



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE ÇALIŞANLARIN
İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

YİĞİTHAN ERKÖSE

İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

OCAK 2019



**İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA
NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA**

Yiğithan ERKÖSE

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

OCAK 2019

Yiğithan ERKÖSE tarafından hazırlanan “İş Yeri Yalnızlığı ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

İşletme Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ 

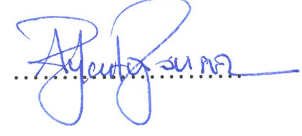
Başkan : Prof. Dr. Selen YEĞENOĞLU

Eczacılık İşletmeciliği Anabilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ 

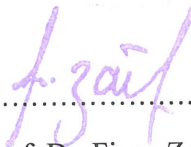
Üye : Doç. Dr. Aykut GÖKSEL

İşletme Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ 

Tez Savunma Tarihi: 22/01/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.


Prof. Dr. Figen ZAF

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Yiğithan ERKÖSE

22/01/2019



İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Yiğithan ERKÖSE

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ocak 2019

ÖZET

Yalnızlık kavramının incelenmek için yeni bir fenomen olmamasına karşın, günümüzde yaşanan modernleşme ve küreselleşme ile değişime uğrayan üretim ilişkileri ve kişiler arası ilişkiler, nispeten yeni sayılabilecek olan iş yeri yalnızlığı kavramını doğurmuştur. İş yeri yalnızlığı, kendisine has bir özellik olarak yalnızca çalışma alanının sınırları içinde yaşanan bir yalnızlık türüdür. Yani bireyler, iş dışındaki sosyal hayatlarında yalnızlık hissetmeseler bile, iş yeri sınırları içine girdiklerinde derin bir yalnızlık hissine kapılabilmektedirler. İçerisinde alışlagelmiş yalnızlık tanımlarından daha farklı şartlar barındıran bu yalnızlık türü, kişiye ve çevreye bağlı sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Örneğin kişinin çok çekingen olması, sosyal temastan kaçınması, gibi kişisel faktörler ya da içinde bulunan örgüt iklimi, örgüt kültürü, rekabet, hatta görevde yükselme gibi çevresel faktörler, iş yeri yalnızlığının ortaya çıkmasına ya da şiddetlenmesine sebep olabilmektedir. Bu tezde, yerli ve yabancı literatürdeki deneysel çalışmalarda belirtildiği üzere; örgütsel bağlılık, performans, sosyal fobi, örgütsel güven, iş tatmini, örgütsel sinizm, sosyal destek eksikliği, işkoliklik gibi birçok kavramla bağlantılı olan iş yeri yalnızlığı kavramının, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediği araştırılmış ve bu kapsamda, 301 kişiyle anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen verilere yapılan istatistiksel analizlerin sonucunda; iş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü orta bir ilişki tespit edilmiş ve iş yerinde yalnızlığın, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Bilim Kodu : 114704
Anahtar Kelimeler : İş yerinde yalnızlık, işten ayrılma niyeti, insan kaynakları yönetimi
Sayfa Adedi : 139
Danışman : Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

A RESEARCH CONCERNING LONELINESS IN WORKPLACE AND ITS EFFECT
ON INTENTION TO LEAVE

(M. Sc. Thesis)

Yiğithan ERKÖSE

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

January 2019

ABSTRACT

Although the concept of loneliness is not a new phenomenon to be examined, but today's production relationships and interpersonal relationships -which are changed by globalization and modernization- generated the concept of loneliness in workplace which is relatively new concept. Workplace loneliness is a type of loneliness experienced within the boundaries of the working area as a distinctive feature. In other words, even if individuals do not feel lonely in their social lives, they can feel deep loneliness when they enter the workplace. This type of loneliness, which contains different conditions than the conventional loneliness definitions, can be caused by the reasons related to the person and the reasons related to the environment. For example, personal factors such as being too timid, avoiding social contact, or environmental factors such as organizational climate, organizational culture, competition, and even promotion in the workplace can lead to the rise or exacerbation of workplace loneliness. In this thesis, the concept of loneliness in workplace which is related too many concepts in domestic and foreign literature such as organizational loyalty, performance, social phobia, organizational trust, job satisfaction, organizational cynicism, lack of social support and workaholism; it was investigated whether the concept of workplace loneliness affects employees' intention to quit. In this context, 301 people were surveyed. As a result of the statistical analysis; there was a positive relationship between loneliness in the workplace and intention to leave. It was also found that loneliness at work had a positive effect on the intention to leave.

Science Code : 114704
Keywords : Loneliness in workplace, intention to leave, human resources management
Page Number : 139
Supervisor : Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

TEŞEKKÜR

Çalışmalarım boyunca değerli katkılarıyla beni yönlendiren, kıymetli tecrübelerinden faydalandığım danışmanım Prof. Dr. Belgin AYDINTAN'a, desteklerini üzerimden eksik etmeyen çok değerli aileme teşekkürü bir borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1. Yalnızlık Kavramı	5
1.1.1. Yalnızlık Üzerine Yapılan Çalışmaların Kısa Bir Tarihçesi	5
1.1.2. Yalnızlığın Tanımı ve Kavramsal Olarak Yalnızlık	7
1.1.3. Yalnızlığın Benzer Psikolojik Yapılardan Ayırt Edilmesi.....	11
1.1.3.1. Tek başınlık (aloneness)	12
1.1.3.2. Tecrit (isolation)	12
1.1.3.3. Yabancılaşma (alienation)	13
1.1.3.4. Köşeye çekilmişlik (solitude)	14
1.1.3.5. Sosyal destekten yoksun olma (lack of social support).....	14
1.1.3.6. Depresyon	15
1.1.4. Yalnızlık Teorileri ve Yalnızlığa Farklı Bakış Açıları	17
1.1.4.1. Yalnızlık çalışmalarına erken yaklaşımlar	17
1.1.4.2. Bilişsel süreçler perspektifinden yalnızlık.....	17
1.1.4.3. Sosyal ve davranışsal bakış açılarından yalnızlık.....	19
1.1.4.4. Sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık	21

Sayfa

1.1.4.5. Kronik yalnızlık (trait loneliness) ve geçici yalnızlık (state loneliness)	22
1.1.5. Yalnızlık İlişkileri Üzerine Yapılan Deneysel Çalışmalar.....	24
1.1.5.1. Yalnızlığın gelişmesinde kişiye bağlı faktörler	25
1.1.5.1.1. Demografik faktörler	25
1.1.5.1.2. Duygusal faktörler ve bağlanma faktörleri	27
1.1.5.1.3. Kişilik faktörleri.....	28
1.1.5.1.4. Davranışsal faktörler ve sosyal yeterlilik faktörleri.....	29
1.1.5.2. Yalnızlığın gelişmesinde duruma bağlı faktörler	31
1.1.6. Yalnızlık Çalışmasına Etkileşim Yaklaşımı	32
1.1.7. Yalnızlıkla Başa Çıkma	33
1.2. İş Yerinde Yalnızlık.....	35
1.2.1. İş Yerinde Yalnızlık: İhmal Edilen Bir Araştırma Alanı	37
1.2.2. İş Yeriyle İlişkili Yalnızlığa Dair Genel Literatür	38
1.2.3. İş Yeri Yalnızlığı Üzerine Yapılmış Muhtelif Deneysel Çalışmalar	40
1.2.4. İş Yeri Yalnızlığıyla Bağlantılı Araştırma Alanları.....	48
1.2.4.1. İş yerinde kişilerarası ilişkiler.....	49
1.2.4.2. İş yerinde sosyal destek	49
1.2.4.3. İş yeri arkadaşlığı.....	52
1.2.5. İş Yerinde Yalnızlığın Tanımlanması ve Kavramsallaştırılması	54
1.2.5.1. İşe bağlı yalnızlığın tanımlanması	55
1.2.5.2. İş yerinde yalnızlığın anlaşılmasında çevre ve birey etkileşimi	56
1.3. Personel Devri ve İşten Ayrılma Niyeti	58
1.3.1. Personel Devri.....	60
1.3.1.1. Personel devri için önerilen kavramsal modeller	60
1.3.1.2.1. Örgüt açısından personel devrinin olumsuz sonuçları ..	63
1.3.1.3. Yüksek personel devrinin önüne geçmek için bazı tedbirler.....	65

	Sayfa
1.3.2. İşten Ayrılma Niyeti	66
1.3.2.1. İşten ayrılma niyetinin oluşmasına sebep olan faktörler	67
1.3.2.1.1. Rol stresörleri.....	67
1.3.2.1.2. İş stresi	69
1.3.2.1.3. İş tatmini ve örgütsel bağlılık	69
1.3.2.1.4. Çalışanın işi hakkında hissettikleri	70
1.3.2.1.5. Sosyo-demografik faktörler	71
1.3.2.1.6. İstihdam süresi	72
1.3.2.1.7. İşin çalışan için önemi	73
1.3.2.1.8. Maaş.....	73
1.3.2.2. İşten ayrılma niyeti üzerinde psikolojik sözleşme etkisi	74
1.3.2.2.1. Psikolojik sözleşmenin tanımı ve kavramsallaştırılması	75
1.3.2.2.2. Psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki önemi.....	76
1.3.2.3. Çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde kayırmacılık algısının rolü	78
1.3.2.3.1. Kayırmacılık faaliyetlerinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisine ilişkin deneysel çalışmalar	80
1.3.3. Çalışanı Elde Tutma.....	82
1.3.3.2. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık	84
1.3.3.3. Çalışanları elde tutmada stratejik yaklaşım	86
1.3.4. İşten Ayrılma Niyeti ve Personel Devriyle İlgili Muhtelif Deneysel Çalışmalar	87
1.3.5. Özel Olarak İşten Ayrılma Niyeti ve İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki Bağlantıyı İnceleyen Deneysel Çalışmalar	90

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

2.1. Çalışmada İzlenen Yöntemin Genel Çerçevesi	93
---	----

	Sayfa
2.2. Yapı Geçerliliği ve Güvenirlik Analizi	94
2.2.1. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları	95
2.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları	97
2.3. Hipotezler	99
2.4. Verilerin Analizi	101
SONUÇ VE TARTIŞMA	113
KAYNAKÇA.....	117
EKLER.....	135
EK-1. Anket Formu	136
ÖZGEÇMİŞ	139

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi sonuçları.....	95
Çizelge 2.2. Yalnızlık ölçeğinin boyutları, maddeleri faktör yükleri ve açıklanan varyans oranları.....	96
Çizelge 2.3. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi sonuçları.....	97
Çizelge 2.4. Ayrılma niyeti ölçeğinin boyutları, maddeleri faktör yükleri ve açıklanan varyans oranları.....	98
Çizelge 2.5. Kişisel bulgular.....	102
Çizelge 2.6. Ölçek Puanlarının Betimsel İstatistikleri.....	103
Çizelge 2.7. İş yerinde yalnızlık boyutlarının birbirleriyle olan ilişkileri ve iş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi.....	105
Çizelge 2.8. İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etki durumunun incelenmesi	107
Çizelge 2.9. İş yerinde yalnızlık alt boyutlarının işten ayrılma niyetine etki durumunun incelenmesi	107
Çizelge 2.10. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin cinsiyet açısından incelenmesi	108
Çizelge 2.11. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin medeni durum açısından incelenmesi	108
Çizelge 2.12. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin çocuk sayısı açısından incelenmesi	109
Çizelge 2.13. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin yaş açısından incelenmesi	109
Çizelge 2.14. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin eğitim durumu açısından incelenmesi	110
Çizelge 2.15. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin çalışma süresi açısından incelenmesi	110
Çizelge 2.16. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin kurumda çalışma süresi açısından incelenmesi	111
Çizelge 2.17. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin pozisyon açısından incelenmesi	111

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Araştırma modeli	93
Şekil 2.2. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin Scree Plot grafiği.....	96
Şekil 2.3. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin Scree Plot grafiği	98
Şekil 2.4. Kişisel bulgular'ın grafiği.....	103
Şekil 2.5. Ölçek puanlarının betimsel istatistikleri grafiği	104

GİRİŞ

Günümüzde, hayatın önemli bir bölümünün geçirildiği iş yerlerinde yaşanan yalnızlığın, çalışan bireyleri nasıl etkilediğinin gözler önüne serilmesi, daha özel olarak da iş yerindeki yalnızlık ve çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi, bu tezin ana hedefini oluşturmaktadır. Bu temel hedefe doğru giderken; yalnızlık hakkındaki anlayışı arttırmak ve iş yeri ortamının, yalnızlığın gelişimi üzerinde ne tür etkilere sahip olduğunu keşfetmek, var olan literatürü ve deneysel çalışmaları tarayarak iş yerinde yalnızlığı kavramsal olarak ele almak ve sebepleri ile sonuçlarını incelemek, iş yeri yalnızlığının sebep olduğu olumsuz durumların giderilmesi için çözüm önerileri sunmak tezin yan amaçlarıdır.

Bugün iş yeri yalnızlığının, milyonlarca insan için hayatın bir gerçeği olduğu ve konunun çok geniş kitlelere hitap ettiği gerek yerli literatürde gerek yabancı literatürde belirtilmektedir. Bununla birlikte, konunun daha önce derinlemesine bir şekilde incelenmemiş olması, onu bilimsel bir araştırma konusu olmak için daha değerli kılmıştır. Sosyal ve duygusal izolasyona sebep olabilecek nitelikte yapılar olduklarından dolayı iş yerleri, yalnızlık deneyiminin son derece yaygın olarak yaşanabildiği yerlerdir. Yalnızlık ise, sosyal etkileşimdeki bozulmayı ve kişiler arası ilişkilerin kalitesini yansıtmaktadır. Bu nedenle yalnızlığı incelemek, iş yerindeki iletişim sorunları hakkında fikir verebilmekte veya olumsuz bir örgüt ikliminin varlığını ortaya koyabilmektedir. Bununla beraber, bu çalışmanın diğer bir konusu olan işten ayrılma kavramı, insan kaynakları yönetiminde üzerinde çokça durulan ve kendisine önem verilen bir kavramdır. İnsan kaynakları yönetimi anlayışında, çalışanların, gerek duygusal gerek fiziksel olarak olumsuz koşullarda çalışmaları halinde, işten ayrılmaya eğilimli olacakları savunulmaktadır. Örgütler, en uygun insan kaynağının seçilmesi için kaynak ayırmakta, insan kaynakları birimleri kurmakta, uzmanlar istihdam etmekte ve en önemlisi zaman ayırmaktadırlar. Netice itibariyle çalışanın işe kabul edilme sürecinde örgüt, birçok kaynağını, doğru çalışanın seçilmesi için seferber etmektedir. Bu sebeple örgütler için, çalışanların seçilmesi kadar elde tutulması da çok önemlidir. Bununla beraber eğitilmiş personelin elden kaçması, örgütte verimsizliğe sebep olacak ve yaşanan yoğun rekabet ortamında kendisini zor duruma düşürecektir. Yine işten ayrılmaların sıkça yaşandığı bir örgütte uzun süreli istihdam söz konusu olmayacak, bu da bir örgüt kültürünün oluşmasına engel olacaktır. Bu

iki değerli konuyu hem teorik olarak hem de deneysel olarak ele alması bakımından, yazmış olduğumuz bu tez büyük bir önem arz etmektedir.

Yalnızlık; bireyin diğer insanlar ile birlikte olma gereksinimi hissetmesi ve buna müteakip insanlarla arasında aslında çok fazla mesafe olduğunu fark etmesi anında yaşadığı duygusal bir durum olarak tanımlanmaktadır. Yalnızlık kavramı genellikle, bireyin sosyal ilişkilerinin sayısındaki azlıktan ya da mevcut ilişkilerindeki kalite düşüklüğünden kaynaklanan, psikolojik bir durum olarak kabul edilmektedir. İş hayatında muzdarip olunan yalnızlık ise yalnızlık ise yalnızlığın genel konseptinden farklı olarak, sadece bireyin çalıştığı mekân ile kısıtlı olarak yaşanmaktadır. Kişi, günlük yaşamında son derece sağlıklı ilişkilere sahip olsa ve yalnızlık hissetmese dahî, çalışma ortamında beşerî temaslar geliştirmede ve sosyal destek almada birtakım sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bireyin maruz kaldığı bu durum, onu yalnızlık ve tecrit edilmişlik gibi duygulara itebilmektedir. Bu tezde, hem iş yeri yalnızlığı kavramı hem de iş yeri yalnızlığının daha iyi anlaşılması bakımından yalnızlık kavramı detaylı olarak incelenerek kavramsal bir zemine oturtulacaktır. Yalnızlığın ve daha özel olarak iş yeri yalnızlığının sebepleri, sonuçları tespit edilecek ve bunlarla başa çıkma yöntemlerine değinilecektir. Ayrıca yalnızlığı ve iş yeri yalnızlığını konu alan deneysel çalışmalara yer verilerek, kavramların gündelik hayatta nasıl tezahür ettikleri incelenecektir.

Tezin diğer yarısını oluşturan işten ayrılma niyeti ise; işgörenin mevcut organizasyonunda devam edip etmeyeceğiyle ilgili olan kararının bir aynasıdır ve “çalışanın bir iş yerindeki işini bırakma ile ilgili niyeti” olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti, çok boyutlu bir kavramdır ve kendisine etki eden faktörler çok fazladır. Yapılacak faaliyetler için en iyi personelin seçilmesi ve istihdam edilmesi, günümüz organizasyonlarında en önemli konulardan biridir. Örgütler, bu iş için özel birimler kurmakta, zaman ve kaynak ayırmaktadırlar. Bu sebeple, titizlikle yürütülen insan kaynakları faaliyetlerinin sonunda istihdam edilen bireylerin, iş yerinde tutulması da örgüt için büyük önem arz etmektedir. Ayrıca, her an ayrılma düşüncesiyle birlikte çalışan işgören de, örgütsel bağlılık başta olmak üzere birçok konuda sorun yaşayacak ve kendisinden beklenen performansı gösteremeyecektir.

Bu tez, yalnızlık deneyiminin iş yerinde nasıl yaşandığını, sebeplerini, birey üzerinde etkilerini ve daha özel olarak bireyin işten ayrılma niyeti üzerinde etkilerini görmek için

tasarlanmıştır. Amaca ulaşmak için izlediğimiz yöntemde ise öncelikle kapsamlı bir literatür taraması yapılmış ve daha sonra çalışanların yalnızlık düzeylerini, işten ayrılma niyetlerini ve bu ikisi arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere 301 çalışana anket uygulanmıştır. Bu anketlerden toplanan veriler, SPSS 22 paket programı ile analiz edilmiş ve tezin hipotezleri elde edilen bulgular ışığında değerlendirilmiştir.

Tüm bunlarla beraber belirtmekte fayda vardır ki; bu tez konu olarak çalışanların iş yerinde hissettikleri yalnızlık duygusunu ve işten ayrılma niyetlerini araştırmaktadır. Yani konu, mekân olarak iş yeri ile sınırlıdır. Bu durum; çalışanın özel hayatında yaşadığı yalnızlığın, iş yerindeki esenliğini - ve dolayısıyla ayrılma niyetini - etkileme potansiyeli taşımasına rağmen, araştırılmayacağı ve tez kapsamı dışında bırakılacağı anlamına gelmektedir. Çünkü yalnızlık kavramının, iş yeri dışında bireyin tüm hayatını kapsayacak biçimde incelenmesi, ayrı bir psikolojik uzmanlık, zaman ve veri toplama ihtiyacı gerektirmektedir. Çalışma ile ilgili diğer bir önemli kısıtlılık da, örneklemin sınırlılığıdır. Araştırmalar, farklı kişisel özelliklere sahip bireylerin, yalnızlığa farklı anlamlar yükleyebildiklerini ve yalnızlığı farklı şekillerde algıladıklarını göstermektedir. Ayrıca farklı iş kolları ve farklı sektörlerde çalışan bireylerin incelenmesi durumunda, iş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki daha farklı olma potansiyeline sahiptir. Bu tez içerisinde kamu kuruluşlarında çalışanlar hedef alınmış ve çalışma bu hedef kitle üzerinde yapılmıştır. Başka iş kollarında ve farklı çalışma şartlarında görevlerini icra eden bireylere ulaşılmasının, bu tezin içerdiği hipotezlerin çok daha iyi değerlendirilebilmesini sağlayacağına inanmamıza rağmen tez içinde yer alan deneysel çalışma; zaman, kaynak ve uzmanlık gereksinimi gibi bazı kısıtlayıcı faktörler sebebiyle sadece ulaşabildiğimiz örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Tez, yapı itibarıyla üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler; “Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar” “Yöntem ve Bulgular” ve “Sonuç ve Tartışma” bölümleridir. İlk bölümde konu ile ilgili yapılan literatür taraması aktarılmış ve başka araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiştir. İkinci bölümde ise tezin deneysel kısmı yer almaktadır. Bu bölümde evren ve örnekleme ilişkin bilgiler, anket çalışmasının nasıl gerçekleştirildiği, elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analizler ve bu analizlerden elde edilen bulgular anlatılmaktadır. Üçüncü kısımda ise elde edilen sonuçlar açıklanmış ve bu sonuçlar ışığında tezin ele aldığı sorunlara dair görüş bildirilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

“Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar” isimli bölümü, toplamda üç temel başlıktan oluşacaktır. Bu başlıklar; “Yalnızlık Kavramı” “İş Yerinde Yalnızlık” ve “İşten Ayrılma Niyeti” olarak sıralanmaktadır.

1.1. Yalnızlık Kavramı

Yalnızlık kavramı, iş yerinde yalnızlık kavramından daha genel ve eski bir kavramdır. Bu sebeple ayrı bir başlık altında incelenecek ve sonra iş yerinde yalnızlık boyutuna geçilecektir. İş yerinde yalnızlığın tam anlamıyla anlaşılabilmesi için, yalnızlık kavramı hakkında iyi bir birikime sahip olunması gerekmektedir. Bu sebeple iki kavram da farklı başlıklar altında incelenmiştir.

1.1.1. Yalnızlık Üzerine Yapılan Çalışmaların Kısa Bir Tarihçesi

Yalnızlık, tarih boyunca filozofların, şairlerin, şarkı yazarlarının ve roman yazarlarının eserlerinde işlenmiş bir konu olmasına rağmen, sosyal bilimlerde yalnızlığın ciddi olarak değerlendirilmesi 1970’li yılları bulmuştur. Psikologlar 1950’lerden bu yana yalnızlığa değinmişlerdir ancak, yalnızlık kavramı kısa sayılabilecek bir süre önce önemli araştırmaların odağı haline gelmiştir. 1970’li yılların yalnızlığı konu edinen araştırmaları büyük oranda, Robert Weiss’in 1973’te duygusal ve sosyal yalıtım üzerine hazırladığı: “Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation” kitabının yayınlanmasıyla ortaya çıkmışlardır. Bu kitap, yalnızlıktaki bireysel farklılıkları ölçmek için, daha sonraki psikometrik ölçeklerin geliştirilmesini teşvik etmiştir. Bu nedenle, yalnızlık üzerine yapılan araştırmalar, son kırk yıldır gelişmiş ve geniş kapsamlı bir deneysel tabanı canlandırmıştır. Batı dünyasında, son yıllarda ortaya çıkan ve sosyal izolasyonu güçlendiren sosyal ve demografik değişiklikler göz önüne alındığında (yüksek boşanma oranı, tek başına yaşayan insan sayısı, yoksulluk, kötü sağlık durumları ve yalnızlığa duyulan doğal ilgi) yalnızlıkla ilgili çok geniş bir psikolojik literatürün ortaya çıkması şaşırtıcı değildir (Sønderby ve Wagoner, 2013).

Yalnızlık hakkındaki ilk dönem makaleler neredeyse sadece (1970 öncesinde toplam 35 adet makale yayınlanmıştır), klinik işlev bozukluklarına ve psikopatolojiye ilişkin psikiyatrik yoruma dayanmaktadır. Yalnızlık, sadece klinik bir sorun olarak tanımlanmış ve bu şekilde keşfedilmeye çalışılmıştır. 1970'lerden önce teorik ve klinik literatür, anormal zihinsel süreçlere yoğunlaşmış ve yalnızlığı; narsisizm, paranoya, zorlama, psikopatoloji ve alkolizm ile birlikte çalışmıştır. 1970'lerin sonlarından kaynak alınarak yapılan araştırmaların büyük bir kısmı Amerika Birleşik Devletleri'nde, özellikle Anne Peplau'nun UCLA'daki (University Of California Los Angeles) yalnızlık programının üyeleri tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma özellikle yalnızlık ölçümü ve yalnızlık ile farklı karakter özellikleri arasındaki bağlantıyla alakadar olmuştur (Wright, 2005: 8).

Yakın geçmişteki araştırmalara rağmen, yalnızlık üzerine yapılan çalışmalardaki gelişimin, yavaş ve dağınık olması şaşırtıcıdır. Çünkü yalnızlık, çoğu insan için iyi bilinen ve yaygın bir deneyimdir. Peplau ve Perlman (1982), yalnızlığı konu alan çalışmaların, tarihsel olarak, diğer psikolojik yapılara kıyasla neden çok daha az ilgi gördüğüne dair iki hipotez öne sürmüşlerdir. Öncelikle, insanların büyük çoğunluğu, yalnızlıklarını itiraf etmekten utanmaktadırlar. Çünkü böylesine bir itirafın, toplumsal başarısızlığı kabul etmek anlamına geldiğini düşünmektedirler. Yalnızlık olgusu, toplumsal bir damgayı temsil etme eğilimindedir ve bazı olumsuz sosyal-duygusal özellikleri sanki kişinin karakteriymiş gibi gösterebilmektedir. Lau ve Gruen'in 1992 yılındaki araştırmaları gibi araştırmalar tutarlı bir şekilde, yalnız bireylerin başkaları tarafından olumsuz olarak karakterize edildiğini, çünkü psikososyal işlevsellik ve çekim açısından kötü puan aldıklarını ileri sürmektedir (Lau ve Gruen, 1992). Bundan başka, Peplau ve Perlman (1982), bu damganın yalnızlığı araştıran araştırmacılara da bulaştığını iddia etmektedir. Araştırmacılar, yalnızlık konusunda çalıştıklarının öğrenilmesi durumunda insanların, çözemedikleri bazı kişisel sorunlarının araştırma konularına yansıdığını düşünmelerinden endişe edebilmektedirler. Fakat bu yanlış bir yaklaşımdır. Çünkü eğer araştırmacı yalnızlıktan muzdaripse, konuya tarafsız şekilde yaklaşması mümkün olmayacaktır (Wright, 2005: 9). Yalnızlık duygusunun incelenmesi, tarihsel olarak yeni başlamış sayılmaktadır. Tarihsel anlatılar içindeki önemine ve zaman içinde yalnızlık kavramının anlamındaki değişimlere rağmen kavram, tarihsel olarak yeterince incelenememiş ve hak ettiği değeri görememiştir (Snell, 2015).

Yalnızlık araştırmalarının düşük bir ivme ile ilerlemesinin bir başka nedeni, tercih edilen deney ortamında, yalnızlığı manipüle etmenin kullanışlı veya etik bir yolunun

bulunmamasıdır. Zira katılımcıların belirli bir anda daha fazla veya daha az yalnız hissetmelerini sağlamak çok nadir şekilde mümkün olabilir. Bu nedenle, deneysel literatürde yalnızlık düzeylerini manipüle etmek için uygun veya güvenilir bir yöntem ortaya çıkmamıştır. Bu sebeple araştırmacılar, genellikle katılımcılardan yalnız hissettikleri bir zamanı hatırlamalarını istemekte ve çalışmalarını bu şekilde yürütmek zorunda kalmaktadırlar. Bu yöntem ise bünyesinde bir sorun barındırmaktadır. Şöyle ki; Fromm-Reichmann gibi teorisyenler, yalnızlığın çok yoğun bir olumsuz deneyim olduğunu ve bu sebeple insan hafızasının, yalnızlık ile ilgili deneyimlerin üstünü aktif bir şekilde örtme eğiliminde olduğunu belirtmişlerdir. Yalnızlık duygularını hatırlamaları istendiğinde birçok kişi, bu duygularını hatırlama konusunda isteksiz hareket etmekte ve çok fazla önemseymiş gibi davranmaktadırlar. Buna göre, mevcut durumda yalnız olmayan kişi, geçmişte yalnızlığı deneyimleyen hali ile olan ilişkisini kesmekte ve dolayısıyla yalnızlığa ilişkin hatıraları silinmektedir (Fromm-Reichmann, 1959).

Wood (1986), yalnızlığın temel bir duygu olduğunu ve insanın yaşayacağı en güçlü tecrübelerden biri olduğunu savunmaktadır (Wright, 2005: 10). Ancak, yalnızlığın başlı başına bir duygu olup olmadığı sorgulanabilir bir niteliktedir. Çünkü yalnızlık hakkındaki teorik literatür (sonraki bölümlerde gözden geçirilecektir), yalnızlığı kendi başına bir duygu olarak ele almak yerine, daha çok belirli duygularla ilişkilendirerek kavramsallaştırma eğilimindedir. Buna rağmen yalnızlık, duygu araştırmacıları tarafından da nadiren incelenmektedir. Yalnızlık, sıklıkla bir 'toplumsal sorun' olarak görülür. Bununla birlikte, aynı zamanda bir "psikolojik sorun", "kültürel bir sorun", "sosyo-ekonomik problem" ve "biyolojik bir sorun" olarak da tanımlanmaktadır. Farklı tanımlamaların birleştiği nokta ise yalnızlığın, genel olarak birey üzerinde olumsuz etkiler bırakan ve acı verici bir deneyim olduğudur.

1.1.2. Yalnızlığın Tanımı ve Kavramsal Olarak Yalnızlık

“Yalnız” ve “yalnızlık” kelimelerinin ikisine de ortak günlük kullanımlarda, nesnel ve öznel anlamlar yüklenmiştir. Kelimeler sıklıkla; izolasyon, yalnızlık, tek başınalık veya sosyal işlev bozukluklarına işaret etmek için kullanılmaktadırlar. Fakat bu kadar yaygın ve geniş kapsamlı kullanımları, sözcüklerin özgül anlamlarını yok etmektedir. Yalnızlık, yalnızlık alanında çalışan araştırmacılar için farklı anlamlara sahiptir. Yalnızlarla çalışan klinik uzmanları, yalnızlığa başka anlam ve açıklamalar getirmektedirler. Dilin bu kadar

farklı kullanımı, yalnız kalmaktan kaynaklanan yalnızlık ile başkalarının sembolik ya da duygusal yokluğundan kaynaklanan yalnızlık arasındaki farkı tasvir etmemektedir. Yalnızlık, öznel bir yapıdır ve kişinin algıladığı bireylerarası ilişkilerdeki yoksunluğu ve gerek kişisel ilişkileri gerek sosyal çevresi ile kendi arasındaki uyumsuzluğu nasıl deneyimlediğini ortaya koymaktadır. Farklı benlik yapıları, farklı benlik algılarına sebep olmaktadır. Ayrıca bu tür farklılıklar sadece benliğin algılanmasında değil, başkalarının da farklı şekillerde algılanmasına yol açmaktadır (Kağıtçıbaşı, 1999: s.364).

