preventive Psychology*, 8(1). [https://doi.org/10.1016/s0962-1849\(99\)80008-0](https://doi.org/10.1016/s0962-1849(99)80008-0)

- Erzen, E. ve Çikrikci, Ö. (2018). The effect of loneliness on depression: A meta-analysis. *International Journal of Social Psychiatry*, 64(5), 427-435. <https://doi.org/10.1177/0020764018776349>
- Friedman, B. A. ve Reed L. J. (2007). Workplace Privacy: Employee Relations and Legal Implications of Monitoring Employee E-mail Use. *Employ Respons Rights Journal*, 19, 75-83. <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9035-1>
- Herbig, B., Schneider, A. ve Nowak, D. (2016). Does office space occupation matter? The role of the number of persons per enclosed office space, psychosocial work characteristics, and environmental satisfaction in the physical and mental health of employees. *Indoor Air*, 26(5), 755-767. <https://doi.org/10.1111/ina.12263>
- Hills, R., ve Levy, D. (2014). Workspace design and fit-out: What knowledge workers value. *Property Management*, 32(5), 415-432. <https://doi.org/10.1108/pm-02-2014-0011>
- Hongisto, V., Haapakangas, A., Varjo, J., Helenius, R. ve Koskela, H. (2016). Refurbishment of an open-plan office e Environmental and job satisfaction. *Journal of Environmental Psychology* 45, 176-191. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.12.004>
- İnce, F. S. ve Dinç, P. (2008). Akademik Ofislerde Bir Memnuniyet Değerlendirme Çalışması. *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 24(1-2), 346-363. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/236290>
- İlhan, M. N., Özkan, S., Kurtcebe, Z. Ö. ve Aksakal, F. N. (2009). Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlileri ve İntörn Doktorlarda Şiddete Maruziyet ve Şiddetle İlişkili Etmenler. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 28(3), 15-23. [http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2009/sayi\\_3/baslik3.pdf](http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2009/sayi_3/baslik3.pdf)
- Jahncke, H., Hygge, S., Halin, N., Green, A. M. ve Dimberg, K. (2011). Open-plan office noise: Cognitive performance and restoration. *Journal of Environmental Psychology*, 31, 373-382. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2011.07.002>
- Kaya, A. E. (2007). Ofislerin Algısal ve Eylemsel Boyutta Kişiselleştirilmesi: İTÜ Mühendislik Fakültesi Endüstri Ürünleri Tasarımı Bölümü Ofis Örneği, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kitapçı, K. (2018). Acoustics and Speech Privacy in Open-Plan Offices: A Case Study on Computer-Based Task Performance. *GRID - Mimarlık, Planlama ve Tasarım Dergisi*, 1(1). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404325>
- Kim, J. ve Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18-26. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007>
- Khazanchi, S., Therese, A. S., Masterson, S. S. ve Tong, N. (2018). Spatial Model of Work Relationships: The Relationship-Building and Relationship-Straining Effects of Workspace Design. *Academy of Management Review*, 43(4), 590-609. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0240>
- Laurence, G. A. Fried, Y. ve Slowik, L. H. (2013). "My space": A moderated mediation model of the effect of architectural and experienced privacy and workspace personalization on emotional exhaustion at work. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.07.011>
- Loewen, L. R. ve Suedfeld, P. (1992). Cognitive and Arousal Effects of masking office noise. *Environment Behavior*, 24(3), 381-395. <https://doi.org/10.1177/0013916592243006>
- Macdonald, S. J., Nixon, J. ve Deacon, L. (2018). Loneliness in the city?: examining socio-economics, loneliness and poor health in the North East of England. *Public Health*, 165, 88-94. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2018.09.003>
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/151017>
- Myers D. G. ve Diener E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- Kämpf-Dern, A. ve Konkol, J. (2017). Performance-oriented office environments – framework for effective workspace design and the accompanying change processes. *Journal of Corporate Real Estate*, 19(4), 208-238. <https://doi.org/10.1108/jcre-03-2017-0009>
- Launis, M., Vuori, M. ve Lehtelä, J. (1996). Who is the workplace designer? Towards a collaborative mode of action. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 17(4), 331-341. [https://doi.org/10.1016/0169-8141\(95\)00058-5](https://doi.org/10.1016/0169-8141(95)00058-5)
- McWhirter, B. T. (1990). Loneliness: A review of current literature, with implications for counseling and research. *Journal of Counseling & Development*, 68(4), 417-422. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1990.tb02521.x>
- Mund, M., ve Neyer, F. J. (2019). Loneliness effects on personality. *International Journal of Behavioral Development*, 43(2), 136-146. <https://doi.org/10.1177/0165025418800224>
- Oğuz, E. ve Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Elementary Education Online*, 13(3), 787-795. <http://ilkogretim-online.org.tr/index.php/io/article/view/2139/1968>
- Öge, E., Çetin, M. ve Top, S. (2018). The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, work family conflict and work engagement among air traffic controllers in Turkey. *Journal of Air Transport Management*, 8(66), 25-35. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.10.003>
- Özçelik, H. ve Barsade, S. (2018). No Employee An Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Robertson, M. M., Huang, Y.-H., O'Neill, M. J. ve Schleifer, L. M. (2008). Flexible workspace design and ergonomics training: Impacts on the psychosocial work environment, musculoskeletal health, and work effectiveness among knowledge workers. *Applied Ergonomics*, 39(4), 482-494. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.02.022>
- Robson, S.K.A. (2008). Scenes from a restaurant: Privacy regulation in stressful situations. *Journal of Environmental Psychology*, 28, 373-378. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.03.001>
- Seim, R., ve Broberg, O. (2010). Participatory workspace design: A new approach for ergonomists? *International Journal of Industrial Ergonomics*, 40(1), 25-33. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2009.08.013>
- Shafaghat, A., Keyvanfar, A. , Ferwati, M. A. ve Alizadeh, T. (2015). Enhancing staff's satisfaction with comfort toward productivity by sustainable Open Plan Office Design. *Sustainable Cities and Society*, 19, 151-164. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2015.08.001>
- Seabury, B. A. (1971). Arrangement of Physical Space in Social Work Settings. *Social Work*, 16, 43-49. <https://doi.org/10.1093/sw/16.4.43>