Yalnızlığı tanımlama çalışmalarında yalnızlık kavramı başlangıçta, “acı verici bir deneyim” olarak görülmüş ve farklı öncüllere ve çeşitli belirtilere sahip olan türlerinin ayrımı yapılmadan, tüm yalnızlık türlerini içine alan daha rafine bir tanımlamaya gidilmiştir. Yalnızlığa ilişkin erken dönem yazılarda yalnızlık; “İnsan yakınlığına ve samimiyetine duyulan ihtiyacın yeterli derecede karşılanmaması ile ilgili, son derece tatsız bir deneyim” olarak tanımlanmıştır. 1973 yılında Weiss, yalnızlık çalışmasında önemli ilerlemeler sağlamış ve yalnızlığı; “belirli bir ilişki tipinin yokluğuna tepki” olarak tanımlamıştır. Fromm - Reichmann gibi diğer araştırmacılar da Weiss gibi, yalnızlığa insanların samimiyet algıları üzerinden yaklaşmışlardır. Bu bağlamda, insanların samimi ve özel ilişkilere olan gereksinimlerinin yaratılıştan gelen bir ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır. Sermat, 1978 yılında Weiss’in çalışmalarını genişleterek yalnızlığı; “Kişinin o an sahip olduğu ilişkiler ile geçmişte yaşayıp mutlu olduğu ilişkiler ya da hiç yaşamadığı fakat sahip olmak istediği ideal ilişkiler arasındaki uyumsuzluk” olarak tanımlamıştır. Peplau ve Perlman (1982), yalnızlığın çeşitli tanımlarını topluca özetlemişlerdir. Yalnızlığın farklı kavramsallaştırmaları arasında üç temel buluşma noktası belirtmişlerdir. İlk olarak yalnızlık; bir kişinin sosyal ilişkilerindeki niceliksel ya da niteliksel eksikliklerden kaynaklanmaktadır. İkincisi, objektif toplumsal izolasyon ile eşanlamlı olmadığı için, yalnızlık öznel bir deneyimdir. Üçüncüsü; yalnızlık hoş olmayan ve üzücü bir deneyimdir. Peplau ve Perlman, yalnızlık üzerindeki çerçevelerinin temelini oluşturan iki ilkeyi özetlemişlerdir. Öncelikle yalnızlık, arzulanan ve ulaşılan sosyal temas seviyeleri arasındaki tutarsızlığa bir cevaptır. İkinci olarak, bilişsel süreçlerin yalnızlık duyguları üzerinde hafifletici bir etkisi vardır. Yazarlar, yalnızlığın öncüllerini, yalnız olma deneyimini ve bireylerin yalnızlıkla başa çıkma yollarını ayırt etmeye yardımcı olsalar da, bu faktörler arasındaki nedensel ilişkinin son derece karmaşık ve dolambaçlı olma ihtimalini savunmaktadırlar (Wright, 2005: 11).

Çağdaş teorisyenlerin çoğu, yalnızlığın temel olarak; bir kişinin toplumsal ilişkilerindeki niteliksel ya da niceliksel eksikliklerden kaynaklanan psikolojik bir durum olduğuna az ya da çok ölçüde katılmaktadırlar. 1984 yılında Rook, yalnızlığı; “kişinin dışlandığını, yanlış anlaşıldığını ya da reddedildiğini hissettiğinde veya yapmak istediği bazı aktiviteler için (ki bunlar özellikle, topluma entegre olma hissi uyandıran ve duygusal yakınlaşmalar için fırsatlar sunabilecek faaliyetlerdir) uygun sosyal ortaklar bulamadığında ortaya çıkan, uzun süreli bir duygusal sıkıntı durumu” olarak tanımlamıştır. Rook’un bu tanımı, toplumsal ilişkilerden kendi istekleriyle uzak duran ve kendi kendini izole eden kişileri kapsamamaktadır (Wright, 2005: 12). Bilimsel sınıflandırmalardan öznel deneyimlere dayalı açıklamalara kadar çeşitli tanımlamalar göz önüne alındığında, yalnızlığın çok yönlü bir deneyim olarak bir araya gelen sayısız öznel ve duygusal tepkiden oluştuğu görülmektedir. Yalnızlık kavramı sadece bilişsel, sadece duygusal veya sadece davranışsal tek bir kümeye hapsedilemeyecek kadar karmaşık olan, son derece bireysel ve belirsiz bir yapıdır. Bu nedenle, yalnızlığın nasıl deneyimlendiğine yönelik belirleyici bir özellik yoktur. Daha ziyade, kişilerin “yalnız olduklarını” söylemelerine yol açan duygular, düşünceler ve davranışların çeşitli öznel kümeleri vardır ki bu kümelerin her biri hem duygusal hem davranışsal hem de bilişsel faktörleri içermektedir. Yani anlaşılacağı üzere son derece öznel bir deneyim olan yalnızlığın, kesin bir tanımının yapılması ya da yapılan herhangi bir tanımın, yalnızlık hissedenen her birey için kabul edilebilir olması mümkün değildir (Yaşar, 2007).

Yalnızlığı tanımlamayla ilgili başka bir sorun da, bu sosyal ve psikolojik durumun nispeten objektif olan konseptini, fenomenin deneyimsel yönleriyle birleştirmenin zorluğudur. Yukarıda verilenler gibi bilimsel olarak sağlam yalnızlık tanımları, metodolojik amaçlar için yararlıdır. Ancak yalnızlığın deneyimlere bağlı olarak incelenmesi, yalnızlık kavramının anlaşılmasında, her zaman tanımlardan daha isabetli sonuçlar verecektir. Teknik tanımlar, yalnızlığın ve bileşenlerinin nasıl hissedildiklerini veya bunların etkilerini tam anlamıyla anlatmak noktasında ister istemez yetersiz kalmaktadırlar. Birçok insan, yalnızlığın tarifini yapabilmekte, hatta yalnızlıklarından önceki ve sonraki durumlarını tanımlayabilmektedir. Fakat güvenilir ve yararlı bir bilimsel tanımlamanın yapılması çok daha sorunludur. Birçok yalnızlık tanımı, kavramın deneyimsel yönünü yakalamakta başarısız olmakta ve bu sebeple kriter bakımından yetersiz kalmaktadır (Paula, 2011). Tanımlar, doğaları gereği objektif gerçekler temel alınarak yapılmaktadır, ancak deneyimsel olgular tanımlanırken, öznel gerçekler de hesaba katılmalıdır. Kısaca, bir

yalnızlık tanımı ne kadar iyi yapılmış olursa olsun, bireyler arasında farklılık gösteren onlarca değişkeni bünyesinde toplaması ve yalnızlığı bu anlamda kusursuz olarak açıklaması mümkün değildir. Yalnızlığı anlamının en iyi yolu, olaylara ve kişilere özgü olarak yapılan deneysel çalışmalardır. Bu sebeple, yalnızlık üzerinde yapılacak deneysel çalışmalar yalnızlığın anlaşılmasında son derece önem arz etmektedir.

Yalnızlığın operasyonel olarak tanımlanmasındaki zorluklara rağmen, yalnızlığı hissedenden bir birey, bu durumu kolayca fark edebilmekte ve bildirebilmektedir. Yani yalnızlık kendisini farklı bağlamlarda farklı şekillerde gösterir, ancak çoğu insan sezgisel olarak yalnızlığın ne demek olduğunu bilmektedir. Yalnızlığı konu alan araştırmalarda, kendilerine yalnızlık hakkında sorular sorulduğunda bireyler, ilgili literatürdeki terimlerin açıklamasına ihtiyaç duymadan çok rahat cevap verebilmektedirler (Wright, 2005: 14). Bununla birlikte onlardan yalnızlığı tanımlamaları istendiğinde; onu nasıl algıladıklarına bağlı olarak; memnuniyetsizlik duyguları, depresyon, marjinalleşme, sosyal kaygı formunda psikolojik sorunlar ve kendi yalnızlık deneyimlerinden örnekler gibi çok sayıda ve kişiden kişiye değişen kriterlerle birbirinden farklı tanımlar yapmaktadırlar. Ampirik çalışmayı ve teori gelişimini teşvik etme açısından birçok tanımın önemli bir değeri olmasına rağmen, bilim adamları tek başına evrensel olarak kabul edilen bir yalnızlık tanımını kabul etmemişlerdir. Bu sebeple küresel, farklılaşmamış bir yalnızlık tanımı yapmaya çalışmaktan ziyade, konuya yalnızlık türleri arasındaki ayrımları tanıyan gelişmiş bir perspektiften yaklaşmak daha sağlıklı olacaktır.

Yalnızlığın, insanlar tarafından doğal olarak algılanabilmesi ve hissedilebilmesinin bir sonucu olarak, insanları “yalnız olanlar” ve “yalnız olmayanlar” şeklinde iki gruba ayırmak oldukça basittir. Fakat bu kategorizasyon, bir kişinin herhangi bir zamanda yalnız hissettiği veya hissetmediği kritik bir eşiğin bulunduğu varsayımıyla hareket etmektedir (Wright, 2005: 14). Gerçekte ise insanların, kişiler arası ilişkilerinden son derece memnun oldukları bir durum ile yalnızlık acısı çektikleri durumlarını birbirinden ayıran kesin bir çizgi yoktur. Açlık ve tokluk hisleri buna örnek verilebilir. Nasıl ki ölümcül bir açlık ve ölümcül bir tokluk hissi arasında belirli geçiş evreleri varsa ve açlık hissi, insandan insana değişen şekilde farklı gıda seviyeleriyle tatmin edilebiliyorsa, yalnızlık da aynı şekilde değerlendirilmelidir. Yapı kurulurken, kişilerin hissettikleri yalnızlık duygusunun şiddeti ve onu tatmin edebilecek sosyal ilişkilerin seviyesi, kişiden kişiye farklılık gösterecektir. Yalnızlar kategorisine bir kişiyi yerleştirirken, o kişi çok buhranlı bir biçimde yalnız

hissedebilir ve yine aynı kategori içine giren bir başka kişi ise sadece hafif bir yalnızlık hissiyle yalnızlık kategorisine dâhil olabilir. Bu nedenle yapıyı, algılanan eksiklik derecesi bakımından kurmak daha doğru olacaktır. Çünkü sosyal ve samimi ilişkilerde yaşanan ciddi ve istenmeyen eksiklikler, bir kişiyi oldukça karamsar bir yalnızlık hissine sürüklerken, başka bir kişiyi sadece biraz hayal kırıklığına uğratabilir ve ona hafif bir yalnızlık hissettirecektir.

Bireysel farklılıklardan kaynaklanan karmaşıklıklar göz önüne alındığında gerçekçi bir yalnızlık tanımı; yalnızlığın öznel ve çok boyutlu yönlerini kapsamalı ve onun algısal, bilişsel, fizyolojik ve duygusal faktörlerden oluştuğunu kabul etmelidir. Bununla beraber tanımının hangi yolla yapıldığı fark etmeksizin yalnızlık; samimi ve sosyal ihtiyaçların yokluğuna yönelik psikolojik tepkiler içeren karmaşık ve güçlü bir duygular grubudur. Kavram, yukarıda belirtilen sebeplerden ötürü halen puslu bir yapı olarak kalmaya devam etmektedir. Ancak çalışmanın geri kalanı için bir referans noktası olması ve literatür taramasına geçilebilmesi için yalnızlık; “sosyal ve yakın ilişkiler açısından, bireyin mevcut sosyal çevresi ve ideal sosyal çevresi arasındaki üzücü ve öznel bozukluk” olarak görülebilir. Özet olarak, farklı araştırma gelenekleri yalnızlığın farklı tanımlarını sunsa da, yalnızlığın üç özelliği tüm tanımlara göre evrenseldir (Vanhalst, 2012: s. 4):

- Kişinin sosyal yaşamındaki algılanan eksikliklerden kaynaklanmaktadır.
- Öznel bir deneyimdir.
- Olumsuz, acı verici ve ciddi üzüntü verici deneyim olarak tanımlanmaktadır.

1.1.3. Yalnızlığın Benzer Psikolojik Yapılardan Ayırt Edilmesi

İnsanlar, yalnızlık kelimesini düşündüklerinde, yalnızlığı kişiler arası izolasyonla bağdaştırmaktadırlar. Yalnızlık kelimesi, duygusal, sosyal veya coğrafi olarak tek başına olma hissini vurgulama eğilimindedir. Ancak, bir kişi veya grupta beraber olmaya dair bir arzu hissi olmazsa, tek başınalık veya izolasyon kelimeleri, gerçek yalnızlığı ifade etmeye yeterli olmayacaktır (Yaşar, 2007). Örneğin bir kişi arkadaşıyla birlikte vakit geçirirken ne yalnızdır ne de tek başındır. Mijuskovic (1979)'e göre, samimi dostluk hisleri her ortaya çıktığında, yalnızlık bilinçle susturulmaktadır. Yalnızlık kavramı karmaşıklığı nedeniyle, günlük kullanımında genellikle; tek başınalık, izolasyon, yabancılaşma, köşeye çekilmişlik, sosyal destek yoksun olma ve depresyon gibi diğer terimlerle karıştırılmaktadır (Wright,

2005: 15). Diğer duygusal durumlarla bazı karakteristik özellikleri paylaşmasına ve terminolojinin sıkça birbiri yerine kullanılmasına rağmen yalnızlık, diğerlerinden ayrılan özgün nitelikte bir yapıdır. Aşağıdaki bölümlerin her biri, bu yapılarla bağlantılı olarak yalnızlığı tasvir etmektedir.

1.1.3.1. Tek başınalık (aloneness)

Tek başına olmak, yalnızlık için objektif bir koşuldur. Ancak insanların tek başına olma durumuna bakış açıları ve tepkileri, “tek başına kalmaktan zevk almak” ile “tek başına kalma sebebiyle yalnızlık hissetmek” arasında çok fazla değişkenlik gösterebilmektedir. Yani tek başına vakit geçirmek, her zaman yalnızlıkla ilişkili değildir. Çünkü insanlar, bu inzivalardan memnuniyet duyabilmektedirler. Yalnızlıktan bahsedilebilmesi için ortada diğer insanlarla birlikte olmaya duyulan bir istek olmalıdır (Wright, 2005: 15).

Tek başınalık kavramı; tamamlanmamışlığa, yerine getirilmemiş sosyal ve duygusal ihtiyaçların neden olduğu istenmeyen sosyal gerçeğe atıfta bulunan yalnızlık kavramından farklı olarak, kendine ait olmayı ve belirli bir derecede kişisel alanını kontrol edebilme yeteneğini ifade etmektedir. Tek başına olmak, kişinin yaptığı bir tercih olma özelliğini taşımakta ve bu nedenle yalnızlıktan kaynaklanan acı verici durumu ifade etmemektedir (Paul, 2013).

Tek başınalık, yalnızlık ile aynı anlamda olmamakla birlikte, yalnızlığa götürebilecek kilit bir öncül olma özelliği taşımaktadır. Larson, Csikszentmihalyi ve Graef (1982) 75 ergen ve 107 yetişkin üzerinde, onların tek başınalık deneyimleri üzerine bir araştırma yapmışlardır. Çalışmanın sonunda, tek başınalığın konsantrasyonu artırdığı sonucuna ulaşmışlardır, ancak ulaştıkları diğer sonuç da; tek başına olmanın bireyin ruh halini olumsuz etkileyip düşürdüğüdür. Araştırmadaki katılımcılar, yalnız olduklarında, diğer insanlarla beraber oldukları zamanlardan; daha az mutlu, daha az neşeli, daha az girişken ve daha az heyecanlı hissettiklerini bildirmişlerdir. Çalışma, günlük hayatta tek başına olmak ile üzüntü, sinirlilik, can sıkıntısı ve yalnızlık hissi arasında bağlantı ortaya koymuştur (Wright, 2005: 16) .

1.1.3.2. Tecrit (isolation)

Sosyal ilişkiler, insan yaşamının temel bileşenlerinden birisidir. Olumlu bir sosyal ilişkiler ağı, bireyin esenliğini olumlu yönde etkilerken bu ilişkilerin yokluğu da, insanların sağlıkları ve refahları için potansiyel etkileri olan bir durumdur (Matthews vd., 2016). Tecrit, tek başlılık ile benzerdir, fakat tecrit halinde meydana gelen tek başına kalma durumu, kişinin kendi isteğine bağlı gerçekleşmemektedir. Literatürde tecrit genellikle; fiziksel çevre yüzünden sosyal ilişkilerin kısıtlanmasını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu özelliğiyle toplumdan izole edilmiş hissetmek, bireye acı vermektedir (Cacioppo, Hawkley, Norman ve Berntson, 2011). Sosyal izolasyon; artan hastalık oranı, kötü ruh sağlığı ve kötü yaşam kalitesi dâhil olmak üzere istenmeyen sonuçların birçoğunu içermektedir (Stefancic, 2014: 11).

Tecrit kavramı, algıya dayalı olmak yerine; az sayıda sosyal bağa sahip olma, mevcut sosyal ağlara entegrasyon eksikliği, başkalarıyla olan iletişimin azalması ve uzun süredir samimi bağlardan kopuk olma gibi objektif koşullara atıfta bulunmaktadır. Bu nedenle öznel bir deneyimden çok nesnel bir durumdur. Hastaneye veya hapisaneye konulmak, tecrit kavramına bazı örneklerdir. Tecrit, günlük yaşamda yalnız hissetmenin en güçlü yordayıcılarından biri olmasına rağmen, yalnızlık deneyiminden ayrı bir yapıdır (Ernst ve Cacioppo, 1998). Bir kişi yalnız hissetmeden tecrit edilebilir ve başka bir kişi tecrit edilmeden yalnız hissedebilir. Bununla beraber, tecritin seviyesi arttıkça, yalnızlık duygularında da doğal olarak bir artış görülecektir. Tecrit ve yalnızlık terimleri hem psikolojik literatürde hem de gündelik hayatta zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılmalarına rağmen; aralarında kavramsal anlam bakımından büyük farklılıklar vardır (Wright, 2005: 16).

1.1.3.3. Yabancılaşma (alienation)

Yabancılaşma, bir insanın kendine yabancılaşmasının daha güçsüz bir formu olarak ifade edilmektedir. Sosyologlar yabancılaşmayı; bireyin diğer bireylerden yabancılaşması; bireyin işten ve işin ürünlerinden yabancılaşması; bireyin, onu etkileyen olaylar ve yapılardan yabancılaşması ve bireyin içinde bulunduğu toplumdan ve kültürden yabancılaşması olarak dörde ayırmışlardır (Jackson, 1983: 6). İnsanlar yabancılaştıklarında, sosyal dünyaya ait değillermiş gibi hissetmektedirler. Yalnızlık ve yabancılaşma kavramları birbirlerinden oldukça farklıdır ancak, tek başlılık ve tecrite benzer şekilde, yalnızlık duygularında artışa neden olabilmektedir.

1.1.3.4. Köşeye çekilmişlik (solitude)

Köşeye çekilmişlik genellikle, tek başlıktan daha ferahlatıcı bir deneyimdir. Ayrıca daha iyimser ve yeni şeylere gebe bir yapıdadır. Yalnızlıktan farklı olarak, tek başına kalma özgürlüğüne işaret etmektedir. Birçok insan, zaman zaman köşeye çekilmekten zevk almakta ve bunu, kendilerini gerçekleştirmek için değerli bir kavram olarak görmektedirler (Coplan ve Bowker, 2014: 5-7). Oysa zevk kelimesi, genellikle yalnızlığı tanımlamak için kullanılmaz ve yalnızlık, insanların değerli gördüğü bir olgu olmaktan çok uzaktır. Köşeye çekilme, algısal temelli bir kavramdır. Çünkü aynı deneyim, bir kişiye tatmin sağlarken, başka bir kişinin acı çekmesine sebep olabilir ve bu sebeple, biri onu köşeye çekilme olarak adlandırırken, diğeri yalnızlık olarak adlandıracaktır. Bu sebeple her ne kadar birbirleriyle karıştırılsalar da yalnızlık ve köşeye çekilme kavramları birbirlerinden ayrı kavramlardır (Costache, 2013).

1.1.3.5. Sosyal destekten yoksun olma (lack of social support)

Sosyal destek; bir kişinin ihtiyaç duyduğu zaman çevresinden karşılayabileceği duygusal, toplumsal, bilgisel ve araçsal yardımları kapsamaktadır. Olumlu sosyal ilişkilerden yoksun olmak, kaygı ya da depresyon gibi olumsuz psikolojik durumlara yol açabilmektedir. (Cohen ve Wills, 1985). Ayrıca, sosyal desteğin eksikliği, yüksek sıkıntı ve depresyon ile anlamlı bir şekilde ilişkilidir (Balaji vd., 2007) ve sağlıkla ilgili sorunların ortaya çıkması ile gündelik yaşama karşı olumsuz duygusal tutumlar geliştirilmesine de öncülük edebilmektedir (Bhochhibhoya, Dung ve Branscum, 2017). Yalnızlığın duygusal ve toplumsal ilişkilerdeki bozukluk ve eksikliklerle ilgili olduğu göz önüne alındığında; farklı toplumsal ve duygusal ihtiyaçlarını arzu ettikleri şekilde karşılayabilen kişilerin, bu ihtiyaçlarını istedikleri ölçüde tatmin edemeyen kişilere kıyasla kendilerini daha az yalnız hissetmeleri tahmin edilebilecek bir durumdur (Duru, 2008a). Bu nedenle, sosyal desteğin olmaması; yalnızlıkla eş anlamlı değildir ancak yalnızlık sürecinin bir parçasıdır. Çok bariz bir şekilde, yalnızlık ve sosyal destek, yapısal olarak birbirlerinden farklı kavramlardır. Çünkü yalnızlık, kişiler arası ilişkilerde bir eksiklik olması haline atıfta bulunurken sosyal destek, sosyal kaynakların mevcudiyetine işaret etmektedir.

Deneyimsel bir perspektiften konuya yaklaşılsa sosyal destek, daima olumlu karşılanmamaktadır. Çünkü başkalarından yardım almak her zaman, toplumsal olarak

desteklenen olumlu düşünceleri üretmemektedir. Fakat şu da bir gerçektir ki yardımcı olma davranışı ancak, yardımcının yükümlülüğü sırtından atmak veya ilgisiz gibi görünmemek yerine, alıcıya yönelik içten gelen ve şefkatli bir tutum sergilemesi halinde destekleyici olarak algılanabilir. Sosyal desteği gören kişi bunun samimi olmadığını veya içten gelmediğini düşünürse bunu tarafından çok da olumlu algılamayacaktır. Yine de, olumlu olarak algılsın veya algılanmasın sosyal destek, yardım eden tarafından isteksiz bir şekilde sunulmuş olsa bile pek çok durumda onu alan kişinin refahına katkı sağlamaktadır (Wright, 2005: 18).

House 1981 yılında, dört ana sosyal destek sınıfını şu şekilde belirlemiştir: Duygusal destek (saygı gösterme, teşvik etme, alakadar olma, güvenme ve dinleme), bilgi desteği (nasihat, öneri, talimat verme ve bilgi sağlama), araçsal destek (para, zaman ve işgücü sağlama) ve değerlendirme desteği (doğrulama, geribildirim ve sosyal karşılaştırma). Açıkça görülmektedir ki, House tarafından tanımlanan yapıların bir kısmı, yalnızlığın çeşitli yönlerine nüfuz etmektedir. Örneğin sosyal destek ölçütleri; bir kişinin, kendi sosyal çevresindeki başka bir kişinin refahıyla ne kadar alakadar olduğuna yönelik sorular sormaktadır (Cohen ve Wills, 1985). Genel olarak toplumsal desteğin, ölçülebilir ve güvenilir toplumsal yardım ve arka çıkma tekliflerine atıfta bulunduğu kabul edilmektedir ve bu tarz bir desteğin, bireylerin hissettikleri yalnızlığı hafifletebileceği ya da onu ortadan tamamen kaldırabileceği düşünülebilmektedir. Nitekim Duru tarafından yapılan çalışmada; dostlar tarafından gelen desteğin, aile tarafından gelen desteğin, özel bir anlam yüklenen kişi tarafından gelen desteğin ve sosyal bağlılığın, yalnızlıkla olumsuz bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Duru, 2008a). Fakat yalnızlık kavramı, birinin sosyal eksikliklere sahip olduğu algısına atıfta bulunmak için fazla deneysel ve öznel bir yapıdır. Bu sebeple sosyal desteğe sahip olmamak ve yalnız olmak, birbirlerinden tamamen farklı olgulardır.

1.1.3.6. Depresyon

Depresyon da, yalnızlık ile özdeş olarak kullanılan fakat ondan belirgin farklılıkları bulunan başka bir kavramdır. Weiss'e (1973) göre, yalnızlığın sebep olduğu acılardan kurtulmak için yeni ilişkilere başlamak veya bitmiş ilişkileri yeniden kazanmaya ihtiyaç vardır (Wright, 2005: 19). Depresyon ise, yalnızlığa teslim olma durumunu ifade etmektedir. Yani yalnız insanlar, yeni insanlarla tanışma çabası içindedirler ve aradıkları ilişkileri bulduklarında, yalnızlıklarından kurtulurlar ancak depresyondaki insanlar, böyle

bir girişim içerisinde bile değildir. Yalnızlık ve depresyon arasında güçlü korelasyonlar vardır. Örneğin, Minardi ve Blanchard yaşlılık, yalnızlık ve depresyon üzerine yaptıkları çalışmalarında depresyon ve yalnızlık arasında güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Minardi ve Blanchard'dan aktaran Oni, 2010: 20).

Aralarındaki sıkı ilişkiye rağmen depresyon ve yalnızlık birbirlerinden farklı yapılardır. Depresyondan farklı olarak yalnızlık bir bozukluk olarak görülmemiş, bu nedenle de spesifik tanı kriterleri ile tanımlanmamıştır. Belirli tanı ölçütlerinin yokluğu, yalnızlık oranı ve yaygınlığı ile ilgili kesin ölçümler almayı zorlaştırmaktadır, çünkü çalışmalar farklı tanımlamalar ve çeşitli yalnızlık göstergeleri kullanmaktadır. Örneğin Adams ve arkadaşları, yaptıkları çalışmada yalnızlık ve depresyon arasında orta derecede pozitif korelasyon bulmuşlardır. Ancak regresyon modellerinde, yalnızlık ve depresyon belirleyicilerinin birbirinden farklı olduğu görülmüştür ve bu da iki yapı arasındaki farklılıkları gözler önüne sermiştir (Chlipala, 2008: 23-24). Bu farklılığa başka bir örnek de Bragg tarafından 1979 yılında yapılan çalışmadır. Bragg “hem yalnız hem depresif olan”, “yalnız olan ama depresyonda olmayan” ve “ne yalnız ne de depresyonda olan” üniversite öğrencilerini karşılaştırmıştır. Araştırma, yalnız olan ama depresyonda olmayan katılımcıların, özellikle kişiler arası ve sosyal yönlerden sıkıntılı olduklarını, fakat hem yalnız hem depresyonda olan katılımcıların; çok daha çeşitli kişisel konularda sıkıntı yaşadıklarını ortaya koymuştur (Wright, 2005: 19). Bu nedenle kavramsal olarak yalnızlık, depresyondan daha özgül ve belirgin bir memnuniyetsizlik deneyimidir.

Yukarıda belirtilen bu kavramlar, sık sık yalnızlıkla birlikte ele alınan ve hatta onunla karıştırılabilen kavramlardır. Fakat hem kavramsal açıklamalarda hem de yapılan deneysel çalışmalarda görülmektedir ki yalnızlık, tüm bu yapılardan daha farklı ve kendine has dinamikleri olan ayrı bir fenomendir. Yalnızlıktan muzdarip olan insanlara çare olabilmek ve verimli başa çıkma stratejileri geliştirebilmek için kavramlar arasında ayırım yapılabilmesi çok önemlidir.

1.1.4. Yalnızlık Teorileri ve Yalnızlığa Farklı Bakış Açıları

Yalnızlık genel olarak, kişilerin sosyal ilişkilerindeki niteliksel veya niceliksel birtakım eksikliklerden kaynaklandığı kabul edilen bir kavramdır. Bu anlamda, insanların kaçınmak istediği üzücü, acı verici bir deneyimdir (Khatib, 2012). Ancak yalnızlığın araştırıldığı teorik temeller, kesin ve birbirini destekler şekilde tek parça halinde değildir. Yalnızlık, birçok farklı bakış açısıyla ele alınmış ve pek çok araştırmacı, farklı yalnızlık teorileri ortaya atmıştır.

1.1.4.1. Yalnızlık çalışmalarına erken yaklaşımlar

Yalnızlık, duygusal, bilişsel, ve davranışsal boyutları olan, çeşitli tip ve derecelere sahip, evrensel bir insan deneyimidir (Atak, 2009). Fromm-Reichmann, yalnızlığın en az kavramsallaştırılan psikolojik olgu olduğunu ve birçok psikolojik kitapta yer bulamadığını belirtmişlerdir (Fromm-Reichmann, 1959). Durum 1986'ya, Medora ve Woodward'ın yalnızlığı iyi bir şekilde açıklayan teorik bir yapının olmamasına ve yalnızlığın sebep ve sonuçlarına ilişkin bir fikir birliğine varılamamış olmasına tepki göstermelerine kadar da iyi olmamıştır. Bu noktaya kadar yalnızlık araştırmalarının, iyi ölçülemeyen ve teorik olarak karanlık kavramlara dayandığını söylemek mümkündür. Psikanalitik ve Post-Freudcu araştırmacılar yalnızlığın, çocukluk dönemindeki; narsizm ve düşmanlıktan, karşılanmayan samimiyet gereksinimlerinden ve çocukluk döneminde geliştirilen bağlanma modellerindeki bozukluklardan kaynaklandığına inanmaktadırlar. Hümanist ve varoluşçu teorisyenler de yalnızlık kavramını, kendi kendini reddetmeye yol açan bir sıkıntı hali olarak tanımlamışlardır. Yalnızlık hakkındaki bilişsel kuramlar ise; 1980'lerin başında UCLA'daki araştırmacıların ortak çabaları ile ortaya çıkmaya ve belirgin hale gelmeye başlamıştır (Wright, 2005: 20).

1.1.4.2. Bilişsel süreçler perspektifinden yalnızlık

Bilişsel kuramcılar yalnızlığa; kişilerin ilişkiler hakkındaki bilişsel beklentileri açısından yaklaşmaktadırlar. Bilişsel teoriler yalnızlığın ana etkenlerinin; bireyin ilişkilerindeki eksikliklerin (Anderson ve Arnoult, 1985; Schultz ve Moore, 1986), akılcı olmayan düşüncelerin (Kılınç ve Sevim, 2005) ya da arzulanan ve elde edilen ilişkiler arasındaki tutarsızlıkların (Archibald, Bartholomew ve Marx, 1995); negatif, içsel ve stabil nitelikteki

bir kombinasyonundan kaynaklandığını savunmaktadırlar. Başka bir deyişle bilişsel yaklaşımın savunucularına göre yalnızlık, kişinin mevcut ilişkileri ile arzuladığı ilişkiler arasında bir uyumsuzluk algılandığında yaşanmaktadır (Karataş, 2014). Buradaki kilit nokta yalnızlığın sadece, arzulanan bir ilişkide geçirilen zamanın bir sonucu olarak görülmemesidir. Yalnızlık aynı zamanda yaşanan ilişkinin, kişinin istediği tarzda bir ilişkinin sunacağı tatmin duygusunu sağlayıp sağlamadığına, yani bilişsel beklentilerini yerine getirip getirmediğine bağlıdır. Bu, yalnızlık eğilimini artıran gerçek eksiklikler yerine, sosyal eksikliklerin algılanmasıdır. Algılanan eksiklik; terk etme duyguları ve bağlanma eksikliği yerine; yalnızca beraber vakit geçirecek birine sahip olmamak ile ilişkilidir (Peplau ve Perlman, 1982).

Yalnız insanlar yalnız olmayanlara göre daha az sosyal ilişki eğilimi göstermektedirler fakat yalnızlığın daha belirleyici bir faktörü; kişinin mevcut sosyal ağlarından memnun olmamasıdır. Bu sebeple, bilişsel ipuçları olmaması halinde, insanların kendilerini “yalnız” olarak etiketleyip etiketlemeyecekleri şüphelidir. Örneğin bilişsel göstergeler, belirli türdeki bir kişisel ilişkiye veya devamlı bir sosyal etkileşime duyulan, bilinçli bir istek içermektedir ve insanlar kendilerini, bu isteğin karşılanıp karşılanmamasına göre “yalnız” olarak görmekte ya da görmemektedirler. Bu sebeple, kişinin sosyal ve samimi ilişkileri için belirlediği subjektif standartlarda değişimler meydana gelmesi durumunda, duyduğu yalnızlık artabilmekte veya azalabilmektedir. Fisher (1994)’a göre yalnızlığın gelişmesinde, algılanmış eksiklik dışında diğer bilişsel faktörlerin de etkisi olabilmektedir. Örneğin, sosyal çevre üzerindeki kontrol eksikliğinin ya da bireyin kendi hayatı üstünde söz sahibi olma hakkının kısıtlanmasının, yalnızlığın başlangıcında etkili olduğu düşünülmektedir (Wright, 2005: 21).