- Smith-Jackson, T. L. ve Klein, K. (2009). W. Open-plan offices: Task performance and mental workload. *Journal of Environmental Psychology*, 29(2), 279-289. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.09.002>
- Stephoe, A., Shankar, A., Demakakos, P. ve Wardle, J. (2013). Social isolation, loneliness, and all-cause mortality in older men and women. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 110(15), 5797-5801. <https://doi.org/10.1073/pnas.1219686110>
- Sommer, R. ve Vanvitelli, L. (2017). Personal Space. Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology, 1-3. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05664-9>.
- Vassie, K. ve Richardson, M., (2017). Effect of self-adjustable masking noise on open-plan office worker's concentration, task performance and attitudes. *Applied Acoustics*, 119, 119-127. <https://doi.org/10.1016/j.apacoust.2016.12.011>
- Venezia, C., ve Allee, V. 2007. Supporting mobile worker networks: Components for effective workplaces. *Journal of Corporate Real Estate*, 9, 168-182. <https://doi.org/10.1108/14630010710845758>
- Veitch, J. A. (2018). How and why to assess workplace design: Facilities management supports human resources. *Organizational Dynamics*, 47(2), 78-87. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.002>
- Wright, S. L, Burt, C. D. B ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35, 59-68. <https://psycnet.apa.org/record/2006-12284-001>
- Wright, S.L. (2005). Loneliness in the workplace. [https://www.researchgate.net/publication/29488030\\_Loneliness\\_in\\_the\\_Workplace](https://www.researchgate.net/publication/29488030_Loneliness_in_the_Workplace)
- Zhou, X. (2018). A Review of Researches Workplace Loneliness. *Psychology*, 9, 1005-1022. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.95064>

## EXTENDED ENGLISH ABSTRACT

### INTRODUCTION

Workplace loneliness leads to errors and poor performance. Health is one of the sectors with the most severe consequences. Workplace arrangements where doctors spend most of their time need to be balanced between patient-doctor privacy and the doctor's feeling of loneliness. However, previous studies have been discussed at the psychological level. The aim of this study is to examine the effect of workplace order as a physical and concrete variable on loneliness in business life. Loneliness in business life is a concept representing the employee's interpretation of his or her workplace conditions and the mismatch of what the employee desires and what is actually. It is considered that examining the relationship between loneliness and workplace order in the sample of physician employees will contribute to the summer and will provide the basis for the improvements to be made in the working places in line with the results to be obtained in the study.

The aim of the study was to examine the effect of workplace order on the drift of doctors to workplace loneliness, and to prevent possible negative organizational consequences of feeling of loneliness. Hypotheses of the Study are,

H1a: Physical closeness, which is one of the dimensions of workplace design, affects the sense of loneliness in work life negatively.

H1b: Crowds (excessive social stimulation) from workplace design dimensions have a negative and significant effect on loneliness in work life.

H1c: Privacy (workplace allocation), which is one of the dimensions of workplace design, positively and significantly affects the sense of loneliness in work life.

### METHOD

The conceptual workplace design was developed as an operational scale, and validity and reliability analyses were conducted. As the research universe, doctors working in Van Province, who spent most of their time in a working environment and heavy patient traffic, were selected. As a result, it has been determined that the scale of workplace design developed is a valid and reliable scale that can be used in organizational behavior research, and workplace privacy dimension (workplace allocation) affects loneliness at work.

To analyze surveys EFA and CFA are conducted. For relationship analysis, we made correlation and regression analysis. EFA and CFA are carried out to see the latent variables. To decide the relationships and their significance, if any, regression model is chosen.

### RESULTS AND DISCUSSION

According to analyses, hypotheses are partially accepted. In other words, only one dimensions of workplace design is significantly affecting loneliness in the workplace.

In a functional workplace, there are many benefits for both the individual and the organization in which they work (Cawood et al., 2016). Although the workplace is an expression of location, architecture or aesthetic design, it affects the values and behavior of employees (Coleman, 2013). In order to put forward this interaction, firstly the workplace design conceptually put forward by Khazanchi et al. (2018) was developed as a scale that can be used in organizational behavior research. In the study conducted in accordance with this scale, it was observed that workplace layout had an effect on the loneliness perception of doctors.

According to the results of the study, although the general workplace design was not statistically significant on loneliness, it was found that the study area allocated to doctors was statistically significant on loneliness.

The term organizational management provides concepts, measurement tools and solutions for the success of organizations (Seim & Broberg, 2010). In this respect, our study contributes to management theory in terms of solution. Reducing loneliness through workplace design can also make doctors satisfied with their salaries and other social benefits (Ayazlar & Güzel, 2014). Another important issue in terms of management and organization is that if hospitals do not take the necessary steps to deal with loneliness, people themselves apply coping strategies (alcohol-oriented, smoking, etc.) (Mund & Neyer, 2019). While the workplace design allows to preserve doctor-patient privacy, it should not be isolated in a way that prevents the doctor from establishing balanced, satisfying and healthy relationships during the day.

**Keywords:** Workspace design, loneliness at work, scale development