Bilişsel yaklaşımda bir kişinin yalnız hissedip hissetmemesinde önemli olan bir diğer belirleyici de yalnızlığı değerlendirme sürecidir. Örneğin bir kişi tek başına olabilir, ancak bu durumun kendisini psikolojik olarak kötü hissettirdiğini düşünmüyorsa, acı duyması ve yalnız hissetmesi pek muhtemel değildir. Aslında bilişsel kuramcılara göre, tek başına olmak ve tecrit edilmek sadece bireyin sosyal çevresini kendisiyle uyumsuz ve kendisine aykırı olarak değerlendirmesi halinde acı verici olmaktadır. Bu nedenle değerlendirme süreci, yalnızlık duygusunun sebeplerini tespit etmek ve bu sebeplerle başa çıkmak için bilişsel bir temel oluşturmaktadır (Sønderby ve Wagoner, 2013). Bununla beraber değerlendirme süreci, ilişkilendirme sürecinden etkilenebilmektedir. Yaşanılan yalnızlığın

şiddeti; sosyal ilişkilerin kontrol edilememesinin onun doğasından geldiğini düşünen biriyle, sosyal ilişkilerde kontrol sağlayamamasına sebep olan tüm negatif özellikleri kendisiyle ilişkilendiren biri arasında farklılık göstermektedir (Anderson ve Arnoult, 1985).

Yalnızlığın gelişmesinde etkili olan diğer bir etken de durumsal faktörlerdir ki bunlar, hem algısal süreçlerde hem de ilişkilendirme süreçlerinde bazı önyargılara sebebiyet verebilmektedir. Örneğin, olumsuz bir sosyal çevre herkesin algılarını zamanla etkilemektedir. İyimser bir kişi bile, sosyal çevresinden sürekli ret cevabı alırsa, kendisini zaman içinde, doğuştan gelmiş olan ve hiç gitmeyecek olan bir yalnızlıkla ilişkilendirebilmektedir (Wright, 2005: 22).

1.1.4.3. Sosyal ve davranışsal bakış açılarından yalnızlık

Davranışçılar, yalnızlığın başlangıcını; bireyin sosyal becerilerindeki yetersizliklerle ilişkilendirme eğilimindedirler. Bu bakış açısına göre; uygun sosyal beceri ve yeterlilikler, kişiler arası samimi ilişkilerin ve toplumsal ilişkilerin geliştirilmesi, sürdürülmesi ve bu şekilde yalnızlık duygularının önlenmesi veya hafifletilmesi için gereklidir (de Jong-Gierveld ve Kamphuis, 1985). Sosyal etkileşimlerde, pozitif davranışsal özellikler (anamlı bir diyalog kurabilme yeteneği gibi), yalnızlıktan kurtulmakta önemli bir rol oynamaktadır. Yalnız kişiler, daha olumsuz etkileşim özellikleri (güvensizlik, çekingenlik v) sergilemektedirler ve sosyal ilişkilerinde sahip oldukları samimiyet derecesinden memnun olmama olasılıkları daha yüksektir (Armağan, 2014). Bu sebeple, davranışçılara göre, sürekli olarak kendini yenileyen ve yalnızlığa karşı olan duyarlılığı büyük derecede artıran bir yenilgi döngüsü oluşabilmektedir. Bu bakış açısıyla; kavramsal ve metodolojik olarak, yalnızlığın nedeni ve etkisi aynı olabilir ve aynıdır da. Örneğin, düşük özsaygı hem yalnızlığa yol açabilmekte hem de yalnızlığın bir sonucu olabilmektedir (Killeen, 1998). Bu nedenle, kendini yenileyen bu döngünün çözülmesi, hem klinik açıdan hem de araştırma açısından zor bir durum olarak görülmektedir.

Toplumsal normlar, bir insana, ne zaman yalnız hissetmeye başlaması gerektiğini bildirmektedir. Örneğin, hafta sonunu bir sosyal grupta değil de evinde geçiren ergen bir bireyin yalnız hissetmesinin ve mutsuz olmasının tek sebebi; ondan hafta sonunu, diğer ergenler gibi, arkadaş grubuyla geçirmesinin beklenmesi olabilmektedir. Burada, hafta

sonlarının sosyal faaliyetler için olduğu beklentisi, ergen bireyin, başkalarıyla iletişim kurma arzusunu artırmakta, gerçekleştiremediği bu arzu da daha büyük bir yalnızlık hissetmesine sebep olmaktadır. Bu bağlamda popüler medya; onaylama ihtiyacını yapay olarak artırarak toplumsal yetersizlik ve yalnızlık duygularına sebebiyet vermesi ve gerçekçi olmayan ilişki tarzlarını sunarak, insanlarda karşılanması çok güç olan beklentiler oluşturmaktan dolayı suçlu konumdadır (Wright, 2005: 23). Bununla beraber, yalnızlığın sadece toplumsal normlara değil, insanın yaratılışına aykırı olduğu görüşü de mevcuttur. Örneğin Aristo insanın toplumsal bir varlık olduğuna, diğer bir deyişle insanın, sürekli başka insanlarla anlamlı ilişkiler kurma arayışı içinde olduğu görüşüne sahiptir. Aristo, kimsenin arkadaşsızlığı seçmeyeceğine, hatta bir arkadaşın olmamasının bir kimsenin tahayyül sınırları içinde olmadığına inanmaktadır (Paula, 2011). Rokach (1985) gibi bazı yazarlar ise toplumsal beklentilerin, kişinin büyümesinde ve gelişiminde yararlı bir güç olabileceğini; kişiyi, ilişkilerini değerlendirmesi ve yalnızlık duygularından kaçınmada önceliklerini anlaması için harekete geçirebileceğini ileri sürmektedirler (Wright, 2005: 23). Sosyal normların gerekçesine bakılmaksızın bu tür davranışsal beklentileri anlamak, sosyal ilişkilerde algılanan eksikliğin neden başta geldiğini açıklamaya yardımcı olmaktadır.

Birkaç farklı teorinin bir birleşimi olarak, Horowitz, French ve Anderson (1982), yalnızlığın gelişiminin; bilişleri, duyguları ve davranışları içeren üç kümeye ayrıldığını öne sürmektedirler. Sürecin ilk küme; farklı, izole ya da diğerlerinden ayrı olma duygularını ve düşüncelerini yansıtmak ve sosyal çevreyle bütünleşmemektir. Kişi bir kere dışarıda kaldığını düşündüğünde ve arkadaşsız hissettiğinde ikinci küme, yani; depresyon, hüzn ve öfke gibi olumsuz duyguların bir birleşimi ortaya çıkmaktadır. Sürecin son kümesi ise; sosyal etkileşimden ve taahhütlerden kaçınma, sosyal etkileşim konusunda daha az iddialı olma, sosyal katılımdan kaçınmak için uzun saatler işle ilgilenme gibi, yalnızlığı sürekli hale getirebilecek davranışsal sonuçları yansıtmaktadır. Bu son aşama, daha fazla izolasyona ve ayrılık hislerine sebep olarak; olumsuz duygulara ve toplumsal katılımın sürekli olarak önlenmesine yol açan ve kişiyi daima yenilgiye uğratan bir döngüye neden olmaktadır (Horowitz, French ve Anderson, 1982).

1.1.4.4. Sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık

Weiss 1973 yılında yalnızlığı, teorik olarak birbirinden farklı ancak deneyimsel olarak birbirine benzer olan iki yapıya ayırmıştır. Bunlar; “duygusal yalnızlık” ve “sosyal yalnızlık”tır. Duygusal yalnızlık; diğer insanlarla yakın ve samimi ilişkiler kurabilmek gibi, kişiler arası ilişkiler hakkında bireyin hissettiği duygular ile ilişkilidir. Kişi, duygusal yalnızlık çekiyorsa genel olarak, kendisini boşlukta hissetmeye ve mutsuzluk yaşamaya eğilimlidir. Ayrıca diğer insanlarla yakın ilişkiler kurma özlemi içindedir. Öte yandan sosyal yalnızlık, bireyin gruplarla olan ilişkileriyle alakalıdır. Örneğin bir arkadaş grubuna dâhil olma arzusu, sosyal yalnızlık ile ilgilidir. Sosyal yalnızlıktan muzdarip olan insanlar, bir gruba ait olma duygusundan yoksundurlar ve sürekli başkaları ile bağlantı kurma yeteneklerini sorgularlar. Bununla beraber, bir gruba girebilmek için uygun olup olmadıkları konusunda da şüphe içindedirler (Çeçen, 2008). Kısaca duygusal ve sosyal yalnızlık türlerinin ikisi de kişiler arası ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Ancak duygusal yalnızlık bire bir ilişkilerle, sosyal yalnızlık ise gruplarla ilgili bir yalnızlık çeşididir.

Duygusal ve sosyal yalnızlık arasındaki ayrım sadece anlamsal değildir, insanların neden yalnız hissettiklerini anlamakla da alakalıdır. Russell, Cutrona, Rose ve Yurko, duygusal ve sosyal yalnızlıkların öncüllerini, yaşanırlarını ve sonuçlarını incelemişlerdir. Araştırmacılar, üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada; başka bir kişiyle olan samimiyet duygularının ve başkalarına ilgi gösterme hissinin, duygusal yalnızlığı olumsuz olarak etkilediğini, birinin özelliklerinin başkaları tarafından takdir edildiğini hissetmenin ise sosyal yalnızlığı olumsuz olarak etkilediğini öngörmüşlerdir. Çalışmaları, sosyal ve duygusal yalnızlığın ayrılabilir yapılar olduğuna dair kanıt sağlamıştır. Bununla birlikte, duygusal yalnızlık çeken kişiler ve sosyal yalnızlıktan muzdarip olan kişilerin, aynı deneyimlerin çoğunu paylaştıklarının da altı çizilmiştir (Russell, Cutrona, Rose ve Yurko, 1984). Bununla birlikte, DiTommaso ve Spinner tarafından 1997 yılında 241 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırma da yalnızlığın ayrı ayrı boyutlarının, yani romantik açıdan, ailevi açıdan ve sosyal açıdan yalnızlığın birbirlerinden farklı yapılar olduğu hususunda kanıt bulmuştur. Ayrıca sosyal yalnızlığın, duygusal yalnızlığa göre, daha büyük depresyon ve endişe düzeyleri ile ilgili olduğu tespit edilmiştir (DiTommaso ve Spinner, 1997).

Duygusal ve sosyal yalnızlık arasındaki ayrım Stroebe, Abakoumkin ve Schut tarafından da araştırılmıştır. 60'ı evli ve 60'ı dul katılımcıyla yaptıkları çalışmada, medeni durumun duygusal yalnızlığı etkilediğini, ancak sosyal yalnızlığı etkilemediğini keşfetmişlerdir. Araştırma sonuçlarında evli katılımcıların, dul olanlara göre daha düşük yalnızlık bildirdikleri belirtilmiştir. Ayrıca sosyal desteğin, sosyal yalnızlığın öngörücüsü olduğunu, ancak duygusal yalnızlığın öngörücüsü olmadığını bulmuşlardır (Stroebe, Abakoumkin ve Schut, 1996).

Van Baarsen, Snijders, Smit ve van Duijn (2001) de, medeni durumun duygusal yalnızlığa, sosyal yalnızlıktan daha fazla bağlı olduğunu ve sosyal ağ desteğinin, sosyal yalnızlık ile daha fazla ilişkili olduğunu tespit etmiştir (Van Baarsen, Snijders, Smit ve van Duijn, 2001).

DiTommaso, Brannen ve Best (2004)'in son bulguları; duygusal ve sosyal yalnızlık arasındaki ölçüm farklarını; duygusal yalnızlığın, bağlanma ve sosyal samimiyetle ve sosyal yalnızlığın, sosyal yeterlilik ve benlik saygısıyla ilgili olmasıyla ve bunlarla ölçülebilmesiyle ilişkilendirmektedir (DiTommaso, Brannen ve Best, 2004). Bütün bu araştırma bulguları, Weiss'in duygusal ve sosyal yalnızlığın, birbirlerinden ayrı yapılar olduğu hakkındaki orijinal iddiasını doğrulama arayışı içindedirler.

1.1.4.5. Kronik yalnızlık (trait loneliness) ve geçici yalnızlık (state loneliness)

Yalnızlık, yerine getirilmemiş samimi ve sosyal ihtiyaçlara tepkileri içeren karmaşık bir duygular dizidir. Yalnızlık hali bazı bireyler için geçici olmasına rağmen, başkaları için kronik bir durum olabilmektedir (Cacioppo vd., 1999). Yani yalnızlık, kısa ömürlü olabilir. Bu durumda sadece, kişinin sosyal çevreye adapte olması gerekinceye kadar sürmektedir. Öte yandan yalnızlık, farklı zamanlarda ve sosyal şartlarda devam eden ısrarcı bir özellikte de olabilmektedir.

Onu kısa süreli olarak yaşayan çoğu insan için yalnızlık; değişik durumsal özelliklere dayalı bir hal olarak yaşanmaktadır. Bu bağlamda yalnızlık; belirli bir toplumsal durumla, çevreyle ya da zamanla sınırlıdır. Dolayısıyla, durum çoğu insanın yalnız hissettiği bir durumsa, bu şekilde hissetmek muhtemelen sosyal çevreye verilen tepkiyi yansıtmaktadır. Örneğin birinci sınıfa başlayan üniversite öğrencileri sıklıkla geçici yalnızlık yaşayan bir

gruptur. Evlerinden, memleketlerinden ayrılmanın bir sonucu olarak bu geçici yalnızlığı hissetmektedirler (Stroebe, van Vliet, Hewstone ve Willis, 2002). Kronik yalnızlık ise bireyi, zamansal ve durumsal bağlamların başından sonuna etkilemektedir. Çeşitli durumlarda ve çeşitli zamanlarda sürekli olarak yalnızlık hisseden bir kişi için kronik yalnızlıktan bahsedilmektedir. Yalnız karakterdeki insanlar, uzun süre yalnız kalmaya eğilimlidirler ve birçok farklı düzlemde yalnızlık çekme olasılıkları vardır. Kısaca sürekli yalnızlık; bireydeki sosyal ilişkilerinin nitelik ve nicelik yönünden yetersiz olduğuna dair kronik bir algı iken geçici yalnızlık; duruma ve koşullara bağlı bir yalnızlık algısıdır (Zilioli vd., 2017). Bununla beraber kronik yalnızlık, geçici yalnızlığa göre daha kötü bir durumdur. Örneğin Ezra ve Ayalon tarafından yapılan araştırmada “kronik olarak yalnız” bireylerin, “durumsal olarak yalnız” olanlara göre daha büyük ölüm riskine sahip oldukları tespit edilmiştir (Ezra ve Ayalon, 2009).

Sosyal ilişkinin motivasyonu, yalnızlığın kronikliğini araştırırken göz önüne alınması gereken diğer bir önemli özelliktir. Zira sosyal ilişki ve toplum tarafından kabul edilme, insan davranışını merkezi olarak etkilemektedir ve onun önemli bir güdüleyicisidir (Hill, 1987). Motivasyonel güçler açısından, kısa süreli olan ya da sosyal çevredeki değişikliklerden kaynaklanan yalnızlığın, toplumsal faaliyet arzusunu tetiklediği; buna karşılık kronik yalnızlığın ise, bireyi toplumsal duyarsızlığa sürüklemesinin muhtemel olduğu düşünülmektedir (Gerson ve Perlman, 1979).

Motivasyonun yalnızlık üzerindeki etkisini değerlendirirken belirtmekte fayda vardır ki; durumsal yalnızlığın, toplumsal çevreye entegre olma ve toplumsal temas kurma çabalarının başarısız olması durumunda, kronik yalnızlığa dönüşmesi muhtemeldir. Yalnız kişi, yalnızlığın nedenini dış koşullara bağlasa bile bu tür bir ret, kişinin kendisine verdiği değeri, yani öz değerini tehdit edebilmektedir. Boylamsal çalışmalar bireylerin, hayatlarında yaşadıkları büyük değişimlerin, kişisel özelliklerinden bağımsız olarak, yalnızlık duygusuna sebep olabileceğini göstermiştir. Bu nedenle, yalnızlıktan kaynaklanan motivasyonel, kişisel ve davranışsal ilişkilerin yalnızca kronik yalnızlıktan muzdarip olanlar için geçerli olduğu ve geçici yalnızlığa genellemesinin doğru bir yöntem olmadığı söylenebilmektedir (Wright, 2005: 26).

Bu konuda değinilmesi elzem olan güncel ve önemli bir kavram da diferansiyel reaktivite hipotezidir. Hipoteze göre çok yalnız hisseden insanlar ve daha az yalnız hisseden insanlar,

aynı yalnızlık koşullarındaki çevrelerde farklı yalnızlık seviyeleri bildirmektedirler. Bununla birlikte, bu ilginç hipotez 2016 yılına, yani Roekel ve arkadaşlarının yaptıkları deneysel çalışmaya kadar gündelik hayatta incelenmemiştir: Yalnız bireyler her zaman mı yalnız hissederler, yoksa belirli sosyal ortamlarda daha fazla veya daha mı az yalnız hissederler? Roekel ve arkadaşlarının yaptıkları deneysel çalışmada; günlük yaşamdaki farklılıkların, farklı sosyal bağlamlarda yalnızlık düzeylerini etkileyip etkilemediği incelenmiş ve günlük yaşamda diferansiyel reaktivite hipotezi test edilmiştir. Çalışmanın örneklemini olarak ergenler seçilmiştir. Sonuçlar, diferansiyel reaktivite hipotezini doğrular niteliktedir. Zira aynı yalnızlık koşullarına sahip bir ortamda, yüksek seviyede yalnızlık hisseden ergenlerin yalnız hissetmeyenlere oranla daha fazla geçici yalnızlık hissettikleri tespit edilmiştir. Yani gündelik hayatlarında farklı yalnızlık seviyelerine sahip bireyler, aynı koşulları taşıyan bir ortamda, birbirlerinden daha farklı yalnızlık seviyeleri bildirmişlerdir (Roekel vd., 2016)

Geçici yalnızlık ve kronik yalnızlık ayrımı, yalnızlıkla başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesinde birçok fayda sağlamaktadır. Ayrıca bu ayrım, yalnızlığın ortaya çıkmasına sebep olan spesifik bir kaynağın anlaşılıp yönetilebilmesine de imkân tanımaktadır. Bazı insanların bazı durumlarda neden yalnız hissettiklerinin bilinmesi; sosyal çevreye duyarlılık düzeyleri farklı insanların ayırt edilebilmesinin ve dolayısıyla her farklı düzey için uygun tedavi sağlanmasının temelini oluşturabilecektir. Bununla beraber Shaver, Furman ve Buhrmester, yaşam değişikliklerinin, geçiş dönemlerinin, kişisel özelliklerin ve kişi-durum etkileşimlerinin hepsini göz önünde bulunduran bir yalnızlık yaklaşımını savunmaktadırlar. Bu yaklaşımla yalnızlığın hem kişisel hem de durumsal faktörleri aynı anda üstlenebileceğini öne sürmektedirler (Shaver, Furman ve Buhrmester, 1985).

1.1.5. Yalnızlık İlişkileri Üzerine Yapılan Deneysel Çalışmalar

Yalnızlık araştırmaları 1980'lerin başında ortaya çıkmaya başladığında, çalışmaların büyük bir çoğunluğu Kuzey Amerika'da, beyaz orta sınıf üniversite öğrencilerine odaklanmıştır (Wright, 2005: 27). Fakat o zamandan bu yana araştırmaların kitlesi genişlemiş; çocuklar (ör. Kirova, 2003), ergenler (ör. Uruk ve Demir, 2003) ve yaşlılar (ör. Pinquart, 2003) üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bununla birlikte, yalnızlık üzerine yapılan araştırmaların büyük bir kısmı, toplumsal yabancılaşma, izolasyon ve ayrışma riski altında

olan nüfusa odaklanmışlardır. Örneğin, çocukluktaki yalnızlık, fiziksel engellerle bağlantılı olarak, yaşlılıktaki yalnızlık da yoksul olan ya da soyutlanmış katılımcılar ile incelenmektedir. Bu faktörler, sosyal izolasyonun derecesini daha da artırmakta ve yalnızlık duygularını daha ileri bir seviyeye taşımaktadır. Bu kesimleri incelemek önemlidir ancak bu araştırmalardan elde edilen bulgular, yalnız olan ve yalnız olmayan insanları açık ve isabetli şekilde birbirinden ayırmakta yetersiz kalmaktadır. Çünkü bu tür durumsal kısıtlamalara sahip olan insanların yalnızlıkla daha fazla karşı karşıya gelecekleri zaten önceden tahmin edilebilmektedir. Bu gruplar üzerinde yapılan çalışmalar, benzer durumsal kısıtlamalara sahip olmayıp da yalnızlık çeken bireylerin sorunlarını çözmede yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, bu tür deneysel araştırmalardan elde edilen sonuçların, diğer nüfus gruplarına kolayca yaygınlaştırılamayacağını akılda tutmak önemlidir.

1.1.5.1. Yalnızlığın gelişmesinde kişiye bağlı faktörler

Araştırmacılar, yalnızlığı tutarlı ve çok çeşitli bireysel özelliklerle ilişkilendirmişlerdir. Yalnız insanları, yalnızlıkları yüzünden ya da yalnızlıklarını şiddetlendirebilecek bazı durumsal ve çevresel faktörleri küçümsemekle suçlamadan, onların ruhsal özelliklerinin farkına varmak çok önemlidir. Demografik, duygusal, kişisel, davranışsal v faktörler, yalnızlığın gelişiminde rol oynayabilmektedir (Atak, 2009).

1.1.5.1.1. Demografik faktörler

Page ve Cole (1991) tarafından yapılan araştırma; evlilik durumunun, hane halkı gelirinin, cinsiyetin ve eğitim durumunun, kişinin bildirdiği yalnızlık ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırmada katılımcılardan, son bir yılda ne kadar yalnız hissettiklerini, "çok sık"dan "asla"ya kadar değişen bir ölçekte belirtmeleri istenmiştir. 8634 Kuzey Amerikalı yetişkin üstünde yapılan bu çalışma, evlilik durumunun yalnızlığın en güçlü öngörücüsü olduğunu, en az yalnızlığı bildirenlerin evli katılımcılar olduğunu ve en büyük yalnızlığı bildirenlerin ayrılmış katılımcılar olduğunu ileri sürmüştür. Yine, araştırma bulgularına göre, düşük gelir gruplarında yalnızlık daha yaygındır. Düşük gelirli grupların zaman, para ve sosyal fırsatlar gibi kaynaklara daha az erişimi olması, düşük gelirli insanlar ve işsizler arasında yalnızlığın neden daha yüksek olduğunu açıklamaktadır. Page ve Cole, önceki araştırmalara benzer şekilde, kadınların erkeklerden daha yalnız hissettiklerini fark etmişlerdir (Page ve Cole, 1991). Bununla birlikte bu farkın, gerçekten

yalnızlık deneyimlerindeki farklılıklardan mı yoksa erkeklerin ve kadınların yalnızlık derecelerini bildirme istekliliğindeki farklılıklardan kaynaklandığı şüphelidir. Çünkü yalnızlık bildiriminde cinsiyet farklılıkları, kendini açığa vurma konusunda erkeklerin ve kadınların tutumlarını yansıtabilmektedir. Aksi bir görüş olarak Borys ve Perlman, genel olarak yalnızlıkta cinsiyet farklılığının bir etkisinin olmadığını savunmuşlardır. Sadece kadınların yalnızlıklarını dışa vurmada, yalnızlıklarını dışa vurmaları halinde bunun olası etkilerinden çekinen erkeklerden, daha istekli olduklarını ileri sürmüşlerdir (Borys ve Perlman, 1985). Fakat araştırmalar genellikle, kadınların bilgi verme olasılığının erkeklerden daha fazla olduğunu ve verdikleri kişisel bilgilerde, erkeklerden daha güvenilir olduklarını söylemektedir (Foubert ve Sholley, 1996).

Arslantaş ve diğerleri tarafından yapılan araştırma, yaşlıların yalnızlığını ve yaşam kalitesi ile ilişkilerini incelemiştir. Yaşlılığa bağlı faktörler olan; kronik hastalıkların varlığı, fiziksel engellerin varlığı, düzenli ilaç kullanımı, hobilerin olmaması ve eş ile birlikte yaşamanın, yalnızlığı arttırdığı saptanmıştır. Ayrıca, Yaşam Kalitesi ölçeğinin tüm alt ölçekleri ile yalnızlık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur (Arslantaş vd., 2014).

Yaşlılık ve yalnızlık ilişkisini konu eden bir diğer çalışma da Hazer ve Boylu tarafından yapılmıştır. 368 katılımcıyla yapılan araştırmada ilk olarak; cinsiyete göre incelendiğinde, yaşlı kadınların göre erkeklerden daha yalnız hissettikleri belirlenmiştir. İkinci olarak 75 yaş ve üzeri yaşlıların, 65-75 yaş grubundan daha fazla yalnızlık hissettikleri tespit edilmiştir. Üçüncü demografik faktör olarak eğitim incelenmiştir. Buna göre düşük düzeyde eğitim almış yaşlı insanların, yüksek düzeyde eğitim almış yaşlı insanlardan daha düşük yalnızlık hissettikleri tespit edilmiştir. Dördüncü olarak dul ya da hiç evlenmemiş yaşlı insanların evlilere göre çocuğu olmayanların çocuğu olanlara göre daha fazla yalnızlık hissettikleri tespit edilmiştir. Beşinci demografik faktör olan gelir düzeyi de çalışmada incelenmiştir. Buna göre düzenli bir geliri olan yaşlı insanların, düzenli bir geliri olmayan yaşlılara göre daha fazla yalnızlık skoruna sahip oldukları tespit edilmiştir (Hazer ve Boylu, 2010).

Başoğlu, Şekeroğlu, Altun ve Dinçer tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin iş hayatlarında hissettikleri yalnızlığın, sosyo-demografik faktörlere göre değişip değişmediğini tespit etmek için Ankara'nın dört farklı ilçesinde, çeşitli kademelerde

çalışan 533 öğretmene “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” uygulanmıştır. Bulgularda; erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere oranla, Gündül ilçesinde çalışan öğretmenlerin de diğer üç ilçede çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek sosyal arkadaşlıklara sahip oldukları tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, alt ve orta refah seviyesindeki öğretmenlerin, üst refah seviyesindeki öğretmenlere göre daha yüksek duygusal yoksunluk yaşadıkları tespit edilmiştir (Başoğlu, Şekeroğlu, Altun ve Dinçer, 2016).

Netice itibariyle; eğitim, medeni durum (Neto, 2014), yaş, cinsiyet ve gelir (Wen ve Wang, 2009) gibi demografik faktörlerin, yalnızlıkla açık bir şekilde ilişkili olduğu görülebilmektedir.

1.1.5.1.2. Duygusal faktörler ve bağlanma faktörleri

Genel olarak yalnızlık, olumsuz duygularla tanımlanmaktadır ve üzüntü, kaygı, sıkıntı, kendini beğenmeme ve ayrışma duyguları ile korelasyon eğilimi göstermektedir. Yalnızlık, zayıf psikolojik sağlık ile bağlantılıdır ve araştırmalar, yalnızlık ve esenliğin, birbirleriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte, ilişkinin nedensel yönü belirsizdir. Duygusal tepkiler açısından yalnızlık; karamsarlık, depresyon, utangaçlık, düşük benlik saygısı, suçluluk gibi ruhsal özelliklerle ilişkilidir ve mutluluk ve yaşam doyumu ile kuvvetli negatif korelasyona sahiptir (Lamster vd., 2016). Yalnız kişiler, ilişkilerini negatif bir perspektiften değerlendirmekte; bu da gelecekteki ilişkiler hakkında negatif bilişsel değerlendirmeleri ve negatif duygusal tepkileri geliştirmektedir. Yalnızlık, korku, öfke ve endişe gibi duygularla açık şekilde bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Theeke vd., 2016). Ayrıca yalnızlık ile bağlanma duyguları arasında da negatif bir korelasyon vardır. Yamaguchi, Smith ve Ohtsubo, yalnız bireylerin bağlılık sinyalleri göstermelerinin, yalnız olmayanlara oranla çok daha düşük olduğunu belirtmişlerdir (Yamaguchi, Smith ve Ohtsubo, 2016).

Ancak insanların büyük çoğunluğu için yalnızlık kalıcı sıkıntı oluşturan bir durum değildir. Bu kişilerin hissettikleri yalnızlık, başka biriyle kurulan duygusal bir irtibatla dağılabilmektedir. Korelasyonel araştırmalar, yalnızca bir kişiyle sosyal bağlantı bulmanın bile, sosyal izolasyon riski taşıyan bireylerin yalnızlık duygularını hafifletmek için yeterli olabileceğini önermektedir (Ernst ve Cacioppo, 1998). Bazı bireyler için, potansiyel samimi bir ilişki ihtimali bile, geçici olsa da yalnızlığı gidermek için yeterlidir. Hatta

duvarlara yapıştırılmış resimlerin bile algılanan sosyal izolasyonu düşürdüğünü öne süren araştırmalar da mevcuttur (Silva vd., 2017). Ayrıca bu durum, yetişkin ilişkilerine özgü değildir. Parker ve Asher, akranları tarafından dışlanan çocukların hissettikleri yalnızlığın, tek bir yakın arkadaşlık sürdürebilmeleri durumunda, hafiflediğini bulmuşlardır. Hayatta çeşitli gelişim aşamaları boyunca, yakın bir dostluk veya arkadaşlık oluşturma kapasitesinin bulunmasının, yalnızlık olasılığını azalttığı görülmektedir (Parker ve Asher, 1993).

Toplumsal bağlanmanın önemi yalnızca kişilerarası insan ilişkileri ile sınırlı kalmamaktadır. Başka bir organizma ile olan ilişkinin varlığı, sağlık ve esenliğin geliştirilmesine katkıda bulunabilmektedir. Hart, Zasloff ve Benfatto, yaptıkları araştırmada; kılavuz köpeği olmayan sağır bireylerin, kılavuz köpek sahiplerine göre daha yalnız olduklarını tespit etmişlerdir. Araştırmacılar, rehber köpeğin varlığının yalnızca arkadaşlık sağlamadığını, aynı zamanda bireyin; ailesiyle, komşularıyla ve işitme topluluğuyla olan iletişimini geliştirdiğini belirtmişlerdir (Hart, Zasloff ve Benfatto, 1996).

1.1.5.1.3. Kişilik faktörleri

Araştırmalar, içe dönüklüğü ve nevrozizm, kendinden bildirilen yalnızlıkla ilgili olan iki temel kişilik faktörü olarak tespit etmiştir (ör. Russell, Peplau ve Cutrona, 1980; Hojat, 1982; Stokes, 1985; Saklofske, Yackulic ve Kelly, 1986). İçe dönüklük; sessiz, düşünceli ve daha küçük toplulukları tercih eden kişiler ile birleşmiş bir kavramdır. Bununla birlikte içe kapanma ifadesi başkaları tarafından; arkadaş canlısı olmamak, kaynaşamamak ve sosyal açıdan tuhaf olmak gibi yanlış şekilde yorumlanabilmektedir. Öte yandan dışa dönük kişi ise, girişken ve sempatik olmaya yatkındır. Bu kişiler sosyal ortaklıklardan zevk almakta ve risk alma fırsatlarını değerlendirmektedirler. Bu tanımlamalardan anlaşılacağı üzere dışa dönük kişiler, sosyal ilişkileri ve sosyal durumlarında, içe dönük kişilerden daha aktif ve daha kendilerinden emindirler (Keldal ve Atlı, 2016). İçe dönüklük ise, daha yüksek yalnızlık ile bağlantılı olma eğilimindedir (Kamath ve Kanekar, 1993). Toplum tarafından kabul görmeye ve kişilerarası çekim sağlamaya yardımcı olan olumlu sosyal ve kişisel özellikler sergilemek, yalnızlığın ortadan kaldırılmasında önemli bir adımdır. Çünkü insanlar; depresif, sosyal açıdan endişeli ve sosyal becerilerden veya duygusal duyarlılıktan yoksun görünen kişilerle birlikte olmaktan kaçınmaktadırlar.

Sık sık yalnızlık ile ilişkilendirilen bir diğer kişilik özelliği “nevrotizm” ise; son derece gergin ve yoğun duygular yaşayan, bununla birlikte, karşılaştığı çeşitli uyarıcılara karşı orantısız şekilde tepki veren bireylere atıfta bulunmak için kullanılmaktadır. Nevrotizm özellikleri yüksek olan insanların, yalnızlık ölçeğinde daha yüksek puan aldıkları görülmektedir (Saklofske, Yackulic ve Kelly, 1986). Nevrotik insanların gösterdikleri aşırı duygusal tepkiler; insanların kendilerinden uzaklaşmasına veya memnuniyetsiz ilişkiler sürdürmelerine sebep olmaktadır. Stokes, nevrotik insanların, sosyal ilişki kurmakta zorluk yaşamaları yüzünden değil, yaşadıkları negatif duygulanmalarının bir sonucu olarak yalnız kaldıklarını bulmuştur. 97 erkek ve 82 kadın katılımcı üzerinde yaptığı araştırmada, yüksek nevrotik hastaların, yalnızlık olasılığını ve psikolojik bozulmayı artıran hem kişisel hem de kişilerarası zorluklara sahip oldukları sonucuna varılmıştır (Stokes, 1985).

Daha geniş kişilik özellikleri açısından, yalnız olmayanlara kıyasla yalnız bireylerin, utangaç olma ve sosyallikte düşük olma ihtimalleri daha yüksektir (Schmidt ve Fox, 1995). Bununla birlikte, sosyal bağımlılık ve sosyal kaygı düzeyleri yüksektir ancak, kişilerarası ilişkiler geliştirmek için sosyal becerileri düşüktür (Upadhyay ve Khokhar, 2006; Buhrmester, Furman, Wittenberg ve Reis, 1998). Kişilik faktörleri yalnızlığı, kendini sürekli yenileyen bir süreçte devam ettirerek ya da onu daha da güçlendirerek, çeşitli şekillerde etkilemektedir. Örneğin, utangaçlık ve düşük benlik saygısı gibi özellikler, bir kişinin sosyal etkileşimini ve kişilerarası çekiciliğini azaltabilmektedir. Buna ek olarak bazı kişisel özellikler, bir bireyin, sosyal çevresindeki değişimlere nasıl tepki vereceğini etkilemekte ve böylece yalnızlıkla baş etme yöntemini belirlemektedir. Örneğin birey, arkadaşlarından veya aile üyelerinden birinin olmadığı başka bir şehre taşınırsa, bir süre yalnızlık yaşayabilir. Ancak girişken bir karakteri varsa ve sosyal ilişkiler kurmak için bir arayış içindeyse yalnızlığının üstesinden gelme olasılığı, içe dönük bir insana kıyasla çok daha fazladır. Bu sebeple, olumsuz kişilik özellikleri, insanların yalnız hissetmelerine zemin hazırlayabilmekte ve yalnızlıklarını giderme yeteneklerini azaltabilmektedir (Wright, 2005: 32).

1.1.5.1.4. Davranışsal faktörler ve sosyal yeterlilik faktörleri

Yalnızlık, aslında kişisel bir psikolojik deneyim olmasına karşın, kendisini davranışsal alanda da göstermektedir. Davranışsal olarak yalnızlık; kendine odaklanma, utangaçlık ve düşük sosyal risk alma ile ilişkilendirilmektedir. Yalnız insanlar, sosyal etkileşim

konusunda kendilerine daha az güvenmektedirler. Yalnız olmayanlara kıyasla daha az iddialı olmaları, sosyal ilişkiler kurmalarını engelleyerek, onları yalnızlığa hapsedebilmektedir (Varga ve Piko, 2015).

Yalnızlık aynı zamanda, arkadaşlarla çok nadir bağlantı kurmak, çok az arkadaş sahibi olmak ve yalnız vakit geçirmek (Russell, Peplau ve Cutrona, 1980) ve en iyi arkadaşlarla bile düşük samimiyetli ilişkilere sahip olmak (Williams ve Solano, 1983) gibi bir dizi sosyal ağ faktörüyle ilişkilendirilmiştir. Jones, Freemon ve Goswick, yalnızlığın düşük güven, güçsüzlük hissi ve sosyal izolasyon ile ilişkili olduğunu gösterirken (Jones, Freemon ve Goswick, 1981), Moore ve Schultz yalnızlık ile dış kontrol odağı, sosyal kaygı ve benlik bilinci arasında bir ilişki olduğunu göstermişlerdir (Moore ve Schultz, 1983). Bununla birlikte, yalnızlık ile sosyal etkileşim (Jones, 1981), ağ boyutu (Stokes, 1985) ya da karşılıklı arkadaşlık ilişkisi (Williams ve Solano, 1983) arasında herhangi bir ilişki olmadığı görüşünü bildiren bazı çalışmalar da mevcuttur.

Spitzberg ve Hurt tarafından yapılan araştırmalar, kişilerarası becerilerle yalnızlık arasında karşılıklı bir ilişki bulmuştur. Çalışma genel olarak, kişiler arası ilişkilerde daha az yetenekli olan kişilerin yalnızlık duygularını daha fazla yaşama eğilimi gösterdiğini bulmuştur. Araştırma, etkisiz kişilerarası yeteneklere sahip bireylerin, sosyal dışlanmaya daha yatkın olduğunu ve bu dışlanmanın sosyal etkileşim yeteneklerini daha da azaltacağını öne sürmektedir (Spitzberg ve Hurt, 1987).

Ek araştırmalar, sosyal kaygının ve sosyal becerilerden yoksunluğun, yalnızlık duygularıyla ilgisi olduğunu göstermiştir. Örneğin Wittenberg ve Reis, 37 erkek ve 32 kadın üniversite öğrencisini inceledikten sonra yalnız katılımcıların, bir etkileşim başlatma ve kendine güven eksikliği gibi yetersiz ilişki şekillendirme becerileri sergilediğini keşfetmişlerdir. Yine aynı araştırmanın bulgularında yalnız katılımcıların, önerilerde bulunmak ve kişilerarası çatışmaları çözüme kavuşturmak gibi, samimi ilişkiler geliştirmek ve bunları korumak için önemli olan beceriler konusunda daha az yetkin oldukları görülmüştür. Wittenberg ve Reis'e göre, bu tür becerilerin olmaması, yalnızlığın önemli bir belirleyicisi olabilmektedir (Wittenberg ve Reis, 1986).

Yapılan tüm araştırmalara dayanarak söylenebilir ki yalnız insanlar; kaygı, utangaçlık, can sıkıntısı, depresyon ve zayıf kişilerarası becerileri ifade eden kişilik özelliklerinden, bilişsel

durumlardan ve davranışlardan oluşan büyük bir küme üzerinde oldukça yüksek puanlara sahiptirler. Birçok yönden, bu kişilik ve davranış özellikleri, kişileri toplumsal başarısızlığa sürükleyen faktörler olma ve yalnızlık deneyimini yoğunlaştırma eğilimindedirler (Jones, Freemon ve Goswick, 1981).

1.1.5.2. Yalnızlığın gelişmesinde duruma bağlı faktörler

Birçok özel durum yalnızlığı tetikleyebilmektedir. Yalnızlığı tetikleyen durumlar, kişinin, arkadaşsız bir akşam geçirmesinden, market kuyruğunda sadece tek kişilik yemek aldığına farkına varmasına kadar çeşitli olabilmektedir. Rokach, yalnızlığı; yoğun saatlerde metroda seyahat eden kalabalıklar üzerinden tasvir etmektedir. Farklı istikametleri olan ve birbirlerini tanımayan ancak yan yana yolculuk eden, bazen birbirleriyle çarpışan, istemsiz şekilde birbirlerine dokunan ve hala yabancılar olarak kalmaya devam eden insan yığınları, Rokach'ın yalnızlığa verdiği bir örnektir (Wright, 2005: 34).

Sosyal açıklar nedeniyle yaşanan yalnızlık, doğal olarak, sosyal çevreyi kapsamaktadır. Başka bir deyişle sosyal ilişkilerin eksikliği, yalnızlık deneyimi için çevresel bir tetikleyici anlamına gelebilmektedir. Yalnızlığın sosyal çevreden veya kişinin içinde bulunduğu durumdan kaynaklanabileceğine dair düşüncelere rağmen, durumsal faktörler, fazlasıyla ihmal edilmiştir. Durumsal faktörler; fiziksel izolasyon, yeni bir yere taşınma ve boşanma gibi durumsal değişkenleri içermektedir. Bir insanın hayatında önemli birinin ölümü de yalnızlık duygularına yol açabilmektedir (Cherry, 2018). Yalnızlık araştırmacıları genellikle, yalnızlık deneyimindeki kişisel faktörleri araştırmış ve yalnızlığa sebep olan durumsal ipuçlarını göz ardı etmişlerdir. Durumlar, sosyal ilişkiler ve yeni ilişkilerin başlatılması için sağladıkları fırsatlar arasında değişiklik göstermektedir. Bazı durumsal kısıtlamalar zaman, mesafe veya para gibi çok basit olmakla beraber, bazıları da son derece yoğun bir psikolojik uyarılma gerektirmektedir (Wright, 2005: 35).

Peplau ve Perlman, kurdukları yalnızlık sisteminde, yalnızlığa sebep olan 2 faktörü ayrı tutmuştur. Bunlar hızlandırıcı faktörler ve yatkınlık kazandırıcı faktörlerdir. Genel olarak, bireyin sosyal ağını bozan herhangi bir olay, yalnızlık için potansiyel bir hızlandırıcı faktör olarak düşünülmektedir. Ölüm, boşanma, yakın bir ilişkinin sona ermesi, hapis, evden ayrılma, göç, hastaneye kaldırılma, emeklilik, taşınma ya da "boş yuva" sendromu gibi kişinin gerçek sosyal ilişkilerindeki değişiklikler, hızlandırıcı faktörlere örnek

verilebilmektedir (Vesile akır ve Vedat akır, 2011). Yalnızlığa en sık neden olan olay, diğer insanlarla olan yakın ilişkilerdeki bozulma olarak görülmektedir. İlişki kaybının en u biçimi ise ölümdür. Ölümün öngörülmeyen doğası nedeniyle derin bir yalnızlığa neden olması beklenmektedir (Killeen, 1998).

Maalesef, durumsal faktörlerin yalnızlığı nasıl etkilediğine ilişkin pek çok teori, deneysel bir araştırmaya tabi tutulmamıştır. Çok az sayıda araştırma yalnızlığa sebep olan ya da onu sürdüren durumsal olaylara değinmiştir. Bu araştırmalar da yalnızlığa sebep olarak; niversiteye geçiş, hâlihazırda yalnız olanlar için uzun süren internet kullanımı, coğrafi hareketlilik ve bir huzurevinde yaşamak gibi durumlara değinmişlerdir. Yalnızlıkla ilgili araştırmaların büyük bir çoğunluğu kişinin özelliklerine ve eğilimlerine odaklanmakta, bu sebeple durumsal faktörlere değinen araştırmalar gölgede kalmaktadır. Kişinin sosyal çevresi üzerindeki kontrol hissinin, yalnız hissetmesinde önemli bir bilişsel belirleyici olduğu göz önüne alındığında, çevresel kontrol eksikliğinde her zaman payı bulunan durumsal faktörlere daha az önem verilmesi şaşırtıcıdır (Wright, 2005: 36).

1.1.6. Yalnızlık alışmasına Etkileşim Yaklaşımı

Yalnızlığın, sadece sosyal veya çevresel kısıtlamalar ya da kişilik özelliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmadığı kabul edilebilir bir önermedir. Çünkü yalnızlık, kişi ile evre arasındaki bir etkileşimdir. Literatürde bahsedilmesine rağmen, yalnızlığın oluştuğu yapısal koşullar nadiren analiz edilmektedir. Dahası, bu gibi etkileşimlerin, müşterek olarak, yalnızlığa karşı savunmasızlığı nasıl etkilediğine dair bir anlayış ne yazık ki araştırma literatürünün çoğunda göz ardı edilmektedir. Bu nedenle, günümüzdeki literatür, yalnızlığa neden olan bireysel özellikler ile sosyal ve çevresel gerçeklik arasında dengelenememektedir (Andersson, 1986). Yine de literatürde, sosyal evre ile kişisel özellikler arasındaki bağlantıyı temsil eden bir kaç parçaya rastlanmaktadır.

Yalnızlık hakkındaki ilk bulgular, yalnız hissetme deneyiminin, kişinin sahip olduğu sosyal ilişkilerin sayısıyla değil, daha çok bu ilişkilerin kalitesi ve anlamlılığı ile ilgili olduğunu öne sürmüşlerdir. Bununla birlikte, Jones (1981) ve Stokes (1985) tarafından yapılan araştırmalarda zayıf bir sosyal ağın, yalnızlık duygularını önemli derecede etkilediği belirtilmiştir. Yine bu konu üzerinde 1992 yılında Damsteegt tarafından yapılan araştırma da yalnız bireylerin, hem zayıf bir sosyal ağa hem de yabancılaşmış, kırgın ve acı hissetme

açısından zayıf bir zihinsel duruma sahip olduklarını bulmuştur. Araştırmaya göre bu sebeplerin her ikisinin de etkisiyle yalnız bireyler, emsallerinden reddedilmektedirler (Damsteegt'den aktaran Wright, 2005: 36).

Arabulucu bir yalnızlık modeli geliştirirken Kraus ve meslektaşları, Weiss'in "sosyal karşılık" kavramını kullanarak yalnızlığı kavramsallaştırmışlardır. Weiss'in sosyal karşılık kavramında sosyal ilişkinin değeri, bireyin kurduğu ilişkiler sayesinde elde ettiği; bağlanma duyguları, toplumsal entegrasyon fırsatları, değer güvencesi, bakım fırsatları, güvenilir ittifaklar ve rehberlik destekleri tarafından belirlenmektedir. Kraus ve meslektaşlarının kurdukları yalnızlık modeli ise; kişisel faktörleri, çevresel faktörleri ve bireyin sosyal ağını birleştirmektedir. Modelin, 205'i erkek ve 304'ü kadın olmak üzere toplam 509 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen deneysel testinde araştırmacılar, kişinin hayatında düzenlemeler yapması ve yaşadığı yeri değiştirmesi gibi çevresel faktörlerin yalnızlığı, kişinin sosyal ağına ve ilişki değerlendirmesine etki ederek dolaylı yoldan etkilediği sonucuna varmışlardır. Dolayısıyla bu araştırmaya göre yalnızlık deneyimi, büyük bir oranda, sosyal karşılıklarla ve bireyin sosyal çevresini bilişsel olarak nasıl değerlendirdiği ile ilgilidir. Bu, yalnızlığı anlamak için, toplumsal etkileşimlerin niceliksel yönlerinden ziyade niteliksel yönlerinin daha önemli olduğu görüşüne uymaktadır. Ayrıca, bireylerin bilişsel tarzları, kişilerarası ilişkilerinde sahip oldukları özellikler ve yalnızlık üzerinde negatif etkiye sebep olan sosyal durumlarının bir etkileşimidir (Kraus, Davis, Bazzini, Church ve Kirchman, 1993).

Öznel bir deneyim olarak yalnızlık; kişisel özellikler, bilişsel değerlendirme ve kişinin kendi çevresi ile olan etkileşimi temelinde şekillenmektedir. Bu bölümde gözden geçirilen deneysel çalışmaların çoğu, yalnızlığın hem kişisel faktörlerin hem de durumsal faktörlerin bir etkileşimi sonucunda ortaya çıkan, çok boyutlu ve çok yönlü bir deneyim olduğu fikrine varmışlardır. Buna göre, yalnızlık çalışmalarında ruhsal faktörlere verilen aşırı önemin sonucunda meydana gelen boşlukların doldurulması için, durumsal faktörlere de benzer şekilde önem verilmesi gerekmektedir.

1.1.7. Yalnızlıkla Başa Çıkma

İnsanlar yalnızlıkla mücadele konusunda farklı yollar izlemektedirler. Bu yollar, yalnızlıklarının türüne ve kişilerin kendi özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir.

Birçok bakımdan ve birçok insan için, yalnızlık konusundaki en doğrudan ve doyurucu çözüm; insanlarla yeni ilişkiler kurmak veya mevcut ilişkileri geliştirmektir. Rokach, kendilerini yalnız olarak tanımlayan katılımcıların yalnızlıkla başa çıkma stratejilerini; kabul ve düşünme, kendini geliştirme ve anlama, sosyal destek ağı, uzaklaşma ve reddetme, din ve inanç ve artan etkinlik olmak üzere altı faktöre ayrılmıştır (Taylı, 2014). Shaver ve Brennan'ın tarafından yapılan araştırma kronik yalnız bireylerin, yalnızlıkların üstesinden gelmek için yetersiz mekanizmalar olan; televizyon izlemek veya aşırı yemek gibi pasif, etkisiz ve sağlıksız başa çıkma stratejileri içine girme eğiliminde olduğunu ileri sürmektedir (Shaver ve Brennan, 1991). Bu tür stratejiler, çözüm üretmekten uzaktır ve yalnızlıkla mücadelede etkin birer yol değildirler.

Yalnızlıkla iyi başa çıkanlar ise, toplumsal gruplara ya da kendini tatmin edici faaliyetlere katılmak gibi aktif davranışlara girme eğilimindedirler. Bu tür davranışlar, kişinin dikkatini yalnızlık düşüncelerinden aktif bir biçimde dağıtmakta ve ideal sosyal çevre ile gerçek sosyal çevre arasındaki algılanan boşluğu azaltmaktadır. Kişinin sosyal bir ortam içine girebilmesi ve ilişkiler oluşturmaya, yalnızlıkla başa çıkmanın etkin ve başarılı metotlarından. Kişinin samimi ve anlamlı sosyal ilişkilere sahip olması, bir yandan sevildiğini ve kıymet gördüğünü anlamasını sağlarken bir yandan da topluma bağlanma duygularını hissetmesini sağlamaktadır. Bireyin bir sosyal destek çevresine sahip olması, gelişimsel ve durumsal streslerle başa çıkmasını kolaylaştırmaktadır (Duru, 2008b).

Rook ve Peplau'ya (1982) göre insanların çoğunluğu; yeni ilişkiler kurarak, var olan sosyal ağlarını daha fazla kullanarak ya da insanlarla ilişki kurmanın yerini medya karakterlerine veya evcil hayvanlara vererek yalnızlıklarının üstesinden gelmektedirler. Bununla birlikte böyle bir sonuç, yalnızlık üzerine yapılan araştırmaları çevreleyen karışıklıklardan birini; insanlarla ilgili zorlukların ve yalnız zaman geçirmenin sebep olduğu zorlukların her ikisinin de yalnızlığa katkıda bulunduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Araştırmanın bir versiyonu, yalnız kişilerin tek başına kalmaya karşı çok az hoşgörüyü sahip olduğunu ve yalnızken umutsuz hissettiklerini öne sürmektedir. Klinisyenler, yalnız bireylere, tek başına yapılabilecek faaliyetlerde bulunmalarını veya tek başınalık konusundaki becerilerini arttırmalarını tavsiye etmişlerdir. İkinci bir düşünce okulu ise, köşeye çekilmenin kişilerarası stresten koruma sağladığını ve yalnız insanlara cazip gelebilecek bir yalnızlıkla başa çıkma mekanizması olabileceğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda köşeye çekilme, düşük sosyal beceriler sebebiyle tehdit altında kalan bireyin benlik saygısı için

koruyucu bir araçtır. Bu başa çıkma tarzı özellikle, kronik olarak yalnız bireylerde görülmektedir (Wright, 2005: 38).

Özetlemek gerekirse, yalnızlığın üstesinden gelmenin en ödüllendirici ve kalıcı yolu, bireyin, başka bir kişiyle ya da toplulukla istediği türden bir aidiyet duygusu kurmasıdır. Televizyon seyretmek, daha fazla yemek, içine kapanmak gibi yollar yalnızlıkla başa çıkmakta etkisiz kalan, hatta onu daha da güçlü bir hale getiren yöntemlerdir. Unutulmamalıdır ki yalnızlık, kişilerarası ilişkilerin sunduğu imkânlardan yararlanamaması yoluyla, bireye kişilerarası iletişimin önemini gösteren ve onu, düzgün ilişkiler kurmaya teşvik eden kullanışlı bir geribildirim mekanizması da olabilmektedir. Bu geribildirimleri doğru şekilde değerlendirmek, sosyal çevreyle daha iyi bağlar kurup kişilerarası ilişkileri geliştirmeyi gerektirmektedir.

1.2. İş Yerinde Yalnızlık

Sarah Louise Wright'ın doktora tezinde aktardığı “British Business Leaders Suffer From Office Politics and Loneliness” adlı makalede belirtilene göre; iş liderliğinin en kötü tarafının sorulduğu bir ankette; idareci, şirket müdürü ve üst düzey yöneticilerden oluşan yaklaşık 1000 kişilik bir grubun %31'i, işlerinin en hoş olmayan yönünün yalnızlık olduğunu belirtmişlerdir. Anekdotlara dayalı medya ve literatüre bakıldığında görülecektir ki yalnızlık, iş dünyasındaki pek çok lideri ve yöneticiyi altüst etmektedir. Yalnızlık, bazı mesleklerin içine, o işin doğası gibi yerleşmiştir ve zorunlu hiyerarşi, birçok birey için mesleki tehlike oluşturmaktadır. Örneğin, çoğu büyük organizasyonun hiyerarşik yapısında, üst düzey yöneticilerin çoğunun birlikte çalıştıkları akranları yoktur (Wright, 2005: 40).

Bazı meslek gruplarının, astları veya müşterileri ile profesyonel bir mesafede olması gerekliliği, genellikle sıkıntı ve yalnızlık kaynağı olabilmektedir. Yalom'a göre, üst düzey yöneticilerin birçoğu, genellikle duygularını açık şekilde ifade edememekte ve kendilerini açıklamaktan kaçınmaktadırlar. Bununla birlikte çoğu, etkileyici yetenekleri, nitelikleri ve operasyonel başarılarına rağmen, haksız olarak yargılanma veya sahtekâr olarak görülme gibi korkular da dâhil olmak üzere derin güvensizliklerle karşı karşıyadırlar. Ayrıca, endişelerine ve güvensizliklerine rağmen, sürekli otoriter bir havada olmaları ve kendine güven duygusu ile konuşmaları gerektiğini düşünmektedirler. Profesyonel hayatlarında

takındıkları bu maske, birçok yöneticinin kişisel hayatında da kendisini göstermektedir (Wright, 2005: 42).

Popüler medyada yer alan birçok yorumcu, iş yerindeki yakın sosyal ilişkilerin ve desteğin giderek azaldığını savunmaktadır. Bu akıl yürütme dizgesi, iş yapısındaki değişikliklerin ve ticari çevredeki istikrarsızlıkların, sosyal ilişkilerin kalitesinin azalmasında pay sahibi olduğunu öne sürmektedir. Buna göre örgütsel yeniden yapılanma, eskiden daha güvenli ve kalıcı olan mesleki yaşamı, istikrarsız ve güvensiz hale getirmiştir. İstihdam aralıksız şekilde garanti edilmediğinde, iş yerindeki ilişkileri oluşturmak daha zordur. Ayrıca ticari kurumların, sosyal kurumlardan (arkadaşlar ve aile de dâhil olmak üzere) daha önemli olarak algılanması; insanların dostluk ve akrabalık ilişkileri için çalışma ortamlarına giderek daha fazla yönelmeleri anlamına gelmektedir. Ayrıca bu, sosyal ilişki geliştirmek için iş yeri ortamının potansiyel yetersizliklerine rağmen gerçekleşmektedir (Wright, 2005: 42).

Çoğu organizasyonda iş, teknolojik ve zihinsel süreçlerden daha fazlasını içermektedir. Birçok kişi için çalışma eylemi, insanlar arasındaki işbirliğinin sürekli geliştirilmesini gerektiren bir sosyal kurum olarak kabul edilmektedir (Berman, West ve Richter, 2002). Bu nedenle iş yeri, kişinin sosyal ve duygusal gereksinimlerini karşıladığı bir çevre olabilmektedir. Örneğin bir işçi, başka bir çalışanın görüşünü isteyebilir ya da bir projeyle ilgili yardım talep edebilir. Bu durum iki kişiye de özsaygılarını korumaları ve kendilerini değerli hissetmeleri için imkân sunmaktadır. Yine başka bir örnek olarak; bir çalışan başka bir meslektaşını öğle yemeğine davet edebilir veya bir başka çalışanın başarılarını onaylayabilir. Bu gibi davranışlar ise bireyin; bağlanma, onaylanma, toplumsal bütünleşme gibi ihtiyaçlarını karşılamakta ve iş yerinde aidiyet duygusu sağlamaktadır. Örgüte davranışsal yaklaşımın başlangıcı olan insan ilişkileri akımı, çalışanın sadece birtakım çıkarlar için örgüte girmediğini, ayrıca kabul edilme, sevgi ve saygı görme gibi pek çok sosyal ihtiyaçlarını da tatmin etmek için çalıştığını göstermiştir (Başaran, 1982: 145). Bununla birlikte, çoğu çalışan için iş yerindeki sosyal gerçeklik parlak değildir. Pek çok bürokratik organizasyonda dikkat genellikle; verimlilik, rekabet, kararlar, son tarihler, raporlar vb. konular üzerinde yoğunlaşmakta ve organizasyondaki insan unsuru ihmal edilmektedir.

Evde ya da işte olsunlar, insanlar sosyal varlıklardır ve temel bir ait olma ihtiyacı, insan varlığının ana bir motivasyonlarından bir tanesidir. Diğer insanlara entegre olma ve bağlılık ihtiyacı, iş yerine girdikten sonra ortadan kalkmamaktadır. Aksine, kişilerarası ilişkilerin kurulması ve geliştirilmesi ihtiyacı, iş hayatını da içeren, yaşam boyu fiziksel ve psikolojik mutluluk için çok önemlidir. Günümüz örgütleri, büyüklük olarak önemli boyutlara ulaşmış ve şahıs firmalarının yerini büyük şirketler almıştır. Örgütlerin bu şekilde, önemli sayılardaki çalışanlardan oluşan bir işbirliği sistemi haline dönüşmesi de kuruluşların sosyal yönlerini daha belirgin hale getirmiştir. Örgütlerin sosyal yönlerinin gelişmesine bağlı olarak, çalışanların birbirlerini psikolojik ve duygusal yönlerden etkileme özelliği de artmıştır. Böylece iş yerleri, profesyonel ve teknik birliktelikleri barındıran bir sistem olduğu kadar, psikolojik ve sosyal boyutlar da içeren bir görünüm kazanmıştır. (Erdoğan, 1980: 8-9). Peplau, iş yerinde veya dışarıda olması fark etmeksizin olumlu kişilerarası ilişkilerin, bireylere her zaman iyi geldiğini ve topluluk duygusunun gelişmesi için temel faktör olduğunu belirtmiştir (Sarason I.G. ve Sarason B.R., 1985: 270-286). İnsanlar iş yerlerinde, yüzeysel bir tebrikten, evliliğe götüren samimi bir bağın geliştirilmesine kadar çeşitli ilişkilere sahip olabilmektedirler. Bununla birlikte, bazı çalışanlar, iş yerinde birçok tanıdıkları olduğu ancak onları gerçekten anlayan hiç kimsenin olmadığı gibi duygulara kapılmaktadırlar. Uzun süre yalnız kalan birinin; depresyon, fiziksel hastalık ve hatta intihar riski altında olması ihtimal dâhilindedir (Ernst ve Cacioppo, 1998). Yalnızlığın; “bireyin sosyal ve duygusal ihtiyaçları ile içinde yaşadığı toplumsal çevrenin gerçekleri arasındaki bir tür uyumsuzluk” olarak tanımlanması durumunda iş ortamının, bu farklılıktan sorumlu olan çevresel faktörlerden biri olduğunu söylemek mümkündür.

1.2.1. İş Yerinde Yalnızlık: İhmal Edilen Bir Araştırma Alanı

Hem genel yalnızlık hem de iş yerindeki yalnızlık, ortaya yeni çıkmış kavramlar değildir. Fakat bu psikolojik konsept, hem deneysel hem de teorik olarak bulanık ve az incelenmiş bir yapı olarak kalmıştır. Genel yalnızlıkta olduğu gibi, işle ilgili yalnızlık da, cevaplanmamış soruların sebep olduğu bir karmaşayı içermektedir. Yine de, çoğu liderin hâlihazırda güncel bir deneyim olarak bildirdiği bir olgunun araştırmacılar tarafından çok az ilgi görmesi şaşırtıcıdır. Yalnızlık; yabancılar, sınıf arkadaşları ve romantik ortaklarla olan ilişkiler de dâhil olmak üzere, çeşitli kişilerarası ilişkiler bağlamında incelenmiştir (Ernst ve Cacioppo, 1998). İş yeri, her ne kadar kişilerarası ilişkiler için fırsatlar barındıran

bir sosyal kurum olarak algılansa da bu, içerisinde mutlaka dostlukların ve anlamlı ilişkilerin gelişeceği anlamına gelmemektedir. Örgütsel araştırmaların, çalışanların esenliğine daha fazla önem vermeye başlamasına rağmen, iş yerindeki yalnızlık fenomeni özel bir ilgi odağı olarak ihmal edilmektedir. Bu araştırma alanının ihmal edilmesi, iş yerlerinin, milyonlarca kişilerarası ilişkiye ev sahipliği yapması ve çalışanların çoğunlukla, iş arkadaşlarıyla, eşlerinden veya iş dışındaki diğer arkadaşlarından daha fazla vakit geçirdikleri gerçeği göz önüne alındığında gerçekten şaşırtıcıdır.

Bununla birlikte, genel yalnızlık literatürü ile işe dayalı yalnızlık konusundaki inançlar arasında bir çelişki ortaya çıkmıştır. İlk bölümde belirtildiği üzere yalnızlık, sıklıkla bir kişinin karakterinde mevcut olan toplumsal yeteneksizlik veya yetersizliklerle birlikte araştırılmaktadır. Yalnızlığı genellikle; kaygılı, kendini tanıma konusunda zayıf, etkisiz kişilerarası davranışlar sergileyen ve düşük benlik saygısına sahip bireylere özgü olarak tanımlayan yalnızlık literatürü, kuruluşlardaki üst düzey görevlerde başarılı olan kişilerin neden yalnızlık duyguları bildirdiklerini açıklayamamaktadır. Ticari çevredeki birçok istihdam edici, liderlik konumunun gereklerini sağlamak için belirli bir düzeyde sosyal yeterlilik, kendine güven ve kişiler arası becerilerin gerekli olduğu konusunda hemfikirdir. Yani bahsi geçen liderler, hem bu nitelikleri taşımakta hem de yalnız hissedebilmektedirler. Bu nedenle; makam, kıdem ve başarı sahibi olan sosyal bir karakterin de iş yerinde yalnız hissedebileceğini söylemek mümkündür. Ayrıca, pozisyonlarında yalnız hisseden kişilerin, mevcut konumları için gereken sosyal beceriyi gösterebilecekleri, ancak yalnızlıklarını kolayca çözebilecekleri bu sosyal beceri bolluğundan yararlanmıyor olmaları da ihtimal dâhilindedir. Bazı durumlarda da çevresel koşullar, bireylerin meslektaşlarıyla iletişim kurma olanağı bulamamasına sebep olmaktadır. Netice itibarıyla günümüzdeki yalnızlık literatürü; son derece başarılı ve sosyal açıdan yetkin bireylerin yalnızlık hissi yaşayabileceği ortak görüşünü gözden kaçırmış gibi gözükmektedir (Wright, 2005: 44).

1.2.2. İş Yeriyle İlişkili Yalnızlığa Dair Genel Literatür

1970'li yıllarda, Amerikalı sosyoloji teorisyeni Philip Slater, kültürel değerlerin ve sosyal kurumların yalnızlığı daha da kötüleştirdiğini fark etmiştir. Slater, devlet okulları ve özel şirketler gibi sosyal kurumların bireyciliği, rekabeti ve bireyin bağımsızlığını vurguladığını, fakat temel insani gereksinimlerin; ait olma, birlik olma ve başkalarıyla

etkileşime girme eğiliminde olduğunu savunmuştur. Bununla beraber yalnızlığı anormal olarak görmek yerine onu, sosyal güçlerin normatif ve müşterek bir yan ürünü olarak tanımlamıştır. Ayrıca, rekabetçi yaşamın bağlantısız ve yalnız bir yaşam olduğuna ve sağladığı memnuniyetlerinin de kısa sürdüğüne kuvvetle inanmaktadır. Benzer şekilde Seidenberg, kurumsal işlerde çalışan erkeklerin yalnız olduklarını ve gizliden gizliye, güven duymaya ve gerçek dostluklar yaşamaya özlem duyduklarını savunmaktadır (Rokach, 2013: 50).

Mesleki stres hakkındaki literatür, iş yerinde yaşanan izolasyon ve yalnızlığa, hem iş yerindeki strese sebep olan faktörler, hem de iş yerindeki stresin sonuçları olarak değinmektedir. Örneğin, Cooper (1981), izolasyon problemini, yönetme işinin zorluğunu arttıran bir faktör olarak tanımlamıştır. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, örgütte daha yüksek bir mevkide olma, başkalarından gelen geribildirim ve sosyal diyalog için daha az fırsat doğurmaktadır. Çünkü örgütlerde yüksek yerler, daha alt kademeler gibi kalabalık değildir (Rokach, 2013: 50-51).

Adamson ve Axmith (2003) tarafından yapılan araştırmalara göre, CEO'ların üçte ikisinin iş yerindeyken en çok karşılaştıkları sorun; diğer insanlarla bağlantı kuramamaktır. Bu kopukluk hissinin; sahip oldukları sorumluluklarla, işle ilgili meşguliyetleriyle, ailelerinden ve arkadaşlarından soyutlanmalarıyla ve kendi kişiliklerine yabancılaşmalarıyla bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmadan (ve bu bölümün başında özetlenen Londra'daki Liderler araştırmasından), CEO'ların görevlerini yerine getirirken bir maske takmalarının, kendilerinden olan beklentilere cevap verebilmek için gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Fakat bu maskeleye; varoluşsal sıkıntı duyguları yaşanmasına, kaygılarda artışa, duygusal geri çekilmelere ve şiddetli patlamalara sebep olabilmektedir (Rokach, 2013: 51).

Bireycilik, makam sahibi olma ve yalnızlığın, birbirleriyle bağlantılı olduğuna dair bulguların aksine, Page ve Cole tarafından, yetişkin bireyler üzerinde yapılan ve yalnızlığın demografik öngörücülerini konu edinen deneysel araştırma, yöneticilerin; teknisyen, satış elemanı ve büro personeli gibi diğer mesleki gruplara göre daha az yalnız hissettiklerini ortaya koymuştur. Ayrıca araştırma, ankete katılan kişiler arasında en fazla yalnızlığa maruz kalanların servis personeli olduğunu tespit etmiştir. Bu tespit önemlidir çünkü servis çalışanları, işleri boyunca insanlarla en çok bağlantı kuran çalışanlardır ancak

bu bağlantı sadece rolleri gereğidir ve duygusal bir niteliği bulunmamaktadır. Bu sebeple, yalnızlık duygusunun gelişmesinde, kurulan ilişkilerin niteliğinden çok niceliğinin önemli olduğu konusunda fikir vermektedir. Bununla birlikte bu bulgu, yine Page ve Cole tarafından öne sürülen; ekonomik statünün, düşük gelirin ve yetersiz eğitimin, bildirilen yalnızlıkta etkili faktörler olduğu görüşüne uymaktadır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, şaşırtıcı olmayan bir şekilde, profesyonel veya yönetsel mesleklere sahip olan ve genellikle daha yüksek gelirli, daha yüksek eğitilmiş kişilerin, ekonomik ve sosyal refahlarından dolayı, yalnız kalma olasılıkları daha düşüktür. Bu sonuç, üst düzey yönetici rolünün ayrılmış ve potansiyel olarak yalnız olma eğiliminde olduğu yönündeki önceki iddialara ters düşmektedir. Burada ortaya çıkan çelişki ise, kişisel özelliklerle açıklanabilir. Örneğin, bazı yöneticiler için statü ve gelir, işlerinin sebep olduğu izolasyonu telafi etmek için yeterli olurken, diğerleri için bunlar, yalnızlığın sebep olduğu ızdırabı karşılamak için yeterli olmamaktadır (Rokach, 2013: 51).

1.2.3. İş Yeri Yalnızlığı Üzerine Yapılmış Muhtelif Deneysel Çalışmalar

İş yeri yalnızlığı, daha önceki bölümlerde de belirtildiği üzere, ihmal edilmiş bir çalışma alanıdır. Yine de, hem yerli hem yabancı literatürde, konuyla ilgili teorik ve deneysel çalışmalar mevcuttur ancak bunlar sınırlı sayıdadır. İş yerindeki yalnızlığın hem çalışanın esenliği hem de verimi açısından önemi göz önüne alındığında, daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunun söylenmesi mümkündür.

Gumpert ve Boyd (1984) tarafından yapılan araştırma, küçük işletme sahiplerinin genellikle yalnız hissettiklerini öne sürmektedir. Bu çalışmada araştırmacılar, yalnızlığı, aşırı iş yükü ve strese bağlı bir sorun olarak ele almışlardır. Anketlerinde, 249 küçük işletme sahibine; iş yerindeki ve iş yeri dışındaki kişisel ilişkileri ve sağlık durumları ile ilgili soruların yanında, işletme sahibi olmanın psikolojik yönleri ile ilgili açık uçlu sorular da sormuşlardır. Yazarlar ayrıca, izolasyonun nedenlerini ve muhtemel çözüm yollarını tartışmak için 12 işletme sahibi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmişlerdir. Genel olarak, yalnızlığı en çok yaşayan katılımcıların, kurumsal bir çevreden küçük işletme ortamına geçiş yapan kişiler olduğunu tespit etmişlerdir. Küçük işletme sahiplerinin, genel olarak; deneyimlerini paylaşmak, yeni fikirler keşfetmek ve yüklerini paylaşmak için yanlarında iş arkadaşları olmaması nedeniyle yalnızlık yaşadıklarını belirtmişlerdir. Gumpert ve Boyd'un araştırmasına katılan birçok işletme sahibi, iş

geliştirme ve rekabet avantajı sağlamada sorunlar oluşturabileceği gerekçesiyle, rakipleriyle konuşamadıklarını belirtmişlerdir. Yine katılımcıların %68'i, işleriyle ilgili kaygılarını paylaşabilecekleri hiçbir sırdaşlarının olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, Gumpert ve Boyd'un gerçekleştirdikleri bu araştırma, çeşitli metodolojik sorunlardan muzdariptir. Öncelikle, yalnızlık sayısal olarak değerlendirilmemiştir. Bunun yerine; yalnızlığı; onu tam olarak tanımlayamayan, açık uçlu ve yapılandırılmamış sorularla ölçmüşlerdir. Ayrıca, açık uçlu sorular verimli bilgi sağlamaktadır ancak, bu sorular ile elde edilen veriler, katılımcılar arasında standartlara dayalı bir karşılaştırma yapmayı olanaksız kılmaktadır. Bu da, çalışmadan sonuçlar ve genellemeler çıkarılmasının önünde bir engel olmuştur. İkinci olarak araştırmacılar, kendi hesabına çalışan kişiler üzerinde araştırma yapmışlardır. Bu nedenle, küçük işletme sahiplerinin yalnızlığa karşı savunmasız olup olmadıklarını veya yalnızlık düzeylerinin aslında diğer çalışanlardan farklı olup olmadığını belirlemek mümkün değildir (Wright, 2005: 47-48).

Bell, Roloff, Van Camp ve Karol (1990) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise; işlerinde başarılı olan kişilerin kendilerini, başarısız olanlardan daha yalnız gördükleri yönündeki hipotezi ele almıştır. Bu hipotez, bir önceki bölümdeki; bireycilik, rekabet ve örgütlerin yalnızlık üzerindeki etkisi hakkında ortaya konan kavramsal konuları sorgulamaktadır. Akademisyenler tarafından yürütülen ve iletişim alanında yapılan çalışma; üst düzey çalışanların daha az arkadaşına sahip olup olmadıklarını, aileleri ile daha mı az vakit geçirdiklerini ve bunun sonucunda yalnız kaldıklarını ve daha fazla ücretin, iş gereksinimleri ve yalnızlık duyguları arasında bir denge kurup kurmadığını araştırmıştır. Rastgele örnekleme yöntemiyle, Chicago metropolitan alanından seçilen 416 kişilik bir katılımcı grubu, telefonda kendilerine yöneltilen anket sorularına cevap vermiştir. Veriler demografik değişkenler (yaş, eğitim, gelir, medeni durum ve ırk) üzerinde toplanmış ve yalnızlık, UCLA Yalnızlık Ölçeğinin dört maddeli anket versiyonu kullanılarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, katılımcının mesleki unvanının saygınlığını ve örgüt içindeki yerini değerlendiren ve katılımcılardan, kendilerini örgüt içindeki hayali bir merdivene yerleştirmelerini isteyen veriler toplanmıştır. Örgütsel bağlılık, çalışma grubu birliği, iş doyumu ve arkadaşlık ağı boyutları da kısa ölçekler (1-4 madde) kullanılarak değerlendirilmiştir. İlginç bir şekilde, bireyin örgüt içindeki seviyesi ile hissettiği yalnızlık arasındaki korelasyon küçük ancak negatiftir. Yani araştırma yalnızlığı, hiyerarşinin altında bulunanlarla ilişkilendirmektedir. Tek yönlü varyans analizi; örgütlerin üst kısmındaki kişilerin, daha uzun saatler çalışan ve ailelerine daha az vakit ayırabilen kişiler

olmalarına rağmen, en aşağıdakilerden ya da aşağıya yakın olanlardan daha az yalnız olduğunu bildirmiştir. Açıklamada araştırmacılar, örgütlerin daha üst kademelerindeki insanların, sosyal beceri ve evlilik doyumu gibi, bireysel veya kişiler arası boyutlarda birbirlerinden farklı olabileceğini belirtmektedirler. Özünde, bu kişilerin örgüt içinde ilerlemelerini sağlayan sosyal becerilerin, daha düşük yalnızlık düzeylerini de sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca örgütün tepesine doğru ilerledikçe üyeler, kendilerini cazip sosyal ortaklar yapan kaynaklara çok daha kolay ve fazla erişebilirler. Bu araştırmada cinsiyet ve medeni durumun, katılımcıların yalnızlık raporlarını etkilemediği öne sürülmüştür. Bir sonraki regresyon analizinde, yalnızlık duygusunun en belirgin yordayıcısının çalışma grubu bütünlüğü olduğu görülmektedir. İlginçtir ki, çalışma saatleri ile yalnızlık arasında güçlü bir olumlu ilişki bulunmuştur, ancak bu ilişkinin, yalnızca birlikte çalıştıkları kişileri samimi bulmayanlar için geçerli olduğu tespit edilmiştir. Yazarlar, çalışma ortamı baskıcıysa uzun saatlerin yalnızlığa katkıda bulunacağını savunmaktadırlar. Şaşırtıcı olmayan şekilde, çalışma ortamının destekleyici olması ve çalışanın iş tatmininin yüksek olması durumunda, çalışma saatleri ile yalnızlığın herhangi bir ilgisi bulunmadığı tespit edilmiştir (Bell, Roloff, Van Camp ve Karol, 1990). Bell, Roloff, Van Camp ve Karol'un çalışmasında da bazı metodolojik zayıflıklar söz konusudur. Üstelik çalışmanın bazı özellikleri, genelleştirilebilir sonuçlar çıkarmayı zorlaştırmaktadır. Öncelikle çalışmada yapılan tüm ölçümler, katılımcılarının kendi kendilerini değerlendirmeleri sonucunda verdikleri cevaplara göre yapılmıştır. Bu da objektif bir değerlendirme gereken konularda (örgüt içinde bulundukları yer ve önemi gibi) sapmalara sebep olma potansiyeline sahiptir. İkinci olarak, yalnızlık değerlendirmesi kısa ve genel bir ölçüye dayanmaktadır. Bu ölçü, katılımcılardan; “Çevremdeki insanlarla uyum içinde hissediyorum” “Kimse beni iyi tanımıyor” “İstediğimde arkadaşlık kurabilirim” ve “İnsanlar çevremde ama benimle birlikte değiller” sorularını cevaplamalarını isteyen sadece 4 maddelik bir ölçektir. Bu nedenle işle ilgili yalnızlığın özel olarak değerlendirilme derecesi nispeten belirsizdir. Dahası, yalnızlığı değerlendirmek için dört maddelik bir ölçeğe dayanmak, yalnızlığın diğer örgütsel faktörlerle olan korelasyonunu zayıflatmakta ve yalnızlık değişkenindeki değişimi kısıtlamaktadır. Yazarlar da, ölçümlerdeki ve metodolojideki sınırlamaları kabul etmişlerdir. Örneğin, hiyerarşi merdivenindeki bir basamağın, farklı örgütlerde ve farklı çalışanlar için aynı şeyi ifade etmesinin mümkün olmadığını kabul etmişlerdir (Bell, Roloff, Van Camp ve Karol, 1990). Başka bir deyişle, küçük bir perakende mağazasında hiyerarşinin en üstünde olmak ile büyük bir şirketin üstünde olmak karşılaştırılabilir değildir.

Çetin ve Alacalar tarafından yapılan yalnızlık çalışmasında, iş yaşamındaki yalnızlığın yordanmasında; kişilik özelliklerinin, çalışanın algıladığı sosyal desteğin ve yine çalışan tarafından algılanan örgütsel desteğin işlevleri incelenmiştir. Çalışma, 201 kişilik bir akademik personel grubu üzerinde yapılmıştır. Yazarlar, elde ettikleri verilere, yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ve regresyon analizleri yapmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre beş faktör kişilik özelliklerinden; dışa dönüklük, duygusal dengelilik ve uyumluluk özelliklerinin, iş yeri yalnızlığını negatif olarak etkilediği, deneyime açıklık boyutunun iş yerinde yalnızlığı pozitif olarak etkilediği ve sorumluluk boyutunun iş yerinde yalnızlığı etkilemediği tespit edilmiştir. İkinci hipotez; bireyin algıladığı sosyal desteğin, çalışma hayatında hissedilen yalnızlık üzerindeki etkisini tespit etmeye yöneliktir. Bu temel hipotezin alt hipotezleri olarak; aileden gelen desteğin, dostlardan gelen desteğin ve özel bir anlam atfedilen bir kişiden gelen desteğin, çalışma hayatındaki yalnızlık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analizlerin sonucunda, dostlardan gelen destek ve özel anlamlar atfedilen bir kişiden gelen destek ile iş hayatındaki yalnızlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aileden gelen destek ve çalışma hayatındaki yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, fakat garip bir şekilde bu ilişki pozitif yönlü olarak tespit edilmiştir. Yazarlar, aile desteği ile iş yeri yalnızlığı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmasının, ilgili literatürle uyumlu olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, bahsedilen durumun kuramsal olarak açıklanmasının mümkün olmadığını ifade ederek, bu uyumsuzluğun açıklığa kavuşturulması için daha çok çalışma yapılması yönünde çağrıda bulunmuşlardır. Çalışmada kurulan üçüncü hipotez; bireyin algıladığı örgütsel desteğin, çalışma hayatında hissettiği yalnızlık üzerindeki etkisini tespit etmeye yöneliktir. Araştırmacılar, bireylerin algıladıkları örgütsel destek ile çalışma hayatlarında hissettikleri yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Ulaşılan bu sonuç da, konuyla ilgili yapılan diğer araştırmaların bulguları ile örtüşmemektedir. Araştırmacılar, ilgili literatürde, “algılanan örgütsel destek arttıkça, iş yerinde hissedilen yalnızlığın azalacağı” görüşünün genel olarak kabul gördüğünü ve deneysel araştırma bulgularının da bu yönde olduğunu belirtmişlerdir. Aksi yönde bir sonuca ulaşmalarına muhtemel sebep olarak; araştırmalarının örneklemini meydana getiren akademik personelin, çalışma hayatlarında yaşadıkları yalnızlıkta örgütsel destek eksikliğinden ziyade, akademisyenlik mesleğinin doğasından kaynaklanan başka faktörlerin (mesleğin bireyci ve rekabetçi yapısı gibi) etkili olabileceğini iddia etmişlerdir (Çetin ve Alacalar, 2016).

Reinking ve Bell, bu metodolojik kısıtlamaları telafi etmek için; kişinin kariyer durumunun, kişinin yalnızlığında çok önemli bir etken olan iletişim yetenekleriyle nasıl bir etkileşim içinde bulunduğunu inceleyen bir saha çalışması yürütmüşlerdir. Araştırmacılar, örgütsel hiyerarşide düşük pozisyonlardaki bireylerin yalnızlığa daha yatkın olacağı hipotezini önermişlerdir. Ayrıca, örgütteki mevki ile yalnızlık arasındaki negatif korelasyonun, daha üst düzeylerde iletişim yetkinliğinin bir sonucu olup olmadığına değinmişlerdir. Çalışma, bir sivil hizmet kuruluşundan 192 katılımcı üzerinde yapılmıştır. Yalnızlık, 20 maddeli UCLA Yalnızlık Ölçeği ile değerlendirilmiştir. Örgütsel düzey, bireylerin, daha önceden belirlenmiş 5 kategoriden (büro çalışanı, büro sekreteri, büro denetleyicisi, idareci, idari amir, yönetici) birine yerleştirilmesiyle belirlenmiştir. İletişim yetkinliği; kişiler arası yeterlik anketi kullanılarak ölçülmüştür. Reinking ve Bell, önceki bulgulara benzer şekilde (Bell vd., 1990; Page ve Cole, 1991), iletişim yeterliliği kontrol edildiğinde bile yalnızlığın, düşük pozisyonlarda çalışan katılımcılarla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu bulgu için açıklama yapan yazarlar, iş yerinde başarılı olmanın, çoğu insan için, insanlara yakın olmaktan daha önemli olabileceğini iddia etmektedir (Reinking ve Bell, 1991). Reinking ve Bell'in bu takip çalışması, sonuçların genelleştirilebilirliğine ilişkin bazı metodolojik sınırlamaları ortaya koymaktadır. Çalışma, bir sivil hizmet kuruluşu çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu sebeple, bu kuruluşun üst düzey katılımcıların bildirdikleri sıkıntıların, özel bir şirkette çalışan bir üst düzey yöneticinin sıkıntılarıyla aynı olup olmayacağı da tartışmaya açık bir konudur. Çalışmanın yazarlarının da belirttiği gibi, ulaşılan sonuçlar, organizasyonun belirli parametrelerinin ötesinde olacak şekilde genele yayılamamaktadır. Ayrıca, kullanılan UCLA yalnızlık ölçeği, önceki 4 maddelik ölçekten daha kapsamlı olmasına rağmen, iş yerindeki yalnızlığı özel olarak ölçmediği için genelleştirilebilirlik noktasında sınırlılığa sebep olmaktadır. Bu nedenle, bireyin yalnızlığının iş yerinden mi yoksa hayatındaki başka bir sebepten mi kaynaklandığını tespit etmek zordur (Reinking ve Bell, 1991).

C. Giderler, M. Giderler ve Güler'in yaptıkları çalışma ise örgütsel güven ile iş yerinde yalnızlık arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırmacılar, Bursa ilinde 150 kişiyi istihdam eden büyük ölçekli bir üretim firması üzerinde çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın ana hipotezi; çalışanların örgütsel güven algıları ile iş yerinde hissettikleri yalnızlığın ilişkili olduğudur. Çalışma kapsamında ihtiyaç duyulan veriler, anket yoluyla toplanmıştır. Anket formu 45 soru ve 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm iş çalışanlarının demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla geliştirilen 6 sorudan

oluşmaktadır. İkinci bölümde, Wright, Burt ve Strongman (2016) tarafından geliştirilen ve 11 sorudan oluşan "Örgütsel Yalnızlık Ölçeği" kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Whitener, Mayer ve McAllister (1998) tarafından oluşturulan ve 28 sorudan meydana gelen "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda, örgütsel güven ile yalnızlık duygusu arasında ılımlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel yapıya ve diğer çalışanlara olan güvenin, çalışan yalnızlığında etkili olduğu tespit edilirken, yöneticilere olan güvenin, bu konuda bir etkisi olmadığı öne sürülmüştür. Ayrıca farklı yaş gruplarındaki çalışanların ve farklı medeni duruma sahip çalışanların bildirdikleri örgütsel yalnızlığın, birbirlerinden anlamlı derecede farklı olduğu tespit edilmiştir (C. Giderler, M. Giderler ve Güler, 2017).

Chadsey-Rusch, DeStefano, O'Reilly, Gonzalez ve Collet-Klingenberg (1992) tarafından yürütülen diğer bir yalnızlık çalışması, zekâ geriliği olan 51 işçi arasında yalnızlığı değerlendirmiştir. Araştırmacılar; Asher, Hymel ve Renshaw'ın 1984 yılında çocukların yalnızlık ve sosyal memnuniyetsizlik duygularını ölçmek için tasarladıkları çalışmalarına dayanan bir yalnızlık anketi geliştirmişlerdir. Asher'ın ölçeği, "çocuk" kelimesi yerine "kişi" ve "okul" kelimesi yerine "iş" kelimesi kullanılarak uyarlanmıştır. Eğitimli anketörler anketi yönetmişlerdir. Ortaya çıkan ölçek, İşçi Yalnızlığı Ölçeği olarak adlandırılmıştır ve 3 faktörü içeren toplam 23 maddeden oluşmaktadır. Bu 3 faktör; tek başnallık, sosyal memnuniyetsizlik ve boş vakitlerdir. Katılımcılar sorulara, "evet" "bazen" ve "hayır" olmak üzere, üç puanlık bir ölçekte cevap vermişlerdir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, yalnızlık ve sosyal memnuniyetsizliğin, hafif veya orta derecede zekâ geriliği olan bireyler için yaygın hisler olmadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, bazı bireylerin iş yerinde kayda değer ölçüde bir yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir ve araştırmacılar, bu alanda daha ileri seviyede araştırmalar için çağrıda bulunmuşlardır (Wright, 2005: 51).

Keser ve Karaduman (2014) tarafından yapılan araştırmada, çalışma hayatlarında öğretmenler tarafından algılanan duygusal yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmacılar, tesadüfi örneklem yoluyla seçilen öğretmenler üzerinde anket çalışması yürütmüşlerdir. Araştırma kapsamında 394 anket değerlendirilmiştir. Gerekli istatistiksel analizlerin yapılmasından sonra, iş yaşamında yalnızlık algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle; öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algıları ne kadar

yüksekse, örgütsel vatandaşlık davranışlarının da o kadar düşük olacağı sonucuna varılmıştır (Keser ve Karaduman, 2014).

Steinburg, Sullivan ve Montoya (1999) tarafından gerçekleştirilen yalnızlık araştırması ise işitme engelli yetişkinlerin, iş yerindeki yalnızlık ve sosyal izolasyon deneyimlerini araştırmıştır. Yazarlar, toplumsal entegrasyonda yaşadıkları güçlüklerden dolayı işitme engelli işçilerin, zayıf mesleki ve psikolojik sonuçlar elde ettikleri hipoteziyle hareket etmişlerdir. Çalışmada 15 gönüllü ile; mesleki deneyimlerini, gördükleri sosyal desteği, genel yalnızlık algılarını ve çalışma ortamına uyum sağlama deneyimlerini inceleyen bir görüşme yapılmıştır. Görüşmeye ek olarak, katılımcılara Yenilenmiş Sekiz Maddeli UCLA Yalnızlık Ölçeği ile anket yapılmıştır. Çalışma, yalnızlık ile iş fonksiyonu arasındaki ilişkinin geniş kapsamlı bir incelemesi olmasa da, iletişim engellerinin bazı katılımcılar için, iş yerinde yalnızlığa yol açabilecek ve iş verimliliğini düşürecek bazı sosyal zorluklara sebep olduğunu bulmuştur (Wright, 2005: 52).

Tabancalı tarafından yapılan yalnızlık çalışması da, öğretmenlerin iş tatminleri ile iş yerinde yalnızlık duyguları arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Katılımcılar, İstanbul'daki ilkokullarda öğretmenlik yapan 369 öğretmenden oluşmaktadır. İş yerindeki yalnızlığın boyutları ve iş doyumu arasındaki ilişkiler, basit doğrusal korelasyon testi ile belirlenmiştir. Duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlığın, içsel ve dışsal iş tatminine ilişkin tahmini düzeyi ise çoklu doğrusal regresyon testi ile belirlenmiştir. Korelasyon analizleri, iş yerindeki yalnızlığın derecesi ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ve negatif korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Regresyon analizinin sonuçları ise, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlığın, içsel ve dışsal iş tatmini ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca iş doyumu ile iş yerindeki sosyal arkadaşlıkların birbirleriyle bağlantılı olduğu ve bu arkadaşlık ilişkilerinin olumsuz olması halinde, iş yerinde yalnızlığın ortaya çıktığı saptanmıştır. Çalışmanın sonucunda, okulların belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için öğretmen performansının çok önemli olduğu ve öğretmen performansını artırmak için, iş doyumunun artırılmasının gerektiği söylenmiştir. Yazar, öğretmenlerin iş tatminlerinin artırılması için, sosyal arkadaşlıkların ve ilişkilerin desteklenerek, iş yerinde yalnızlığın ortaya çıkmasının engellenmesi gerektiğini ifade etmiştir (Tabancalı, 2016).

Ferda Alper Ay'ın gerçekleştirdiği bir diğer çalışma ise, sağlık çalışanlarının istismarcı yönetim algılamalarının; iş yeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışma, Sivas il merkezinde bulunan bir kamu hastanesindeki 141 sağlık çalışanı üzerinde yapılmıştır ve anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. İlişkilerin tespiti için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışmada, istismarcı yönetim ile iş yerinde yalnızlık ve örgütsel sinizmin alt boyutları arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. İstismarcı yönetimin; sinizmin bütün boyutları üzerinde etkisi olduğu, ayrıca duygusal yalnızlığı da etkilediği saptanmıştır. Sonuç olarak, istismarcı yönetimin iş yeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu, iş yeri yalnızlığının da örgütsel sinizmi artırdığı tespit edilmiştir (Ay, 2015).

Mercan, Oyr ve Alamur tarafından yapılan çalışmada ise, iş yeri yalnızlığının, sosyal fobi ile olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırmacılar, Dumlupınar Üniversitesinde çalışan toplam 228 akademik ve idari personele anket uygulamış ve verileri bu yolla elde etmişlerdir. Çalışanların iş yaşamlarında hissettikleri yalnızlığı ölçmek için Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, sosyal fobiyi ölçmek için de Weeks ve arkadaşları tarafından geliştirilen Olumlu Değerlendirilme Korkusu Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilere korelasyon analizi uygulanmış ve çalışmanın sonucunda, iş yeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasında düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır (Mercan, Oyr ve Alamur, 2012).

Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay tarafından yapılan bir başka çalışmada, iş yeri yalnızlığının, işkoliklik üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma; iş yerindeki yalnızlığın iki boyutu olan “duygusal yalnızlık” ve “sosyal yalnızlığın” işkolikliğin iki boyutu olan “aşırı çalışma” ve “zorlayıcı çalışma” üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç kapsamında ihtiyaç duyulan veriler, özel bir kuruluştaki görevlerini icra eden 413 kişilik; işçi, memur ve yönetici grubundan, anket yoluyla toplanmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla, yapısal eşitlik modellemesi kapsamında oluşturulan yol analizinden yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucunda; duygusal yalnızlığın, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma davranışlarını arttırdığı gözlemlenmiştir. Buna karşılık sosyal yalnızlık ile aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay, 2015).

Ayazlar ve Güzel tarafından yapılan araştırmada ise iş ortamında yalnızlığın, çalışanın örgütsel bağlılığı üzerindeki doğrudan etkileri araştırılmıştır. Bu kapsamda, Didim ilçesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde üç boyutlu örgütsel bağlılık kavramı ve iki boyutlu iş yeri yalnızlığı kavramı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, 156 anket toplanmış ve değerlendirmeye alınmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda iş yerindeki yalnızlığın örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Ayazlar ve Güzel, 2015).

Şantaş, Işık ve Demir tarafından yapılan çalışma ise, iş yerinde yalnızlığın ve iş stresinin, çalışanların işe yabancılaşmaları üzerindeki etkisini tespit etmeye odaklanmıştır. Araştırma, Türk sağlık kuruluşlarında çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre işe yabancılaşma, iş stresi ve iş yerinde yaşanan yalnızlık ile pozitif olarak açık bir şekilde ilişkilidir. Bununla beraber işe yabancılaşmanın da iş performansını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Şantaş, Işık ve Demir, 2016).

Dussault ve Frenette'nin yaptıkları araştırmada iş yerinde yalnızlık ve zorbalık arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Bu kapsamda 153 Fransız ve Kanadalı işçiye anket uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlarda izolasyon duygusunun, işle bağlantılı zorbalıkla pozitif olarak ilişkili olduğu görülmüştür. Dahası, bağlanma hislerinin; işle bağlı zorbalıkla, kişiye bağlı zorbalıkla ve fiziksel olarak korkutucu zorbalıkla güçlü ve olumsuz yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Dussault ve Frenette, 2014).

1.2.4. İş Yeri Yalnızlığıyla Bağlantılı Araştırma Alanları

İş yerlerinde yaşanan yalnızlık hissinin iyi anlaşılabilmesi için, incelenmesi gereken çeşitli alanlar bulunmaktadır. Bunlar; sosyal destek, kişilerarası ilişkiler ve iş yeri arkadaşlıklarıdır. Bu üç alan, hem yalnızlık duygularının varlığının tespit edilebilmesi hem de şiddetinin ölçülebilmesi için araştırılması zorunlu alanlardır. Nitekim yalnızlık, kişilerarası ilişkilerdeki eksiklikler ya da arzu edilmeyen durumlar sonucunda ortaya çıkmaktadır.

1.2.4.1. İş yerinde kişilerarası ilişkiler

Çoğu kuruluş, işlerin başarıyla yürütülmesinin; bireylerin birbirleriyle etkileşime girmesine ve sorunların müzakere yoluyla çözülmesine bağlı olduğunu düşünmektedir. Gerçekten de bir iş yerinde kurulan kişiler arası ilişkiler, birlikte harcadıkları zamana bağlı olarak, insanlar üzerinde çok önemli bir etkiye sahiptir. Abe ve Mason, kişilerarası ilişkilerin işteki etkisinin küçümsemesinin; işin büyümesini, yayılmasını ve başarısını bozabileceğini belirtmişlerdir (Abe ve Mason, 2016). Bununla birlikte, sosyal ilişkilerin, insanın esenliği ve sağlığı üzerinde ne derece önemli olduğuna dair psikolojide birçok araştırma olmasına rağmen (ör. Ryff ve Singer, 1998) bu konu, örgütsel bağlamda çok az araştırılmıştır.

Genel bir kural olarak insanlar, ortak değerlerin paylaşıldığı ve benzer arka planlara sahip insanların bir araya geldiği sosyal çevrelerde, daha kolay şekilde ilişki kurmaktadır. İşin yapıldığı ortam da, iş yerinde yaşanan kişiler arası ilişkilerin kalitesini etkileme potansiyeline sahiptir. Örneğin, bazı çalışma ortamları, çalışanlar arasında işbirliği, samimiyet ve sosyal uyumu aktif bir şekilde teşvik ederken, diğer iş yeri bireyciliği, güvensizliği ve rekabetçiliği teşvik edebilir. Bu nedenle benimsenen örgüt kültürünün, örgüt içinde yaşanan ve yaşanacak olan ilişki tiplerini etkilemesi muhtemel görünmektedir. Örgüt kültüründen farklı olarak; çalışanların kişilikleri, demografik özellikleri, iletişim ve etkileşim tarzları, işin gereklilikleri ve örgüt içindeki güven düzeyi de bir iş yerinde yaşanacak olan kişilerarası ilişkileri etkilemektedir (Patricia, 2015).

Pek çok açıdan, bir iş yeri ortamında oluşan sosyal ağlar, resmi örgütsel düzenlemeleri de yansıtabilir. Krackhardt ve Stern örgütsel yapının, özellikle kriz zamanlarında iş birliğini kolaylaştırmak için iş yerinde gayri resmi ilişkilerin geliştirilmesine katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle, resmi örgüt tasarımının, kişiler arası etkileşimleri desteklediği çalışma ortamlarında, çalışanların birbirleriyle dostça ilişkiler kurma olasılığı daha yüksektir (Krackhardt ve Stern, 1988).

1.2.4.2. İş yerinde sosyal destek

İş yerinde sosyal desteğin, stres ve sağlık üzerindeki etkilerini inceleyen geniş bir araştırma grubu bulunmaktadır. Örneğin Dignam ve West arkadaşlardan, aileden ve meslektaşlardan gelen desteğin, stresin zararlı etkilerine karşı doğal ve güçlü bir etkisinin olduğunu ifade

etmişlerdir (Dignam ve West, 1988). Taylor tarafından 2008 yılında yazılan makale de bu görüşü doğrular niteliktedir (Taylor, 2008).

Literatürde, sosyal desteğin, stres gelişiminde oynadığı rolün, “doğrudan etki hipotezi” ve “tamponlayıcı etki hipotezi” olmak üzere iki baskın modeli vardır. Doğrudan etki hipotezi, sosyal desteğin, psikolojik ve fiziksel sağlığı, yaşanan stres faktörlerinin yoğunluğundan bağımsız olarak, doğrudan etkilediğini ileri sürmektedir. Başka bir deyişle, doğrudan etki hipotezine göre; sosyal destek faktörleri ve stres faktörleri, birbirlerinden bağımsız olarak hareket etmektedirler (Viswesvaran, Sanchez ve Fisher, 1999). Tamponlayıcı etki hipotezi ise sosyal desteğin, bireyleri stresin zararlı sonuçlarına karşı koruduğunu savunmaktadır. Daha az araştırılmış ve “dolaylı etki hipotezi” olarak bilinen üçüncü bir model de, sosyal desteğin, algılanan stresi doğrudan azaltarak, sağlığa dolaylı bir etkisi olduğunu belirtmektedir (Dignam ve West, 1988). Bununla birlikte, birbiriyle yarışan üç modelin de kanıtları, genel olarak tutarsız ve belirsiz olmuştur (Beehr vd., 2003).

Dignam, Barrera ve West, dolaylı, doğrudan ve tamponlayıcı sosyal destek modellerini test etmek için gardiyanlar üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmacılar, “doğrudan etki” ve “tamponlayıcı etki” sosyal destek modelleri için yeterli kanıt bulamamışlardır. Bununla birlikte elde edilen veriler, “dolaylı etki” hipotezi ile tutarlılık göstermiştir. Şöyle ki algılanan sosyal destek, bir stres faktörü olan, algılanan rol belirsizliği ile negatif yönde ilişkili olarak tespit edilmiştir ve rol belirsizliği de tükenmişlik deneyimiyle negatif olarak ilişkili olarak tespit edilmiştir (Dignam, Barrera ve West, 1986). Bununla birlikte, Dignam ve West tarafından yapılan daha sonraki bir araştırmada, doğrudan etki hipotezi için de kanıt bulunmuştur. Yine gardiyanlar üzerinde elde edilen kesitsel veriler, iş arkadaşlarından gelen sosyal destek ile tükenmişlik sendromunun azaltılması ya da önlenmesi arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermiştir (Dignam ve West, 1988).

Chay tarafından, 117 adet küçük işletmede, işletmelerin sahipleri ve bu işletmelerdeki çalışanlar üzerinde yapılan araştırma, sosyal desteğin; iş yerinde strese sebep olan faktörlerin etkilerini hafifleterek, esenlik düzeyini arttırdığını öne sürmüştür. Bu nedenle araştırma, sosyal desteğin, iş stresinin genel sağlık seviyesine olan etkisini önemli ölçüde artırdığını göstererek, tamponlama hipotezini desteklemektedir (Chay, 1993). Bununla birlikte Beehr, Farmer, Glazer, Gudanowski ve Nair sosyal desteğin, mesleki stres faktörleri ile bireysel zorlanma ilişkisindeki rolünü belirlemek için 117 iş gören üzerinde

çalışmışlardır. Çalışmalarında, stres faktörleri ve bireysel zorlanma arasında çok az etkileşimin ya da tamponlayıcı etkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca sosyal desteğin, mesleki stres üzerindeki potansiyel iyileştirici etkileri üzerine yapılan araştırma sonuçlarının zayıf, tutarsız ve hatta çelişkili olduklarını belirtmişlerdir. Yazarlara göre, bulunan bu zayıf ilişkilerin bir nedeni, sosyal destek ve zorlanma arasındaki ilişkiye etki eden hafifletici faktörlerin, kişiler arasında farklılık gösterebileceğidir. Başka bir deyişle, iş stresinin azaltılmasında sosyal desteğin rolü kişiden kişiye değişebilmektedir ve bu, kişinin sosyal desteğe ne kadar önem verdiğiyle alakalıdır. Sosyal desteğin, kendisi için çok önemli olduğu bir bireyin gördüğü destek, onun iş stresini fazlasıyla azaltırken, sosyal desteğe çok fazla önem vermeyen birinin gördüğü destek, onun yaşadığı iş stresi üzerinde fazla bir rol oynamayacaktır (Beehr vd., 2003).

Sosyal desteğin, bireyin algısına göre önem kazandığı gerçeği, iş yerindeki yalnızlık ile ciddi oranda bağlantılıdır. Sosyal destek arkadaşlardan, aileden, meslektaşlardan ve ya özel bir kişiden gelebilir. Fakat kişinin bu desteği algılama biçimi, yani ona verdiği değer, sosyal desteğin birey üzerindeki etkisinde belirleyici faktör olacaktır. Bununla beraber, sosyal desteğe fazlasıyla değer veren bir kişi için, sosyal ilişkilerinde yaşayacağı aksaklıklar veya eksiklikler büyük bir sorun teşkil edip kişiyi yalnız hissettirecekken, sosyal desteğin kendisi için çok önem arz etmediği kişilerin, bu konuda sıkıntıya düşmeleri ve yalnız hissetmeleri pek olası değildir (Wright, 2005: 57).

Viswesvaran, Sanchez ve Fisher tarafından yürütülmüş bir meta-analiz ise, sosyal desteğin, mesleki stres ve bireysel zorlanma ilişkisi üzerinde üçlü bir etkiye sahip olduğunu öne sürmektedir. Sosyal desteğin ilk etkisi, bireylerin zorlanma ve gerilme deneyimlerini azaltması olarak; ikinci etkisi, algılanan stres kaynaklarını hafifletmesi olarak; üçüncü etkisi, stres faktörleri ve zorlanma ilişkisini yumuşatması olarak tespit edilmiştir (Viswesvaran, Sanchez ve Fisher. 1999).

Sosyal desteğin, mesleki zorlanmalara ve strese karşı bir çare olduğunu tespit eden çalışmalar olmasına rağmen, bu stres ve gerginliği nasıl bir yolla azaltıp önlediği veya nasıl bir rol oynadığı konuları hep muamma olarak kalmıştır (O'Driscoll ve Dewe, 2001).

1.2.4.3. İş yeri arkadaşlığı

İş yeri arkadaşlığı; aynı iş yerinde çalışan insanlar arasında gelişen ve karşılıklı bağlılığın, karşılıklı güvenin, paylaşılan değerlerin ve ortak çıkarların olduğu bir ilişki türü olarak tanımlanmaktadır. Bireyin yalnızca kendi tanıdıklarıyla olan ilişkilerinin ötesinde olmakla beraber iş yeri arkadaşlığı, romantik ilişkileri de kapsamamaktadır (Berman, West ve Ritcher 2002). Literatürde, romantik olsun ya da olmasın, iş yeri arkadaşlıklarının; iş yerindeki stresi azalttığı, iletişimi artırdığı, çalışanların ve yöneticilerin görevlerini yerine getirmelerine destek olduğu ve örgütsel değişimi kabul etme sürecine yardımcı olduğu gibi bulgulara rastlamak mümkündür. İş yeri dostlukları ayrıca, çalışmayı daha keyifli hale getirme ve bireyin kişisel gelişimine katkıda bulunma potansiyeline sahiptir. Örgütsel bir bakış açısıyla yaklaşıldığında ise iş yeri arkadaşlıkları, örgütsel bağlılığı büyük ölçüde artırabilmektedir (Morrison, 2005: 18-19). Ayrıca moral değerlerini yükselterek ve işten ayrılmaları azaltabileceğini söyleyen araştırmalar da mevcuttur (Kram ve Isabella, 1985).

Küçük bir elektrik şirketinden 174 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada Riordan ve Griffeth, iş yerinde arkadaşlık kurma fırsatları ve bireylerin işlerinde ortaya koydukları çıktılar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada, iş ortamındaki arkadaşlık olanaklarının, iş tatmini ve işe katılımı doğrudan etkili olduğu varsayılmıştır. Yine iş yerindeki arkadaşlık olanaklarının, iş tatmini ve işe katılımı etkileyerek, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini dolaylı olarak etkilediği varsayılmıştır. Yapılar arasındaki ilişkileri incelemek için yapısal eşitlik modelleme teknikleri kullanılmış ve modelin tüm yönleri çalışmada desteklenmiştir. Yazarlar; işin kişilerarası boyutları (arkadaşlık fırsatları bakımından) ve bireylerin işlerinde ortaya koydukları çıktılar arasında açık bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Riordan ve Griffeth, 1995). Bununla birlikte, araştırmanın kesitsel niteliğinden ötürü, arkadaşlık olanaklarının gerçekten iş çıktılarını etkileyip etkilemediği konusunda kesin bir karara varmanın mümkün olmadığını belirtmekte fayda vardır. Çünkü çalışmada, gerçek arkadaşlıklar yerine arkadaşlık kurma fırsatları üzerinde araştırma yapılmıştır ve fırsatların olması, her zaman anlamlı kişilerarası ilişkilerin gelişeceği anlamına gelmemektedir.

İş yeri arkadaşlıkları nitelik olarak, diğer ortamlarda gelişen arkadaşlıklardan farklı olabilmektedir. İş yerindeki arkadaşlıklar, arkadaşlığın gelişebileceği iş yeri dışındaki başka bir ortamda zorlanabilmektedir (Winstead vd., 1995). Örneğin; iş yerinde aynı

pozisyonlardaki iki arkadaştan biri terfi alıp yönetim kademesine geldiğinde, ikisi arasındaki arkadaşlık ilişkisi zayıflayabilmektedir. Araştırmalar genel olarak, statülerin denk olduğu durumlarda dostlukların daha kolay geliştiğini göstermektedir. Bu konuda örnek bir çalışma Winstead ve arkadaşlarının çalışmasıdır. Winstead, Derlega, Montgomery ve Pilkington, arkadaşlık fırsatları yerine, iş yerinde kurulan arkadaşlıkların kalitesini araştırmışlardır. Çalışmada, iş yerindeki arkadaşlıkların kalitesi, arkadaşlar arasındaki hiyerarşik durum ve iş tatmini seviyeleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma 722 üniversite personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçları, iş yerindeki arkadaşlıkların kalitesi ile iş tatmininin bağlantılı olduğunu göstermektedir. Özellikle, bir kişinin iş yerindeki en yakın arkadaşıyla olan ilişkisinin kalitesinin büyük oranda, iş tatmini ile alakalı olduğu tespit edilmiştir. En iyi arkadaşla olan ilişkinin kalitesinin en az alakalı olduğu konunun ise, terfi fırsatları olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada, bir ast ve üst arasındaki arkadaşlık ilişkisinin devam ettirilmesinin daha zor olduğu görüşü doğrulanmıştır. Şöyle ki; iş yerindeki en iyi arkadaşları olarak yöneticilerini söyleyen çalışanlar, aynı zamanda en düşük iş tatmini düzeylerini bildirenler olmuşlardır (Winstead vd., 1995).

Berman, West ve Ritzer tarafından, yöneticilerin iş yerinde arkadaşlık algılamalarına ilişkin yapılan çalışmada, anket yapılan 222 yöneticinin çoğunluğunun, iş yeri arkadaşlıklarına olumlu yönde baktıkları tespit edilmiştir. Yöneticiler genel olarak, iş yeri arkadaşlıklarının; iş yerinin atmosferini iyileştirdiğini, iletişimi geliştirdiğini, karşılıklı desteği sağladığını ve çalışanların işlerini yapmalarına yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. İş yeri arkadaşlıkları; iyileşmiş ast-üst ilişkileri, artan çalışan verimliliği, düşük işe devamsızlık oranları ve düşük stres ile bütünleşik olarak düşünülmektedir (Berman, West ve Ritzer, 2002).

İş yeri dostlukları genellikle örgüt kültürünün olumlu bir yönü olarak görülmektedir, fakat bu ilişkiler aynı zamanda çalışanlar için rahatsızlık ve organizasyondaki verimsizliğin nedeni de olabilmektedir (Morrison ve Nolan, 2007). Bu sebeple çoğu organizasyon, iş yeri arkadaşlıklarına karşı mesafeli durmaktadır. Öncelikle iş yeri dostlukları, çıkar çatışmasına neden olan romantik ilişkilere dönüşebilmektedir ve bu ilişkinin tatsız şekilde bitmesi durumunda, örgüt içindeki atmosfer kötü şekilde değişebilmektedir. İkinci olarak, iş yeri arkadaşlarının, çalışanların örgüte olan sadakatlerini zedeleyebileceği, asılsız dedikodulara sebep olabileceği, çalışanları işle ilgili faaliyetlerden uzaklaştırabileceği ve

Çalışanlar tarafından kurulacak ittifaklara zemin oluşturarak yönetimin otoritesini zayıflatabileceği gibi endişeler, örgütlerdeki pay sahiplerinin bu konuda daha hassas davranmalarına sebep olmaktadır (Berman, West ve Ritcher, 2002). Dahası, rgtlerdeki bazı söz sahipleri, işçilerin birbirleriyle kurdukları arkadaşlık ilişkilerinin, verimliliği olumsuz yönde etkileyeceğine inanmaktadırlar. Sosyalleşme faaliyetlerinin çok uzun sürmesi halinde, verimliliğin düşmesi gerçekten de olasıdır ve bu durum, örgütsel sonuçlara zarar verme potansiyeline sahiptir. Ancak, iş yerindeki arkadaşlık konusundaki mevcut literatür göz önüne alındığında, iş yerinde anlamlı ve yakın kişiiler arası ilişkilerin, olumlu sonuçları temsil ettiği görülmektedir. Çalışmalardan, iş arkadaşlığının; ortak değerlerin paylaşılabileceği ve aidiyet duygusunun çalışanlar tarafından deneyimlenebileceği bir topluluk bilinci oluşturduğu anlaşılmaktadır (Wright, 2005: 61). Bu sebeple, çalışanları, birbirleriyle dostça ilişkiler kurmaları için teşvik eden ve örgüt içindeki iletişimin gelişmesi için çaba harcayan bir yönetimin, çalışanların esenliğini ve verimliliğini aynı anda sağlama konusunda doğru adımlar attığını söylemek mümkündür. Bununla beraber, sosyalleşme faaliyetlerinin ne kadar zaman alacağı ve ne seviyede olacağının kontrolü, yine yönetimin sorumluluğunda olacaktır. Bu anlamda iş yeri arkadaşlıklarının başlı başına bir sorun teşkil etmesi olası değildir. Ancak denetimsiz şekilde gelişen kişiiler arası ilişkiler, hem örgüt hem de bireyler açısından zararlı sonuçlar doğuracaktır.

1.2.5. İş Yerinde Yalnızlığın Tanımlanması ve Kavramsallaştırılması

İş yerleri, kişiiler arası ilişkilerin yaşanabilmesi için uygun yerler ve arkadaşlık kurma fırsatlarını içinde bulunduran sosyal kurumlar olarak görülmektedir. Fakat bazı kişiiler için sadece sosyal bir çevrenin içinde bulunmak, yaşadıkları sosyal yoksunluğun ve yalnızlık duygularının üstesinden gelmek için yeterli değildir. Yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular, yalnızlık ile gerçek bir sosyal temas arasındaki ilişkinin çok zayıf olduğunu göstermektedir. Örneğin, Jones tarafından yapılan deneysel araştırma, yalnız olduğunu bildiren niversite ğrencilerinin, yalnızlık bildirmeyen öğrencilere oranla, gün içinde daha fazla sosyal temas kurduklarını belirtmektedir. Bu sonuç, iş yerleri için genelleştirilecek olursa, sosyal olarak aktif bir çalışma ortamında çalışan bir kişinin de yalnız hissedebileceğini söylemek mümkündür (Jones, 1981). Kısaca, fazla insanla sosyal temasa sahip olmak yalnızlık duygusunun yaşanmasına bir engel olmakta zayıftır. Yalnızlık

kavramı, kişilerarası ilişkilerin niteliğinden çok niceliğiyle alakalı olan kompleks bir kavramdır.

Sosyal bir çevrenin içinde deneyimlenen yalnızlık, tek başına kalmaktan kaynaklanan yalnızlıktan daha yoğun ve daha şiddetlidir. Yalnızlık deneyimi üzerine yüzlerce denemeyi inceleyen Sermat'ın çalışmasına göre, bir kişinin, arkadaşlarıyla birlikte olmasına rağmen inatla devam eden bir yalnızlıkla mücadele etmesi daha zordur. Bu tür bulgular, iş yerlerinde yaşanan yalnızlığa dair de ipuçları vermektedir. Çünkü iş yerleri sosyal yapıları itibarıyla, yalnızlığın büyüyüp gelişmesine uygun yapılardır. Örneğin, büyük ekiplerde çalışan bazı çalışanlar; düşüncelerini, duygularını veya endişelerini (işle ilgili olsun ya da olmasın) birlikte çalıştıkları diğer meslektaşlarıyla paylaşma fırsatı bulamayabilmektedirler (Wright, 2005: 62).

Bununla birlikte bireylerin, iş yerindeki sosyal ve duygusal yoksunluk algısı her zaman şekilsiz kalmaktadır. Çünkü yalnızlık, karmaşık bir fenomendir ve kişi, kendisini rahatsız edip bunaltan bu sıkıntı halinin kaynağını her zaman net şekilde bilememektedir. Böylelikle birey, hayatında anlamlı ilişkilerin eksik olduğunun ve kişiler arası ilişkilerde sorun yaşadığının farkındadır. Ancak sosyal ilişkilerinin hangi yönlerinin eksik olduğunu çözememektedir.

1.2.5.1. İşe bağlı yalnızlığın tanımlanması

İş yerinde yalnızlığı tanımlamak için yapılacak girişimlerde bazı engeller bulunmaktadır. Örneğin; çalışanları neyin yalnız hissettirdiği konusunda onlarca farklı cevap bulunacaktır veya ilişkilerindeki eksiklikleri nasıl algıladıkları sorulduğunda, herkesin algılaması birbirinden farklı olacaktır. Yalnızlık kuramcılarının çoğu, yalnızlığın, bir kişinin sosyal çevresindeki eksikliklerden kaynaklandığını kabul etse de açık bir sosyal eksiklik görülmeyen iş yerlerinde yaşanan yalnızlıkları yorumlamak zordur.

İş yerinde yalnızlık araştırması yürütülürken; kişinin kalabalıktan sıkılması ya da kendine zaman ayırmak istemesi durumunda hissettiği yalnızlığı, bireyin isteği dışında gelişen yalnızlıktan ayırmak çok önemlidir. Kişinin sosyal ihtiyaçlarına bağlı olarak, aşırı sosyal temas ya da uyumsuz kişiler arası ilişkiler de, bireylere en az yalnızlık kadar sıkıntı verebilmektedir. Bu nedenle iş yerinde yalnızlık; birey daha fazla sosyal temas kurmak

istediğinde değil, sosyal ilişkilerinin kalitesinde bir değişim istediğinde ortaya çıkmaktadır (Wright, 2005: 63).

İş yerindeki çoğu ilişki örgüt içi dinamiklerden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bazı organizasyonlarda, sosyal ilişkiler genellikle resmi politika, örgütsel yapı veya hiyerarşik komuta zincirleri aracılığıyla kontrol edilmektedir. Bununla birlikte, çoğu çalışan, çalışma sırasında kişiler arası veya gayri resmi ilişkilerin kendiliğinden gelişmesini beklemektedir. Kurulacak kişiler arası ilişkilerin ne şekilde olacağını, çoğu zaman, işin veya organizasyonun karakteristik özellikleri belirlemektedir. Örneğin, resmi ilişkiler dışındaki ilişkilere izin vermeyen, kişiler arası yatay iletişimin gelişmesine destek olmayan ve hiyerarşik kanallar dışındaki diğer kanalları kapatan ya da onları kısıtlayan bir örgütte, bireylerin arzu ettikleri ilişki kalitesi ile iş yerinde sahip oldukları gerçek ilişkilerin kalitesinin birbirleriyle uyuşmayacağını söylemek mümkündür. Bu sebeple iş yerinde yalnızlık; “bireyin sahip olduğu iş yeri ilişkilerinin, arzu ettiği kaliteden uzak olması sebebiyle ortaya çıkan bir sıkıntı ve üzüntü hali” olarak ortaya çıkmaktadır. Yani çalışanlar, diğer çalışanlarla ya da müşterilerle sıkça temas kursalar bile yalnız hissedebilir veya güçlü ilişkiler geliştirmekte zorlanabilmektedirler (Wright, 2005: 64).

1.2.5.2. İş yerinde yalnızlığın anlaşılmasında çevre ve birey etkileşimi

Yalnızlık; ilişkilerin kalitesi konusunda yaşanan hafif bir hayal kırıklığından, duygusal olarak ağır bir psikolojik bunalım haline kadar uzanan geniş bir skalada yaşanabilmektedir. Bu durum, bazı bireylerin yalnızlığa karşı, hem kişisel özellikleri hem de çevresel koşulları bakımından, diğerlerine göre daha savunmasız olmalarından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, işle ilgili yalnızlık, sadece kişisel özelliklerden kaynaklanmamaktadır. İş yerinde yalnızlığın gelişmesinde, çevresel koşullar da en az kişisel özellikler kadar önem arz etmektedir. Olumsuz bir sosyal ya da duygusal çevre, zayıf bir iş tasarımı veya sosyal desteğin yetersiz olduğu bir çalışma ortamı gibi örgütsel faktörler, iş yerinde yalnızlık duygularının gelişmesine sebep olabilmektedir. Yalnızlık algısı, içinde bulunulan sosyal bağlama göre değişmektedir. Bu nedenle olumsuz çevresel faktörler, tatmin edici sosyal ilişkilerin kurulmasına engel olabilmektedir. Örneğin, kıt kaynaklar için birbirleriyle doğrudan rekabet eden iş arkadaşları için, anlamlı sosyal ilişkiler geliştirmek oldukça zordur (Wright, 2005: 64).

Çalışanın departmanının değiştirilmesi, iş rotasyonuna dâhil edilmesi, yerinin değiştirilmesi ve hatta terfi ettirilmesi bile, bireyin sosyal ağını bozabilme ve yalnızlığı tetikleme potansiyeline sahiptir. Mevcut yalnızlık literatürü, bu durumların her birinde bireyin yaşayacağı yalnızlığın derecesinin, kişilik özelliklerine ve davranış kalıplarına büyük ölçüde bağlı olduğunu savunmaktadır. Ancak, kişiler arası ilişkilerin olumsuz olduğu, negatif bir sosyal iklimde kalan kişinin (kişilik özellikleri yalnızlıkla baş etmek için ne kadar uygun olursa olsun) izole olma ve yalnız kalma ihtimali çok yüksektir (Ernst ve Cacioppo, 1998).

İş yeri yalnızlığı, hem çevresel hem de kişisel faktörlere bağlı olarak gelişen bir kavram olduğundan, ancak belirli örgütsel ve çevresel faktörler ile bunların kişiyi nasıl etkilediğinin bir bileşimi olarak incelenebilir. Hem kişisel özelliklerin hem de çevresel koşulların, psikolojik değişkenleri etkileyebileceği fikri sosyal bilimlerde yeni bir önerme de değildir. Nitekim yıllar önce Freeman (1934), demografik özelliklerin ve kişilik özelliklerinin, çevresel özelliklerle birlikte, bireylerin zekâ seviyelerindeki farklılıkları etkilediğini öne sürmüştür. Kişi-çevre teorilerinin kavramsal gelişimi, kişilik ve stres araştırmalarında da görülmektedir. Örneğin Cox (1978), mesleki stres kavramını kişi ve çevresi arasındaki bir işlem olarak kavramsallaştırmıştır. Buna göre stres; bireyin çevresindeki geri bildirim mekanizmaları tarafından sürekli olarak etkilenen, algısal bir kavramdır (Wright, 2005: 64).

Kişisel ve çevresel faktörlerin, iş yerindeki yalnızlığı birlikte etkiledikleri fikri iki nedenden dolayı çok değerlidir. Öncelikle, etkileşim teorisine benzer şekilde, çalışma ortamı ile çalışanın tepkisi arasındaki ilişkinin, yalnızlığın gelişiminde ikili bir rol oynadığını bilmek, iş yeri ortamında yalnızlık çalışmalarının yürütülmesi açısından önem arz etmektedir. Örneğin, iş yeri yalnızlığı, hem kişinin sosyal anlardan çekinme eğilimi (çay saatleri, boş vakitlerdeki sohbetler gibi) hem de bireyciliği teşvik eden bir örgütsel iklim tarafından tetiklenebilir. İkinci olarak; çalışanların iş yerine belirli bilişsel, duygusal, davranışsal ve kişisel özelliklerini de getirdiklerinin farkında olmak önemlidir. Bu özellikler, kişilerin iş çevresine karşı olan hislerini büyük oranda etkilemektedir. Aynı şekilde çalışma ortamının bazı özellikleri de, kişilerin davranışlarını etkileyebilmekte, kısıtlayabilmekte ya da onları olduklarından daha farklı şekillerde davranmaya itebilmektedir. Kişinin benliği ve kurumun değerleri arasındaki uyumsuzluk (diğer bir

ifadeyle birey-çevre uyumsuzluğu) iş yerinde yalnızlığa neden olabilmektedir (Wright, 2005: 65).

Sonuç olarak, iş yerinde yalnızlık; yalnızca iş yeri sınırları içerisinde ve işle ilgili olarak yaşanan bir yalnızlık türüdür. Bireyler, iş dışındaki sosyal hayatlarında yalnızlık hissetmeseler bile, iş yerinde yalnızlık hissedebilmektedirler. Bugün iş yerleri, insan hayatının büyük bir kısmının geçtiği yerlerdir. Bu sebeple iş yerinde yaşanan yalnızlık, birey üzerinde son derece etkilidir. Bu tez içinde referans olarak verilen araştırmalarda da ortaya konduğu üzere iş yeri yalnızlığı; örgütsel bağlılık, performans, sosyal fobi, örgütsel güven, iş tatmini, örgütsel sinizm ve işkoliklik gibi birçok kavramla bağlıdır ve aralarında anlamlı ilişkiler vardır. Buna rağmen yine de üzerinde çok fazla çalışma yapılmamış ve tam anlamıyla ihmal edilmiş bir araştırma alanıdır. İş yerinde yalnızlık, kişiye ve çevreye bağlı sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Örneğin kişinin çok çekinden olması, sosyal temastan kaçınması, samimiyet algısındaki farklılık ya da yalnızlığın bizzat kendisini algılama biçimi gibi faktörler, bireyin hissettiği yalnızlığı etkilemektedir. Bununla beraber içinde bulunulan örgüt iklimi, örgüt kültürü, yönetimin kişiler arası ilişkilere bakışı, rekabet gibi çevresel faktörler de iş yerinde yalnızlığın ortaya çıkmasını ya da şiddetlenmesini etkilemektedir.

1.3. Personel Devri ve İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti; psikoloji, yönetim ve iş yeri çevreleri tarafından üzerine düşülen, önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bölümde, işten ayrılma niyetine etki eden faktörler, insan kaynakları yönetiminde işten ayrılma, işten ayrılma niyetiyle ilgili kavramlar, konuyla ilgili yapılan deneysel çalışmalar ve birinci bölümde anlatılan iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki bağları inceleyen çalışmalar incelenecektir.

İşten ayrılma niyeti ilk olarak, psikoloji araştırmacıları olan Porter ve Steers tarafından 1973 yılında; “iş yerinde yaşanan memnuniyetsizliklerden sonra atılan mantıklı bir adım” olarak tanımlanmış (Alsaqri, 2014: 77) olsa da literatürde pek çok tanımı bulunmaktadır. Örneğin 1988 yılında Rusbelt ve arkadaşları işten ayrılma niyetini; “çalışanların iş koşullarından memnun olmamaları halinde gösterdikleri yıkıcı ve aktif eylemler” olarak tanımlamışlardır (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014). Bununla beraber “kişinin herhangi bir

kurumda çalışmak istememe davranışı” (Telli vd., 2012), “bir çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteğiyle ilgili düşüncesi” (Şahin, 2011), “örgütten ayrılmaya eğilimli olma ve istifadan önceki son adım” (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014), “çalışanın mevcut işinden veya iş yerinden belli bir zamanda ayrılmasına kadar geçen sürede ayrılma plan ve düşüncesine sahip olması” gibi tanımlara rastlamak da mümkündür. İşten ayrılma, kişinin organizasyondan fiili olarak ayrılması olarak kabul edilirken işten ayrılma niyeti; bireyin davranışsal bir yaklaşım olarak örgütten çekilme isteğini ifade etmektedir (Telli vd. 2012). Kısaca işten ayrılma niyeti; kişinin bir örgütte artık çalışmak istememesidir (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014).

Bu konuda değinilmesi gereken bir diğer önemli kavram ise “personel devri” kavramıdır. Personel devri (turnover); çalışanların, örgüt bünyesinde istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle işten ayrılmalarını veya örgütten uzaklaştırılmalarını ifade etmektedir (Eren, 1979, 234). Personel devri, iş yerinde (özellikle belirli bir deneyim ve uzmanlık gerektiren işlerde) arzu edilmeyen bir durumdur. Çünkü işinden ayrılan her deneyimli personelin, yetiştirilmesinin ve uzman haline gelmesinin masrafları ile amatörlük döneminde yaptığı hataların bir maliyeti vardır. Deneyimli bir çalışanın yerine işe alınacak deneyimsiz elemanın işe alışma esnasında yapacağı hatalara ek olarak, deneyimsizliğinin vermiş olduğu verim düşüklüğü de göz önüne alındığında, personel devrinin örgütler için ne derece maliyetli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunlarla birlikte personel alım ilanlarının açılması, seçme sınavları, mülakatlar, işe alma, yerleştirme ve ücretlendirme gibi insan kaynakları birimlerinin yürütecekleri birtakım faaliyetler de maliyet unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır (Eren, 1979, 235).

Zayıf performans gösteren ya da iş yerindeki genel moral üzerinde olumsuz etkileri olan çalışanlardan arınmak, örgüt için olumlu etkilere sahip olsa da, örgütün planları dışında gelişen ve çok sık tekrarlanan personel devri, genel olarak örgütler için kötü bir durum olarak kabul edilmektedir. Yüksek devir oranları, genellikle, örgütün doğru çalışanları seçmekte zayıf olduğu, motive edici bir çalışma ortamı sağlamadığı, diğer işverenlere oranla daha düşük ücret verdiği ya da daha az avantaj sunduğu gibi anlamlara gelmektedir (Ahmed vd., 2016).

Bu sebeplerden dolayı işletmeler, çalışanlarını uzun süre örgüt içinde tutabilmeli ve bağlılıklarını sağlayabilmelidirler. Bu konuda başarısız olan işletmeler; verim

düşüklüğünden, çalışanların işten ayrılmalarına varan sonuçlarla yüzleşmek zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde hayatta kalabilmek için insan kaynağının etkin ve verimli şekilde kullanılması, örgütler için hayati önem arz etmektedir.

1.3.1. Personel Devri

Personel devri; iş gücünün örgüt dışına çıkması olarak tanımlanabilir (Lashley, 2000: 113). İşten ayrılmalar; gönüllü veya istemsiz, işlevsel veya işlevsiz, önlenebilir veya kaçınılmaz olarak çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Gönüllü işten ayrılma; düşük maaş, işten duyulan tatminsizlik veya başka bir yerde sunulan daha iyi imkânlar gibi sebeplerle, bir çalışanın özgür iradesiyle örgütten ayrılmasıdır. İstemsiz işten ayrılma ise; kötü performans veya ekonomik kriz gibi nedenlerle bir çalışanı örgütten çıkarma kararı vermesidir (Aksu, 2004). Ek olarak Price, gönüllü işten ayrılmaların "önlenebilir" işten ayrılmalar olarak, istemsiz işten ayrılmaların da "kaçınılmaz" işten ayrılmalar olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir (Price, 2001). Bununla birlikte, çoğu çalışma gönüllü işten ayrılmalara odaklanmıştır (Wright, 1993).

1.3.1.1. Personel devri için önerilen kavramsal modeller

Personel devrinin en eski ve belki de en bütünleştirici modellerinden birisi March ve Simons tarafından 1958 yılında ortaya konulmuştur. March ve Simons, personel devrini; algılanan arzu edirliliği ve işgücü içerisindeki hareket kolaylığını etkileyen faktörlerle bağlantılı olarak incelemişlerdir. Daha sonra, çeşitli bağlamlarda personel devri araştırmaları ve model geliştirme çalışmaları hız kazanmıştır (Ghazali, 2010: 12).

Price, 1977 yılının başında, personel devrine ilişkin literatürün kapsamlı bir incelemesini yayınlamıştır. Personel devrinin belirleyicilerine ve personel devriyle bağlantılı değişkenlere ilişkin bir model sunmuştur. Price, personel devrinin başlıca belirleyicilerini; ödeme düzeyi, entegrasyon, araçsal iletişim, resmi iletişim ve merkezcilik olarak tanımlamıştır. Aynı yıl Mobley de, bir ara bağlantı modeli geliştirmiştir. Personel devrini bir süreç olarak ele almış ve işten ayrılmanın doğrudan bir habercisi olarak "memnuniyet" faktörünün rolünü sorgulamıştır. Daha sonra 1979'da Mobley, personel devir modeli modelini genişletmiştir. Genişlettiği bu modelde, ayrılma niyetinin ve personel devrinin

dört ana belirleyicisinin olduğunu öne sürmüştür. Bu dört ana belirleyici; iş tatmini, kişinin örgüt içindeki geleceği hakkındaki olumlu beklentileri, örgüt dışında daha cazip bir iş bulma beklentisi ve iş dışı değerler ve olasılıklardır. 1982'de Mobley yine işten ayrılma belirleyicilerinin basitleştirilmiş bir modelini üretmiştir. Bu modelinde; nedensel ya da ilişkisel, doğrudan ya da dolaylı fark etmeksizin, işten ayrılma ile ilişkili olma potansiyeline sahip her değişken için “belirleyici” terimini kullanmıştır. Bu belirleyicileri de; iş dışı ve işle ilgili bireysel değişkenler, örgütsel değişkenler ve dış ekonomi olarak tanımlamıştır. 1984'te Jackofsky, işgücü devri ve devir sürecinde entegre iş performansı ile ilgili daha önceki araştırmaları inceleyerek entegre süreç modelini ortaya koymuştur. Hom ve Griffith, 1995 yılında personel devrini bir meta-analiz modeli kullanarak incelemişlerdir (Ghazali, 2010: 12-13).

Tüm bunlarla birlikte, hangi modelin dikkate alındığına bakılmaksızın, yapılan araştırmaların çok büyük bir kısmı, çalışanların işten ayrılmaları üzerinde dört faktörün etkisine dikkat çekmektedir. Bu faktörler; işle ilgili tutumlar (itme faktörleri), dış çevre faktörleri (çekme faktörleri), bireysel faktörler ve iş performansı faktörleridir (McBey & Kawakowsky, 2001).

1.3.1.2. Personel devrinin sonuçları

Personel devri, bir organizasyon için olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Carbery ve arkadaşlarına göre personel devri, işveren perspektifinden bakıldığında olumsuz bir fenomen olarak görülürken, çalışan açısından çoğunlukla daha olumlu bir şekilde görülmektedir (Carbery vd., 2003).

İşveren için belki de en olumlu örgütsel sonuç, eski bir çalışanın daha iyi olanla değiştirilmesidir. Olumsuz etkileri ise; çalışanın işten ayrılması durumunda doğacak işe alma ve eğitim maliyetleri ile potansiyel olarak daha düşük kârlılıktır. Mobley'e göre personel devrinde en çok incelenen etki, devrin sebep olduğu maliyettir (Mobley, 1982).

Birçok araştırmacı, yüksek işten ayrılma oranlarının, kurumların kârlılığı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu tespit etmiştir. Kaak ve arkadaşlarının, otellerde çalışan 130 yemek servisi personeli üzerinde yaptıkları araştırma, yıllık toplam personel devri maliyetinin 34.760 dolar olduğunu ortaya koymuştur (Kaak vd., 1998). Aksu, Türkiye'deki beş yıldızlı

otellerde gerçekleştirdiği araştırmada, bir çalışanın konumuna ve tecrübesine bağlı olarak, işten ayrılma maliyetinin yüzlerce doları bulabileceğini tespit etmiştir (Aksu, 2004). Hinkin ve Tracey tarafından Kuzey Amerika ve Avrupa'da bulunan 20 otelin; muhasebe, mühendislik, yiyecek-içecek, ön büro ve temizlik departmanlarındaki çalışanların işten ayrılmalarını inceleyen araştırmada bir ön büro çalışanın işten ayrılma maliyetinin, çalışanın yıllık maaşın yaklaşık yüzde 30'u olduğu ortaya konulmuştur (Hinkin ve Tracey 2000). Bu araştırmalardan da net olarak anlaşılmaktadır ki personel devri, örgütlerde büyük bir kaynak israfına sebep olmaktadır.

Johnson, personel devrine, ürün ve hizmet kalitesini olumsuz olarak etkileyen ve örgütlere önemli ölçüde ilave maliyet çıkaran bir sorun olarak yaklaşmıştır. Ayrıca, personel devrinin, üretkenliğin ve verimliliğin önünde bir engel olduğunu belirtmiştir. Gerçekten de yüksek personel devir oranlarına sahip olan ve bu durumun sebep olduğu sorunlarla mücadele etmek zorunda kalan bir örgütte üretkenliğin ve verimliliğin istenilen boyutlarda olması düşük bir ihtimaldir (Johnson, 1981).

Curtis ve Wright, yüksek personel devir oranlarının, kalite ve müşteri hizmetleri gibi rekabet avantajı sağlayan faktörlere zarar verebileceğini, dolayısıyla ticari büyümeyi engelleyerek iş hacminde bir düşüşe neden olabileceğini belirtmişlerdir (Curtis ve Wright, 2001).

Örgütler üzerindeki bu olumsuz etkilerine karşın işten ayrılma, yeni bir görevde ya da örgütte çok daha olumlu sonuçlar elde etme beklentileri ile işten ayrılan bir çalışan üzerinde olumlu etkilere sahip olabilmektedir (Mobley, 1982). Örneğin çalışan ayrıldığı örgütte sahip olduğundan daha fazla ücrete ya da daha geniş kariyer imkânlarına ulaşabilmektedir. Ancak işten ayrılmanın olumsuz sonuçları, katılmak üzere oldukları organizasyonları yanlış değerlendiren çalışanlar için de geçerlidir. Örneğin kazanç ya da çalışma koşulları hakkında gerçekçi olmayan beklentiler olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Olası diğer olumsuz sonuçlara ise; kıdemini kaybetmek, iş arkadaşlarından uzaklaşmak ya da iyi anlaştığı yöneticilerden ayrılmak sayılabilir (Mobley, 1982). Tüm bunlarla birlikte yeni bir işe ya da örgüte başlamanın, maaş ve kıdem artışından bağımsız olarak çeşitli maliyetleri (mali, sosyal ve psikolojik) bulunmaktadır.

1.3.1.2.1. Örgüt açısından personel devrinin olumsuz sonuçları

Her ne kadar verimsiz iş gücünden arınma, örgüte yeni fikir ve yeteneklerin girmesi, terfi imkânlarının sağlanması gibi bazı olumlu etkilere sahip olsa da, personel devri birçok olumsuz sonuca gebe olan ve genellikle istenmeyen bir durumdur. Beklenmedik şekilde gerçekleşen ve belirli bir oranı aşan personel devri, örgütleri aşağıda sayılan sorunlarla karşı karşıya getirmektedir.

Maliyet

Porter'a göre bir çalışanın işten ayrılması; işe alımında, mülakatında, oryantasyonunda ve eğitiminde harcanan kaynaklar dikkate alındığında, bir şirkete büyük bir miktara mâl olmaktadır. Porter ayrıca, giriş seviyesindeki bir pozisyon için uygun adayın bulunmasının, adayın maaşının %50'si ile tamamı arasında değişen bir oran kadar maliyetli olabileceğini belirtmiştir (Porter, 2011). Bununla beraber çalışan, işe alındıktan sonra eğitim görmelidir. Eğitim, çalışanın kendisine verilecek işi yapabilmesi için bilgi ve yeteneklerinin artırılmasıdır. Günümüzde bilgi; insan, para, güç ve rekabet avantajı anlamına gelmektedir ve bir şirket için, işgücünden ve sermayeden daha değerlidir. Buna rağmen en çok ihmal edilen varlık da bilgidir (Bedük, 2005: 203).

İşverenler, işe aldıkları çalışana eğitim verme veya vermeme konusunda tercih hakkına sahip değildirler (Aytek, 1978: 212). Çalışanın iş yerinden ayrılması, hem kendisine verilen eğitimin örgüt dışına kaçması hem de yerine alınacak çalışanın sebep olacağı eğitim maliyetleri göz önüne alındığında, örgüte yüklenen büyük bir külfet olacaktır.

Müşteri hizmetleri

Müşteriler zamanla aynı kadroyla ve aynı müşteri servis temsilcileriyle daha rahat konuşabilmektedirler. Müşterilerle kurulacak kişisel ilişkiler ve tanışmalar, müşteri sadakatini sağlayacaktır (Thomas, 2015). İşten ayrılmalarda, şirketin doğrudan bir temsili olan müşteri hizmetlerini de etkilemektedir (Curtis ve Wright, 2001). Müşteri hizmetlerindeki düşüşler ise, örgütün rekabet avantajını tehlikeye atmakta ve bu da uzun vadeli müşteri ilişkilerinin ve uzun vadeli sözleşmelerin kaybolma riskini artırmaktadır.

Motivasyon eksikliği ve düşük moral

Yüksek çalışan devrinin olduğu örgütlerde moral genellikle zayıftır. Birlikte çalışan insanlar, zamanla aralarında ortak değerler ve normlar oluşturmaktadır. Fakat çalışanlar sürekli değişmesi durumunda, çalışanların ortak değerler oluşturabilmeleri ve yakın ilişkiler kurabilmeleri bu çok zordur. Bu durum da düşük morale sebep olacaktır, çünkü iş yerindeki ilişkiler, çalışanların işten duydukları memnuniyetin ve morallerinin yüksek olmasının kilit anahtarıdır (Thomas, 2015).

Gawali, yüksek işten ayrılma oranlarının, motivasyon eksikliği ve çalışanlar arasında düşük morale sebep olduğunu belirtmiş ancak öte yandan da bunun olumlu bir duruma dönüşebileceğini de ifade etmiştir. Şöyle ki; çalışanlar kendilerini heyecanlandıracak olası terfi imkânlarının ortaya çıkmaması sebebiyle işten ayrılmaların çok düşük olmasını olumsuz da karşılayabilmektedirler ve işten ayrılmalar, onlar tarafından yeni potansiyeller olarak algılanabilmektedir. Fakat işten ayrılmaların moral ve motivasyonu genel olarak olumsuz etkilediğini belirtmiştir (Surji, 2013).

Örgütsel etkinlik

Etkinlik, bir örgütün amaçlarına ulaşma derecesini ifade etmektedir. Bir örgüt ister kar amaçlı olsun, ister kar amacı gütmeyen bir kuruluş olsun, belirlediği hedefler her ne ise, onlara ulaştığı sürece etkin bir örgüt sayılmaktadır (Özdevecioğlu, 1999). Örgütsel etkinlik birçok faktöre bağlıdır ve örgüt içindeki insan kaynağı da bu faktörlerden biridir. Yüksek işten ayrılma oranları, kurumların sorunsuz çalışmasını etkilemektedir. Örgüt bünyesine sürekli yeni çalışanlar girmesi ve bir süre sonra bu çalışanların da yerlerine yenilerinin gelmesi; işlerin yürütülmesinde aksaklıklar ortaya çıkmasına, kişiler arası ilişkilerin kurulmasının zor bir hale gelmesine ve deneyimli çalışan eksikliği yaşanmasına sebep olacaktır. Bu sorunlarla mücadele eden bir örgütün de faaliyetlerini etkin bir şekilde yürütmesi çok zor bir hal alacak ve örgüt, amaçlarına ulaşamama tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır. Ahmed ve diğerleri tarafından telekomünikasyon sektöründe çalışan 220 katılımcı üzerinde yapılan araştırmada da, işten ayrılmaların, örgütsel etkinlik üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Ahmed vd., 2016).

Artan iş yükü

Örgütten ayrılan her çalışan, örgütte kalan diğer çalışanların iş yüklerinin artmasına sebep olmaktadır (Thomas, 2015). Yapılan çalışmalar da iş yükünün; çalışanların örgütsel bağlılıkları, esenlikleri (ör. Azeez ve Omolade, 2013), motivasyonları ve iş tatminleri (ör. Chin-Quee vd. 2015) gibi pek çok faktör üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Verimlilik

Özellikle uzmanlaşmış ve deneyimli çalışanların örgütten ayrılması, örgütün verimliliğinin düşmesine sebep olacaktır. Çünkü alanında uzman ve deneyimli bir çalışan; örgütün politikaları, hedefleri hakkında bilgi sahibidir ve şirket içinde üstlendiği rolü nasıl yerine getireceğini iyi bilmektedir. Bu deneyimli çalışanların yerine gelecek yeni çalışanların ise örgütü tanımaları ve örgüt içindeki görevlerini yerine nasıl getireceklerini öğrenmeleri için zamana ve eğitime ihtiyaçları olacaktır. Bu duruma bağlı olarak da verimlilik düşecektir (Thomas, 2015).

Düşük performans

Personel devrinin en olumsuz etkilerinden birisi de genel performansı düşürmesidir. Zeynep Ton ve Robert Huckman, Amerika Birleşik Devletleri'nin büyük bir perakende zincirinde gerçekleştirdikleri 48 aylık bir çalışmada, personel devrinin hem kar marjını hem de müşteri hizmetlerini olumsuz olarak etkilediğini bulmuşlardır (Ton ve Huckman, 2008).

Örgütler, yukarıda sayılan tüm bu olumsuzluklarla karşılaşmamak için istenmeyen ve yüksek oranlı personel devrinin önüne geçebilmelidirler. İlgili literatürde yüksek personel devrinin önüne geçmek için alınabilecek bazı önlem ve uygulamalar mevcuttur.

1.3.1.3. Yüksek personel devrinin önüne geçmek için bazı tedbirler

İnsan kaynakları yönetiminde, işgörenlerin örgüt içinde devamlılığını sağlamak ve personel devir hızını kontrol altında tutmak büyük önem arz etmektedir. Bu amaç

doğrultusunda alınacak insan kaynakları yönetimi tedbirleri üç grup altında toplanabilmektedir (Mucuk, 1996: 349):

- İktisadi ve Mali Tedbirler: Bunlar; özenle yapılacak bir iş değerlemesi sonucuna ve işgörenlerin yaptıkları işe ne kadar layık olduklarına (liyakate) göre ücret ve maaş ödenmesi yolundaki tedbirlerdir. Terfi sistemleri veya primli ücret sistemleri bu tedbirlere örnek olarak verilebilir.
- Fiziki ve Maddi Tedbirler: İşgörenlerin işleriyle ve iş yerleriyle ilgili çalışma şartlarının iyileştirilmesi yolunda atılacak adımlar bu kapsamda incelenmektedir. İş yerinin; temizlik, ısı, ışıklandırma, gürültü gibi faktörler bakımından uygun bir hale getirilmesi örnek olarak verilebilir.
- Manevi ve Sosyal Tedbirler: Çalışanların, iş yerinde olumlu ve anlamlı kişiler arası ilişkileri kurabilmelerini sağlamaya yönelik tedbirler ise bu grupta yer almaktadır. Pozitif bir sosyal ortam ve iyi ilişkiler, çalışanları örgüt içinde tutma konusunda çok önemli bir araçtır. Bu sebeple, sosyal ilişkileri destekleyen bir politikayla, örgüt içerisinde dostane bir hava oluşturulması, işgücünün bağlılığını ve devamlılığını sağlama konusunda son derece faydalı olacaktır.

1.3.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, tahmin edilmesi çok zor bir kavramdır ve çalışanların aslında neden işten ayrıldıkları konusunda, halâ cevaplanamamış sorular mevcuttur. Ayrılma niyeti, bir şahsın yakın gelecekte mevcut örgütünü terk etme ihtimalini ifade etmektedir (Brough ve Frame, 2004) ve ayrılma niyetinin, gerçekten ayrılma davranışı için güçlü bir gösterge olduğu savunulmaktadır (Firth vd., 2004).

Moore'a göre birçok araştırmacının ilgi odağı olan ayrılma davranışı incelenirken, ayrılma niyeti güçlü bir gösterge olarak ele alınmaktadır. Gerçekten de işten ayrılma niyeti yönetim çalışmalarında, eyleme dökülen işten ayrılma oranı verilerinden daha iyi bir gösterge olabilmektedir (Ghazali, 2010; 17). Fakat aksi yönde veri sağlayan araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Khatri, Fern ve Budhwar, endüstride ayrılma niyetinin yüksek olmasına rağmen, yüksek işsizlik nedeniyle, gerçek işten ayrılma oranlarının düşük olabileceği örneğini vermişlerdir (Khatri vd., 2001). Aynı şekilde Firth, Mellor, Moore ve Loquet de, ayrılma niyetinin, ayrılma davranışına eşit olmadığını belirtmişlerdir (Firth vd.,

2004). Bu verilere rağmen genel olarak ayrılma niyetinin, ayrılma davranışının en iyi öngörücülerinden biri olduğu kabul edilmektedir.

1.3.2.1. İşten ayrılma niyetinin oluşmasına sebep olan faktörler

Mevcut işinden ve iş yerinden ayrılmak, çoğunlukla verilmesi zor bir karardır. Bu karar verilirken eyleme geçilmesinden önce kişinin geçirdiği belirli bir psikolojik süreç bulunmaktadır. Bu süreçte çalışan, mevcut koşullarını değerlendirmekte ve yaptığı muhakeme sonucunda kalmaya veya ayrılmaya eğilimli hale gelmektedir. İçinde bulunduğu çalışma koşullarından memnun olduğu kanaatine varan ya da dışarıda kendisi için daha iyi bir fırsat olmadığını düşünen bireyler, iş yerlerinde kalma eğilimindedirler. Ancak diğer çalışanlar, yaptıkları değerlendirmeler sonucunda, sahip oldukları işlerinden ayrılma niyeti içine girmektedirler. Bu niyetin oluşmasında etkili olan faktörler aşağıda açıklanmıştır.

1.3.2.1.1. Rol stresörleri

Stresörler, kişinin esenliğini tehdit eden örgütsel koşullar olarak tanımlanabilir. Stresörler stresin yapı taşlarıdır. Stranks, stres nedenlerinin çeşitlilik gösterdiğini, ancak genel olarak; çevresel, mesleki ve sosyal olmak üzere boyutu içinde barındırdığını belirtmiştir (Stranks, 2005: 4). Araştırmacılar, çeşitli endüstrilerde iş yeri stresörlerini incelemiştir. Rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı rol yükünü içeren iş yerinde stres, mesleki stres literatüründeki kapsamlı incelemelerde tartışılmıştır.

Kişilerin var olan normların gerektirdiği davranışlarda bulunmasına rol denmektedir (Sökmen, 2013: 223). Jex ise rolü; belirli bir konumu işgal eden kişilerden beklenen davranışlar dizisi olarak tanımlamıştır. Her örgüt, çalışanlar arasında bilginin (resmi veya gayri resmi yollar ile) aktarılabilmesi için rollere ihtiyaç duymaktadır (Ghazali, 2010: 19).

Cooper ve Marshall rol belirsizliğini; “ bireyin, iş yerindeki rolü ile ilgili bilgisinin yetersiz olması, rolüyle ilgili iş hedeflerinin yeterinde açık olmaması, meslektaşlarının kendisinden beklentilerini bilmemesi ve üstlendiği rolün kapsamı ve sorumluluğu hakkında net bilgi sahibi olmaması durumunda ortaya çıkan belirsizlik durumu” olarak tanımlamışlardır. Olması gereken, her çalışanı, örgütteki roller hakkında açıkça bilgilendirmektir. Böylece

çalışan, hem kendi konumunun gerektirdiği davranışlar hakkında bilgi sahibi olacak hem de diğer rollerdeki çalışanlarla ilişkisini rahatça düzenleyebilecektir. Jex, rol belirsizliğinin çeşitli nedenlerle oluşabileceğini ifade etmiştir. İlk neden olarak, iş tanımlarının iyi yapılmadığı ve kontrol mekanizmasının gevşek olduğu bir örgütsel yapıyı işaret etmiştir. İkinci neden, rolün kendi özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bazı rolleri tanımlamak zordur ve çalışanlar bu rolleri anlamakta zorluk çekmektedirler. Bu durum daha çok idari pozisyonlarda görülmektedir. Örneğin, bazı organizasyonlarda, yöneticilerin belirli bir satış seviyesine ulaşmaları beklenmektedir. Bu durumda birey, bir satışçı olarak mı yoksa bir yönetici olarak mı örgütte bulunduğunu anlamakta güçlük çekebilmektedir. Bu da rol belirsizliğine sebep olmaktadır. Çevresel değişimi, rol belirsizliğinin üçüncü nedeni olarak tanımlamıştır. Bu, örgüt içindeki rollerin kapsamının, dışarıdaki birtakım faktör ve olaylara bağlı olduğu durumlarda görülmektedir. Bu sebeplere ek olarak rol belirsizliği; üstlenilen rolün birden fazla görevi gerektirmesi ya da karmaşık bir tanıma sahip olması durumunda da görülebilmektedir. Bir çalışan yaşadığı iş belirsizliğinden kurtulmak ya da bunu ortaya çıkmadan önlemek için, rolüyle ilgili tüm görevleri yerine getirebileceği birçok beceri kazanmalıdır (Ghazali, 2010: 19-20). Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal bir kişinin işinde ne yapması gerektiğini bilmemesi durumunda, hareket de edemeyeceğini, buna bağlı olarak rol belirsizliğinin, işten hoşnutsuzluğa ve kişinin kendisini atıl hissetmesine yol açacağını belirtmişlerdir (Kahn vd., 1964: 19-21).

Rol çatışması; bireyden beklenen davranışlar ile bireyin sergilemesi gereken davranışlar arasındaki uyumsuzluktur. Kişinin aynı anda farklı rolleri yerine getirme zorunluluğunun bir sonucu olarak meydana gelebileceği gibi, kişisel nitelikler ve beceriler ile rolün birbirlerine uymaması sonucu da doğabilmektedir. Bununla beraber, rol göndericinin kendisiyle çatışması ve roller arasında çatışma sonucunda birey bu durumdan muzdarip olabilmektedir. Rol göndericinin kendisiyle çatışması; herhangi bir rol göndericinin, rol mükellefine aynı zamanda birbiriyle çelişen iki farklı rol göndermesidir. Roller arası çatışma ise; bir bireyin aynı anda birbirleriyle çelişkili birden fazla rolü üstlenmesi durumudur. Başka bir deyişle, bireyin üyesi olduğu bir grubun içindeki rol beklentileri ile üyesi olduğu diğer bir grup üyeliğinden kaynaklanan rol beklentilerinin birbiriyle uyuşmaması durumunda ortaya çıkan çatışma türüdür (Sökmen, 2013: 223). Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal daha fazla rol çatışması yaşayan erkeklerin daha düşük iş doyumunu ve daha yüksek gerginlik yaşadıklarını bulmuşlardır (Kahn vd., 1964: 22-23).

Rol yükü; bir rolün tamamlanması için yapılması gereken iş miktarıdır. Yüklenme ise, bir çalışana normal iş saatleri içerisinde daha fazla iş yapması için baskı uygulandığında ortaya çıkmaktadır (Glazer ve Beehr, 2005). Aşırı rol yükü, iş doyumunu etkileyebilecek faktörlerden biridir. Kim & Bond 2001 yılında yaptıkları çalışmada, yöneticilerin ve profesyonel çalışanların üçte ikisinin, diğer çalışanların da üçte birinin aşırı çalıştırıldıklarını hissettiklerini belirtmişlerdir. Bununla beraber Gryna, iş yükünün, iş tatminini düşürerek ayrılma davranışına yol açtığını ortaya koymuştur (Ghazali, 2010: 21).

1.3.2.1.2. İş stresi

Stres, farklı insanlar tarafından farklı şekillerde algılanan ve tek bir tanımı bulunmayan bir terimdir. Onu yaşayan herkes, stres için farklı bir tanım yapabilmektedir (Stranks, 2005: 1). Bununla beraber Law, Pearce ve Woods stresin anlaşılmasında yararlı olabilecek dört kriter belirtmiştir. İlk olarak stres, olumlu veya olumsuz olabilmektedir, ikinci olarak stres, çok çeşitli sebeplerden kaynaklanabilmektedir, üçüncü olarak stres, olaydan çok, insanın bu olaya verdiği tepkiyle ilgilidir ve son olarak stres, kişinin ona dayanma kapasitesi ile ölçülebilmektedir (Law, Pearce ve Woods, 1995).

İş yeri söz konusu olduğunda ise çalışanlar; yeni iş modelleri, artan rekabet, yeni teknoloji, aşırı çalışma saatleri, iş güvenliği, iş talepleri, yönetim baskısı, küçülme (downsizing) gibi birçok şey hakkında endişelenmektedirler (Stranks, 2005: 20). Tüm bunlar da iş yerinde strese neden olabilmektedir. Ghazali'den aktarılanlara göre; iş stresi; 1992 tarihli bir Birleşmiş Milletler raporunda “20. Yüzyıl Salgını” olarak adlandırılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü ise iş stresini “dünya çapında bir salgın” olarak adlandırmıştır. Yine Ghazali'den aktarılanlara göre personel devrinin yüzde 40'ı iş stresinden kaynaklanmaktadır (Ghazali, 2010: 24).

1.3.2.1.3. İş tatmini ve örgütsel bağlılık

İş tatmini çok çeşitli şekillerde tanımlanabilmektedir ve bir kişinin işini nasıl değerlendirdiğinin bir ifadesidir. Genel bir ifadeyle, hem bireyin hem de organizasyonun performansını etkileyen, işe yönelik bireysel duygular olarak tanımlamak mümkündür (Daryanto, 2014). İş doyumunu, bir kişinin bilinçli ya da bilinçsiz olarak, işin belirli yönlerine karşı beslediği subjektif duygular olarak da düşünülebilir. Bu duygular ise içsel

veya dışsal faktörlerle ilgilidir. Herzberg, iş doyumunun içsel ve dışsal unsurlardan oluştuğunu ileri sürmüştür (Yüksel, 2000: 139). İçsel faktörler; başarı, şöhret, görev üstlenme, terfi olanağı gibi faktörlerdir. Dışsal faktörler ise; güvenlik ve örgüt politikası, idare, kontrol mekanizması, bireyler arası ilişkiler, ücret, statü, iş güvencesi, çalışma koşulları gibi faktörlerdir (Dereli, 1981: 199). Herzberg, dışsal faktörlerin mevcut olmaması durumunda çalışanlarda ciddi bir tatminsizliğin baş göstereceğini ancak mevcut olması durumunda bunun artı bir etkisinin olmadığını öne sürmüştür. İçsel faktörlerin ise, yokluklarında aynı şekilde büyük bir tatminsizliğe yol açtığını ancak mevcut olduklarında çalışanlar için tatmin kaynağı olduklarını belirtmiştir (Ateş ve Yıldız, 2012).

İş doyumunu; performans ve örgütsel bağlılık gibi çeşitli değişkenlerle önemli bir ilişkiye sahiptir. Carmeli ve Freund, iş doyumunun örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bu anlamda, işinden memnun olmayan bir çalışanın, işinde daha az kararlılık göstermesi ve şu anki görevinden ayrılma ihtimalinin daha yüksek olması beklenecektir (Carmeli ve Freund, 2004). Allen ve Meyer, örgütlerine güçlü şekilde bağlı olan çalışanların, örgütten ayrılma olasılığı en düşük olan çalışanlar olduğunu belirtmişlerdir (Allen ve Meyer, 1990). Aynı şekilde Lam, Baum ve Pine, Hong Kong'daki bazı restoranların yöneticileri üzerine yaptıkları incelemelerde, daha düşük memnuniyet seviyesine sahip yöneticilerin, işten ayrılma niyetine daha çok sahip olduklarını keşfetmişlerdir. Çalışmalarında yöneticilerin; ödüllerden, çalışma ortamlarından ve işin kendisi ile ilgili faktörlerden memnun olmadıklarını tespit etmişlerdir (Lam, Baum ve Pine, 2001).

1.3.2.1.4. Çalışanın işi hakkında hissettikleri

İş hakkındaki duygular; çalışanın işiyle ilgili olarak zihninde şekillenen pozitif, nötr ya da negatif değerlendirmelerdir. Yani çalışanın işle ilgili hissiyatı, iş hakkında ne düşündüğüne dair kendi görüşleri üzerine şekillenmektedir. "İyi" olarak nitelendirilebilecek duygular; çalışanın çevresinde sevdiği ve anlaşabildiği meslektaşları olması veya sorumluluk üstlenebileceği özerk alanlara sahip olması gibi mutlu hissettiren duyguları ifade etmektedir.

İşle ilgili hissiyat önemlidir. Çünkü çalışan işi ile ilgili olarak iyi duygular beslemiyorsa örgütü suçlayacak ve bu nedenle işe daha az bağlı kalacaktır (Ahuja, Chudoba, George, Kacmar ve McKnight, 2002).

1.3.2.1.5. Sosyo-demografik faktörler

İşten ayrılma literatürü ayrıca, işten ayrılma niyetini etkileyebilecek demografik değişkenlerin birçoğunu da vurgulamaktadır. Bu değişkenlerin bir incelemesi aşağıda sunulmuştur.

Yaş

Yaş, işten ayrılma davranışını etkileyen faktörlerden biri olarak tanımlanmıştır. Örneğin Elangovan, çalışanların işe yönelik tutumlarının ve işten ayrılma niyetlerinin yaş faktöründen etkilendiğini belirtmiştir (Elangovan, 2001). Wood da, otel endüstrisinde gerçekleştirdiği aşamada benzer bir sonuca ulaşmıştır. Otel endüstrisinde deneyimin önemine vurgu yapan Wood 1997 yılında yaptığı çalışmada, genç çalışanların deneyim kazanmak için oteller arasında çok sık hareket ettiklerini belirtmiştir (Ghazali, 2010: 30). Kısaca, genç çalışanların işten ayrılma niyetlerinin, kendilerinden yaşça daha büyük çalışanlara göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Cinsiyet

Cinsiyet ve personel devri arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmaların bulguları karışık bir haldedir (Khatri vd., 2001). Weisberg ve Krischenbaum ile Cotton ve Tuttle, kadınların çalıştıkları örgütten ayrılmaya erkeklerden daha meyilli olduklarını tespit etmişlerdir (Weisberg ve Krischenbaum, 1993; Cotton ve Tuttle, 1986). Benzer bir şekilde, Brough ve Frame de kadın çalışanların genellikle erkeklerden daha yüksek ayrılma oranlarına sahip olduğunu belirtmişlerdir (Brough ve Frame, 2004). Arnold ve Feldman, kadınların organizasyonu terk etme ihtimalinin daha fazla olduğunu, çünkü daha düşük sürelerle çalıştırıldıklarını ve daha düşük ücretlere sahip olduklarını öne sürmüşlerdir (Arnold ve Feldman, 1982). Tüm bunlara karşın Miller ve Wheeler, cinsiyet ve işten ayrılma arasında herhangi bir ilişki olmadığını bildirmişlerdir (Miller ve Wheeler, 1992).

Medeni durum

Medeni durum da, bir çalışanın işten ayrılma niyetinin önceden tahmin edilmesinde rol oynamaktadır. Bununla birlikte, işten ayrılma niyeti üzerinde medeni durumun etkisi hakkındaki bulgular tutarsızdır. Hom ve Griffeth 1995 tarihli araştırmalarında evli yöneticilerin işten ayrılma niyetlerinin, evli olmayan yöneticilere kıyasla daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Bunun başlıca nedeni, evli olmanın mali gereksinimleri arttırması ve böylece işten ayrılma niyeti ve davranışına durumsal bir kısıtlama getirmesidir. Diğer sebep ise konumsal şartlardır. Genel olarak, evli bir çalışanın eşini zorla hareket ettirmek istemediği için farklı bir yere taşınmak yerine, aynı şirkette kalmayı tercih ettiği belirtilmektedir (Ghazali, 2010: 31).

Öte yandan, iş ve aile arasındaki rol arası çatışması, işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir (Hom ve Kinicki, 2001). Evli çalışanlar, işleri ve aileleri arasında bir denge kurmak zorundadırlar. Sahip olduğu iş, bireyi aile faaliyetlerine katılmak için yeterli zaman ve enerjiden yoksun bırakıyorsa, bu durum bireyin işten ayrılmasını teşvik edebilmektedir.

Eğitim

Carbery ve arkadaşlarına göre, düşük eğitim düzeyi olan çalışanlar daha eğitilmiş çalışanlara kıyasla daha az ayrılma niyetine sahiptirler (Carbery vd., 2003). Wong ve diğerleri de, eğitilmiş çalışanların işgücü piyasasındaki alternatif fırsatlardan daha iyi haberdar olduklarını söyleyerek, bunu kabul etmişlerdir (Ghazali, 2010: 32). Eğitilmiş çalışanların, daha az eğitilmiş olanlara kıyasla, daha yüksek ayrılma niyetlerine sahip olmalarının bir diğer nedeni ise, eğitilmiş çalışanların genellikle işlerinden daha yüksek beklentilere sahip olmaları ve işlerine karşı daha eleştireci bir tutum sergilemeleridir. Cotton ve Tuttle da, çalışanların eğitim seviyesi arttıkça, işlerinden ayrılmayı düşünme sıklıklarının o kadar arttığını ileri sürmüşlerdir (Cotton ve Tuttle, 1986).

1.3.2.1.6. İstihdam süresi

İstihdam süresi, çalışanların mevcut görevlerinden ayrılmaya yönelik tutumlarını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Bir şirkette uzun süre çalışan bireyler, hem

finansal kazançlar elde etmekte hem de kıdemlerine bağlı olarak bazı avantajlara sahip olmaktadır (Khatri vd., 2001). Çoğu durumda, bir çalışan bir şirkette ne kadar uzun çalışırsa, çalışmaya devam etme eğilimi de o kadar uzamaktadır ve bu da işten ayrılma niyetini en aza indirmektedir. Çünkü çalışan, örgütte kaldığı süreyle orantılı olarak, örgütün kendisine sunduğu imkânlardan ayrılmak istememektedir. Aynı şekilde Griffeth, Hom ve Gaertner, çalışanların görev süresi ile ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu, organizasyonda uzun süre kalmış bir çalışanın ayrılma ihtimalinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000).

1.3.2.1.7. İşin çalışan için önemi

Goode ve Fowler tarafından, sendikaya dâhil olmayan bir grup işçi üzerinde yapılan çalışmada, işin çalışan için ne ifade ettiğinin de personel devrinde önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Çalıştıkları işin kendileri için mutlak bir ekonomik zorunluluk olduğu belirlenen işçiler arasında, işten ayrılmanın nadir şekilde görüldüğü saptanmıştır. İşlerinin kendileri için daha az önem arz ettiği çalışanlar arasında ise, devir oranının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışanların işlerinden ya kendi istekleriyle ayrılarak ya da üretim beklentilerini karşılayamadıkları için, kovularak örgütle bağlarının kesildiği ifade edilmektedir (Costello ve Zalkind, 1965; 108).

1.3.2.1.8. Maaş

Maaş en öz haliyle, sunduğu hizmet karşılığında işgörene ödenen para olarak tanımlanabilmektedir. İş gücünü örgüt içine çekme ve işgücünü örgüt içinde tutabilme konularında, örgütün kurduğu iyi bir ücret sistemi, önemli bir unsurdur (Tortop vd., 2013: 256). Ücret ve ödül politikaları, işgörenler üzerinde doğrudan etkilidir. İş doyum düzeyleri ve motivasyon seviyelerinde olumlu veya olumsuz olarak doğrudan etkiye sahip olan bu faktör, netice itibarıyla çalışanların örgütsel performanslarını da doğrudan etkilemektedir (Okakın, 2009: 131). Doğru şekilde kurulup ustalıkla uygulanan bir ücret sisteminin, örgüt verimliliğine büyük bir katkıda bulunacağı öngörülmektedir (Palmer ve Winters, 1993: 86).

Michael Armstrong, çalışanların daha yüksek maaş fırsatı bulmalarının, işten ayrılmalarındaki en belirgin faktörlerden olduğunu söylemiştir. Ayrıca bu durumun, en

kritik seviyedeki yöneticilerden, giriş seviyesindeki çalışanlara kadar, ekonomik merdivendeki tüm çalışanlarda gözlemlenebileceğini belirtmiştir (Ampomah & Cudjor, 2015).

1.3.2.2. İşten ayrılma niyeti üzerinde psikolojik sözleşme etkisi

Son yıllarda meydana gelen ekonomik ve örgütsel değişimlerin çalışma ilişkilerini temelden değiştirmesiyle ortaya çıkan farklılıkları anlamada çok kullanışlı bir araç olması, psikolojik sözleşme kavramını son zamanlarda hem akademik literatürde hem de iş hayatında üzerinde sıkça durulan bir kavram haline gelmiştir. Ayrıca yaşanan bu değişimlerin, çalışanın örgüte olan bağlılığı karşılığında örgütün uzun dönemli iş güvencesini garanti etmesine dayanan “eski” psikolojik sözleşmelerde de kendisini göstermesiyle, konunun sıkça gündeme gelmesi şaşırtıcı bir hal olmaktan çıkmıştır. Yaşanan değişimlerle örgüt bünyesinde gidilen yeni yöntem ve uygulamalarla örgütlerin yapısı karmaşık bir hal almış, bunun sonucunda da çalışanların örgüte yabancılaşması gibi bir sorun doğmuştur. Bu yabancılaşma sonucunda, çalışanların azımsanamayacak bir bölümünün, iş yerinde geçirdikleri ilk sene içerisinde kurumlarından ayrıldıkları gözlenmektedir (Vos, Buyens ve Schalk, 2005). Bahsettiğimiz durum işe girişlerde imzalatılan iş sözleşmelerinin; çalışanın işinden tatmin olması, örgütsel bağlılığının sağlanması ve personel devir oranının düşürülmesi için tek başına yeterli olmadığı konusunda bir ipucu vermektedir (Vos, Buyens ve Schalk, 2005). Tüm bu sebeplerden dolayı, küreselleşme ile değişen ve gelişen işçi ve işveren ilişkilerinin en uygun şekilde yürütülmesinde ve dengelenmesinde psikolojik sözleşme çok önemli bir rol oynamaktadır.

İşverenler iş görenlerle, işe başlamalarından önce yazılı veya sözlü formda bir sözleşme yaparak, işin tanımı, kapsamı, kendisinden beklentiler ve harcadığı emeğin karşısında elde edeceği kazançlar hakkında bilgi vermektedirler. Fakat çalışanların beklentileri yalnızca bu sözleşme ile çizilen sınırlardan ibaret olmamaktadır. Bununla birlikte örgütler de, belirtilen görevler haricinde, çalışanlarından yüksek hizmetler beklemekte, başarılarını performanslarını, verimliliklerini en üst seviyelere taşıyarak kendilerini zirvede tutmalarını istemektedirler. Yani çalışan ve örgüt arasında karşılıklı sorumluluklara dayalı olan psikolojik sözleşmelerde hem çalışanların hem de örgütlerin bazı beklentileri bulunmaktadır. Çalışan; maaşının tam ve eksiksiz yatması, ek ödemeler, eğitim olanaklarının sunulması, iş güvencesi, terfi edebilme olanakları gibi konularda beklenti

içindeyken; işveren de çalışanlarının dürüst olmalarını, ihtiyaç duyulması halinde kendi görevleri olmayan işleri de üstlenmelerini, hatta mesai saatlerinin dışında da çalışmalarını beklemektedir. Bu beklentilerin türü ve şiddeti, çeşitli faktörlerden etkilenecek şekilde değişebilmektedir.

1.3.2.2.1. Psikolojik sözleşmenin tanımı ve kavramsallaştırılması

Psikolojik sözleşme, Stiles, Gratton ve Truss tarafından " çalışan ve kuruluş arasındaki karşılıklı beklentiler kümesi" olarak tanımlanmıştır (Stiles, Gratton ve Truss, 1997). Kavram, Guest ve arkadaşlarının belirttiği üzere “varsayımlar, beklentiler, vaatler ve karşılıklı yükümlülüklerle ilgilidir”. Psikolojik sözleşme üstü örtülü zihinsel bir algıdır ve davranışı şekillendirip kanallandıran tutum ve duygular ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda dinamik bir algıdır. Zira çalışan deneyim kazandıkça, çalışma koşulları değiştikçe ve çalışanlar beklentilerini yeniden gözden geçirdiklerinde bu algı da değişip gelişmektedir (Armstrong, 2007: 147). Kısaca psikolojik sözleşmeler, işgörenler ve işveren arasındaki resmi şekilde yazıya dökülmemiş fakat tarafların birbirlerinden karşılıklı beklentilerini oluşturan anlaşmaları işaret etmektedir (Özer, 2014: 418).

Psikolojik sözleşmenin ana hatları, kişilerin ortaya koyduğu iki temel soruya verilen cevapla çizilebilmektedir. Bu sorular şunlardır: ”Kuruluştan makul bir şekilde ne bekleyebilirim?” ve “Bunun karşılığında makul olarak ne katkıda bulunmam gerekir?”. Ancak tarafların algılarıyla şekillenen ve soyut bir kavram olan psikolojik sözleşmenin, hem örgüt hem de çalışan tarafından kesin ve doğru olarak anlaşıldığından emin olmak çoğunlukla imkânsızdır.

Çalışanlar genel olarak; insan olarak adil muamele görmek, yeteneklerini tam olarak kullanabilecekleri işlerde çalıştırılmak, katkılarına göre adil bir şekilde ödüllendirilmek, yetkinliklerini geliştirebilmek ve gösterebilmek, kendilerini geliştirme fırsatlarına sahip olmak ve verilen görevleri nasıl yaptıklarıyla alakalı olarak işverenlerinden geri bildirim almak gibi beklentiler içerisindeyken. İşverenler ise, çalışanların kurum adına ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını, örgüt değerlerine tam olarak bağlı olmalarını, uyumlu ve sadık olmalarını, müşteriler ve tedarikçiler gibi iş çevreleri gözünde örgüt imajını daha ileri bir seviyeye taşımalarını beklemektedirler. Bu beklentiler bütünü içerisinde yaşanan

karşılıklı yanlış anlamalar; sürtüşmelere, strese, tarafların birbirlerini suçlamalarına, kötü performansa hatta iş ilişkisinin sona erdirilmesine bile neden olabilmektedir.

Guest ve arkadaşları, pozitif bir psikolojik sözleşmenin ciddiye alınması gerektiğini, çünkü örgüte bağlılık, yüksek çalışan memnuniyeti ve daha iyi istihdam ilişkileri ile güçlü bağlantılara sahip olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca; eğitim ve geliştirme fırsatlarının sağlanması, iş güvenliğine odaklanma, terfi ve kariyer imkânlarının sunulması, statü farklılıklarını en aza indirme, adil ödül sistemlerinin kurulması ve kapsamlı iletişim gibi insan kaynakları yönetimi uygulamalarının önemine de dikkat çeken araştırmacılar, bu süreçlerin olumlu bir psikolojik sözleşmeye katkıda bulunacağını altını çizmişlerdir. Bu anlamda yüksek katılımlı bir örgüt iklimi, olumlu bir psikolojik sözleşmenin geliştirilip kurulmasında önemli bir rol oynayacaktır (Armstrong, 2007: 149).

1.3.2.2.2. Psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki önemi

Spindler'in belirttiği üzere psikolojik sözleşme; davranışı şekillendiren ve kontrol eden duygu ve tutumları oluşturmaktadır (Spindler, 1994). Psikolojik sözleşmenin önemi Sims tarafından “Çalışan ile organizasyon arasında sürekli ve uyumlu bir ilişki için dengeli bir psikolojik sözleşme gereklidir” şeklinde açıklanmıştır (Sims, 1994). Bununla birlikte, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi, tarafların artık ortak bir değer veya hedefler grubunu paylaşmadığı sinyalini verebilmektedir. Bu sebeple yaşanan ihlal durumları, gerek işverenlerde gerekse çalışanlarda farklı şiddetlerde hissedilecek hayal kırıklıkları yaşanmasını kaçınılmaz kılacaktır. Bu hayal kırıklıklarının, çalışan üzerinde bazı olumsuz etkiler göstermesi ve onu birtakım sorgulamalar içine itmesi çok kuvvetli bir olasılıktır. Psikolojik sözleşmenin ihlali, ihlalin boyutlarına ve çalışan üzerinde bıraktığı etkinin şiddetine göre değişmekle beraber, çalışanın örgüt hakkında bazı olumsuz tutumlar geliştirmesinden, işten ayrılma niyetinin oluşmasına kadar geniş bir yelpazede kendisini gösterecektir. Belirli beklentiler içinde bulunan ve buna bağlı olarak çalıştığı örgüte zaman ve emek harcayan çalışanın, bu beklentilerinin karşılanmaması durumunda nereye zaman ve emek harcadığını sorgulaması son derece normaldir. Bu sebeple istenmeyen personel devrinin yaşanmaması ve işgücünün örgüt içindeki devamlılığının sağlanması için, psikolojik sözleşme sınırlarına riayet edilmesi son derece önemlidir.

Topaloğlu ve Arastaman, psikolojik sözleşmenin uygulanmasında hem işgören tarafının hem de işveren tarafının hassas davranmaları gerektiğini, böylelikle, taraflar arasında pozitif bir ilişkinin geliştirilebileceğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik sözleşmenin ihlali durumunda, işgörenin organizasyona karşı bazı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirmesine neden olacağını belirtmişlerdir. Bu durumun genel olarak hafif dereceli olumsuzluklar ile başlayıp, anti sosyal eylemlere, verim azalışına ve en son aşamada olarak işten ayrılmaya kadar varabileceğini belirtmişlerdir (Topaloğlu ve Arastaman, 2016).

H. M. Özgen ve H. Özgen tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sözleşme mefhumunun ve psikolojik sözleşmenin boyutlarının; işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Veriler, 457 tıbbi satış personeli üzerinden, anket yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda araştırmacılar; ilişkisel psikolojik sözleşmelerin örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile pozitif korelasyona sahip olduğunu, işlemsel psikolojik sözleşmelerin ise çalışanların işlerinden ayrılma eğilimleri ile pozitif korelasyona sahip olduğunu tespit etmişlerdir (H. M. Özgen ve H. Özgen, 2010).

Topcu tarafından yazılan doktora tezinde, “çalışanların psikolojik sözleşmelerinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi kurulmuş ve incelenmiştir. 421 KOBİ çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, veriler anket yöntemiyle toplanmış ve analiz edilmiştir. Sonuç olarak, hipotez desteklenmiş ve çalışanların psikolojik sözleşme algıları ve mevcut işlerinden ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir bağlantı olduğu bulunmuştur (Topcu, 2015: 165-166).

Koyuncu ve Katlav, yazdıkları makalede amaçlarını; “otel çalışanlarının psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme ihlal algılarını belirlemek, bununla birlikte otellerde çalışan personelin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde, psikolojik sözleşme kavramının etkisini ortaya koymak” olarak belirtmişlerdir. Çalışma kapsamında Nevşehir ilindeki dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 228 kişilik bir işgören grubundan, anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda; otel personelinin psikolojik sözleşme algılarının ve psikolojik sözleşmenin boyutlarının, çalışanların iş tatminleri üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca ilişkisel psikolojik sözleşme algısı ile çalışanların psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği gibi bir algıya sahip olmalarının, işten

ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu yazarlar tarafından belirtilmiştir (Koyuncu ve Katlav, 2014).

Aykan tarafından Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde 500 işgören üzerinde gerçekleştirilen çalışmada da benzer şekilde, ilişkisel psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu, ancak işlemsel psikolojik sözleşme ihlali ile ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunmadığı ortaya konulmuştur (Aykan, 2014).

1.3.2.3. Çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde kayırmacılık algısının rolü

TDK, kayırmacılık kavramını: “Belirli bir kişi, grup, fikir ya da uygulamayı, bir başkasıyla karşılaştırıp aralarında bir seçim yapmak gerektiğinde objektiflikten uzaklaşıp taraf tutma.” olarak tarif etmektedir. Dikkatli incelendiğinde TDK'nin yaptığı bu tanımda “seçim yapma gerekliliği” öne sürülmüştür. Fakat pratiğe baktığımızda görülmektedir ki; kayırmacılık faaliyetlerinin arka planında “seçim yapmak” gibi bir zorlama yoktur. Zira kayırılan şahıs, herhangi bir rekabet ortamı olmasa dahi, kayıran kişi tarafından mutlaka ayrıcalıklı bir muamele görmektedir (Biber, 2016: 3). Cambridge Dictionary kayırmacılığın tanımını “Bir kişiye veya gruba, özellikle yetkili bir kişi tarafından, haksız şekilde destek gösterilmesi.” şeklinde yapmıştır. Business Dictionary ise kayırmacılığı; “Bir sınıfta, sosyal grupta veya iş yerinde, bir kişi veya gruba ayrıcalıklı davranılması” şeklinde açıklamıştır. Görüldüğü üzere kayırmacılık faaliyetinin gerçekleşmesi için mutlaka bir seçim yapma gerekliliği ya da rekabet zorunluluğu yoktur. Geçerli bir neden olmaksızın gösterilen ayrıcalıklı muameleler, kayırmacılık faaliyetinden söz edilmesi için yeterlidir.

Bununla beraber belirtmek gerekir ki, bir gruba, kişiye veya düşünceye gösterilen her ayrıcalık, destek veya imtiyaz, kayırmacılık olarak değerlendirilemez. “Hired! The Guide for the Recent Grad” kitabının yazarı ve The Hired Group şirketinin kurucusu olan Ryan Kahn, çalışanların kayırmacılık ile performans tanımayı birbirinden ayırabilmelerinin önemine vurgu yapmaktadır. Yine aynı şekilde, kadınlar için bir kariyer sitesi olan What's For Work'un başkanı Teri Hockett, işbirliği yapmaya ve gerçek çözümler sunmaya istekli olan bir çalışana belirli imtiyazlar verilmesinin her zaman sağlıklı olduğunu ve çalışanları, daha iyi iş çıkarabilmeleri için motive edeceğini söylemektedir. Ayrıca çalışanların, yeteneklerinin fark edilmediğini ve kendilerine fırsat verilmediğini hissetmeleri

durumunda örgütün, bu yetenekli çalışanları kaybetme ihtimaline de vurgu yapmaktadır (Smith, 2013).

Kayırmacılık olgusu, farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bir kimsenin sahip olduğu; beceri, yetenek, başarı, eğitim seviyesi gibi özellikleri dikkate alınmaksızın, sadece akrabalık ilişkileri göz önüne alınarak işe kabul edilmesine, iş yerinde üst mevkilere getirilmesine veya herhangi bir şekilde diğerlerinden daha ayrıcalıklı muamele görmesine “nepotizm” adı verilmektedir. Bu kayırmacılık türü, akraba ilişkilerinin güçlü olduğu, küçük ve geleneksel yerlerde sıkça görülmektedir. Kayırma faaliyetinin, arkadaşlık-dostluk ilişkilerine göre yapılmasına ise “kronizm” adı verilmektedir. “İltimas” kelimesi de esasen nepotizm ve kronizm kavramlarına işaret etmektedir ve bugün halk dilinde kullanılan “torpilcilik” kavramıyla özdeşleşmiş durumdadır (Biber, 2016: 5). Siyasi partilerin, iktidar olduktan sonra kendi seçmen kitlesine farklı şekillerde ayrıcalıklar tanıyarak, bu kişilere haksız menfaatler sağlamalarına “siyasi kayırmacılık” adı verilmektedir. Siyasi kayırmacılığa, “politik yandaşlık” ya da “partizanlık” da denilebilmektedir (Özkanan ve Erdem, 2015). Siyasi süreçler içinde siyasi partilerin, iktidar olduktan sonra devlette çalışan üst sınıf yöneticileri ve bürokratları mevcut görevlerinden alarak bu görevlere; politik yandaşlık, ideolojik yakınlık gibi faktörleri temel alıp yeni kişiler tayin etmeleri yaygın olarak görülebilmektedir. Bu durum ise literatürde “patronaj” olarak adlandırılmaktadır (Biber, 2016: 5). Kamunun kaynaklarının, yani devlet mallarının ve rant sağlayacak zenginliklerin, yine kamuya sunulacak mal ve hizmetlerin kalitesini arttırmak yerine; özelleştirmeler, ihaleler gibi yollarla dostlara ve siyasi olarak yandaş olan kişi ve kurumlara dağıtılması da “klientalizm” başka bir deyişle “yandaşmacılık” olarak adlandırılmaktadır. Burada bir kişi veya grubun sosyal, ekonomik, siyasi vb. gücünden yararlanmak için, yakınlaşma ilişkisi içine girilmesi söz konusudur (Özkanan ve Erdem, 2015).

Kısaca kayırmacılık; bir kişinin, grubun, sınıfın, düşüncenin, uygulamanın v kendilerini öne çıkaran herhangi bir özelliğe sahip olmamalarına rağmen tercih edilme, yeni fırsatlara ulaşma, ödüllendirilme, desteklenme gibi birçok çeşitli konuda, emsallerinden daha ayrıcalıklı muamele görmeleridir. Akraba kayırmacılığı (nepotizm), arkadaş-dost-hemşeri kayırmacılığı (kronizm) ve siyasi ilişkilerden kaynaklanan kayırmacılık (partizanlık, patronaj, klientalizm), kayırmacılığın farklı türleri olarak ortaya çıkmaktadır. Bürokratik bir işlemde (istihdam, terfi, görev dağılımları, promosyonlar, ihaleler v) veya sosyal

hayatta herhangi bir olayda (tanıdık müşterilere öncelikli muamele edilmesi, daha iyi mal/hizmet sunulması gibi), aile üyelerine, akrabalara, arkadaşlara, hemşerilere, komşulara, aynı siyasi parti mensuplarına v diğer insanlara kıyasla daha korumacı/destekleyici tutum ve davranışlar sergilenmesi; kayırmacı faaliyetleri özetleyen temel davranış çeşitleridir.

Günümüzde kayırmacılık, kalıplaşmış bir sosyal algıya dönüşmüştür. Bu etik dışı faaliyetler, ayrımcılık ve eşitsizlik kaynağı olan, fakat ne yazık ki toplum tarafından içselleştirilmiş bir olgu haline gelmiştir. Netice itibariyle kayırmacılık faaliyetleri, kesinlikle uygun görülmemesine, ayıplanmasına, hoş karşılanmamasına rağmen, fırsat bulunduğu tereddüt etmeden başvurulmuş bir davranışlar örgüsü olarak karşımıza çıkmaktadır (Biber, 2016: 7). Bu sebeple kayırmacılık kavramının daha net anlaşılabilmesi için, kavramın sosyolojik boyutunun incelenmesi de hayati önem arz etmektedir. Ancak bu çalışma kapsamında sadece konunun örgütsel boyutu incelenecek ve bu kapsamda çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri ele alınacaktır.

1.3.2.3.1. Kayırmacılık faaliyetlerinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisine ilişkin deneysel çalışmalar

Erdem ve Karataş tarafından yazılan makalede kronizmin, çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Örneklem olarak, Muğla ilinde faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı otellerdeki çalışanlar seçilmiştir. Veriler, 405 çalışandan anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda; kronizm ile çalışanların iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken, kronizm ile işten ayrılma niyeti arasında, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Erdem ve Karataş, 2015).

Büte tarafından yapılan araştırmada kayırmacılığın, Türk kamu bankalarında çalışan işgörenlerin davranışları ve bu bankalardaki insan kaynakları uygulamaları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Veriler Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu bankalarında çalışan 243 işgörenden anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, kayırmacılık faaliyetlerinin; insan kaynakları yönetimi uygulamaları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif etkilere sahip olduğu, işten ayrılma niyetinin geliştirilmesinde ise anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Büte, 2011a). Büte

tarafından yapılan bir diğer çalışmada da, aile işletmelerinin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri olan nepotizm kavramı araştırılmıştır. Araştırmanın amacı olarak; aile işletmelerinde görülen nepotizm uygulamalarının, aileden olmayan işgörenlerin iş stresleri, iş doyumları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemek olarak belirtilmiştir. Araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan veriler, Trabzon ilinde faaliyet gösteren aile işletmelerinde çalışan ve aile içinden olmayan 130 yönetici ve işgörenden anket yoluyla toplanmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen bulgulara göre; kayırmacılığın iş tatmini üzerinde negatif; iş stresi, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması üzerinde ise pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Büte, 2011b). Yine Büte tarafından İstanbul ilinde çeşitli iş kollarında çalışan 430 işgören üzerinde gerçekleştirilmiş bir başka çalışmada da, algılanan nepotizm boyutları ve çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir (Büte, 2011c).

Sezici ve Yıldız tarafından yapılan araştırmanın amacı; “örgütsel kronizmin, çalışanların işten ayrılma niyetleri üstündeki etkisini analiz etmek ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmemenin aracılık etkisini ortaya koymak” olarak belirtilmiştir. Araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan veriler, Sakarya ilinde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki 510 çalışandan anket yoluyla elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel kronizmin, işten ayrılma niyetleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel kronizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmemenin kısmi aracılık etkisi olduğu belirtilmiştir (Sezici ve Yıldız, 2017).

Yücekaya, Rençber ve Topçu tarafından yapılan çalışmada, işletmelerdeki nepotizm faaliyetlerinin, çalışanların memnuniyetleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma için ihtiyaç duyulan veriler, Çanakkale’de faaliyet gösteren otellerde çalışan 167 işgörenden, anket yöntemiyle toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, nepotizmin terfi kayırmacılığı boyutuyla işten ayrılma niyetini artırdığını; işlem kayırmacılığı boyutuyla iş yeri faaliyetleri ve başarıma duygusundan kaynaklanan işgören tatminini azalttığını; işe alım kayırmacılığı boyutuyla başarıma hissini düşürdüğünü göstermektedir. Elde edilen bulgular tüm bunların yanı sıra, iş yeri faaliyetlerinden kaynaklanan çalışan tatmini ile başarıma hissinden kaynaklı memnuniyetin, işten ayrılma niyetini azalttığına işaret etmektedir. Netice itibarıyla nepotizm ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde, çalışan tatmini ile

işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır (Yücekaya, Rençber ve Topçu, 2016).

O.İ. Bolat, T. Bolat, Seymen ve Katı tarafından yazılan makalede; otellerde çalışan bireyler üzerinde nepotizm algısının, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesi ve bu ilişkide kariyer düzleşmesinin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, gerekli veriler İstanbul ve Antalya illerinde faaliyet gösteren otellerde çalışan 236 kişiden anket yöntemiyle toplanmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonucunda da nepotizmin, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak, kariyer düzleşmesinin bu ilişki üzerinde aracı bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Bolat vd., 2017).

Birbirlerini destekleyen çalışmalar da göz önüne alındığında, iş yerlerinde yaşanan kayırmacılık faaliyetlerinin, çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırdığını söylemek mümkündür. Bu sebeple, yüksek personel devir oranlarının doğurduğu sorunlarla yüzleşmek istemeyen ve kaliteli işgücünü örgüt bünyesinde tutmak isteyen her yönetimin, kayırmacılık faaliyetlerinden uzak durması ve çalışanlara adil şekilde muamele etmesi akıllıca bir davranış olacaktır.

1.3.3. Çalışanı Elde Tutma

Elde tutma kavramı; çalışanların örgüt içinde azami süreyle kalmalarını teşvik eden birtakım önlemlerin alınmasını içermektedir. Örgütler, bu günlerde çalışanların elde tutulmasında büyük sıkıntılarla karşı karşıyadırlar. Bir işveren için kaliteli insanların seçilerek istihdam edilmesi çok önemlidir. Ancak bu çalışanların örgüt bünyesinde tutulması daha da önemlidir (Ghansah, 2011: 19).

Günümüzün iş dünyası, yetenekli bir kişi için son derece geniş fırsatlar sunmaktadır. Birçok örgüt yetenekli, kaliteli ve deneyimli çalışanlar aramaktadır. Yani bir kişi yaptığı işten memnun değilse, daha uygun olduğunu düşündüğü bir işe geçmesi hiç de zor olmayacaktır.

İş değişimleri, kişisel veya mesleki sebeplerden dolayı gerçekleşebilmektedir (Fombrun ve Shanley, 1990). Bu sebepler işveren tarafından anlaşılmalı ve iyi analiz edilmelidir. Artık

çoğu kuruluş bu sebeplerin farkına varmakta ve çalışanların kalıcılığına yönelik birçok strateji geliştirmektedir.

1.3.3.1. Çalışanların örgütte kalmasını sağlayan bazı faktörler

İnsan Kaynakları literatüründe, çalışanları elde tutmaya katkıda bulunan potansiyel bir İnsan Kaynakları programının genel özellikleri hakkında geniş bir mutabakat vardır. Bunların çoğu doğrudan çalışanlar için tatmin edici bir çalışma ortamı oluşturmak ve dolayısıyla iyi bir süreklilik sağlamak ile ilgilidir (Aquino, Griffeth, Allen, Hom, 1997). Üzerinde anlaşmanın sağlandığı ve etkili olarak kabul edilen böyle bir program, genel olarak şu özellikleri içermektedir (Ghansah, 2011: 19-20):

- İnsanların bilgi ve becerilerini etkin bir şekilde kullanan, onlara işlerinde bir derece özerklik sağlayan, fikirleriyle örgüte katkıda bulunmalarına imkân veren ve çabalarının, örgütü nasıl iyileştirdiğini görmelerini sağlayan bir çalışma ortamı sağlamak.
- Çalışanların yeni şeyler öğrenmeleri, yeteneklerini geliştirmeleri ve örgüt içinde yükselmeleri için fırsatlar sunmak.
- Çalışanların kendilerini etkileyecek kararlara katılımını sağlayan, organizasyonda neler olup bittiğinden çalışanları haberdar eden ve işverenin ana iş kaygılarını anlamalarını sağlayan, açık ve çift yönlü iletişim kanallarına sahip, etkili bir iletişim ağı kurmak.
- Tatmin edici bir maaşlar sunmak.
- Çalışanların, iş dışındaki hayatları ve işleri arasında iyi bir denge kurmaları gerektiğini anlamak ve buna uygun hareket etmek.
- Hem meslektaşlara hem de yöneticilere karşı saygı gösterilen ve yardımlaşılan bir ilişkiler bütününe kurulmasını teşvik etmek.

Esnek olmayan veya kuruluş kültürünün egemenlik ve otokrasi ile karakterize olduğu örgütlerin kalma teşvikleri ne kadar iyi olursa olsun, işlerinden memnun olmayan çalışanlara sahip olma ihtimalleri yüksektir (Dalton ve Todor, 1979). En azından çalışanlar, kendilerini olumsuz etkileyecek bazı değişikliklere karşı oldukça hassas olacaklardır. Örneğin maaşlarında yapılacak ufak bir değişim bile ayrılma davranışıyla sonuçlanabilecektir. Bununla birlikte, iş çevresiyle ya da işin belirli yönleriyle alakalı olan

ve çalışanların işlerinden ayrılmalara sebep olan başka unsurlar da vardır. Tekrarlanan görevler yüzünden sıkılmış olmak, iş güvencesinin olmaması, öğrenme fırsatlarının eksikliği, başka bir yerde sunulan daha cömert maaş veya çıkarlar, örgütün geleceği ile ilgili endişeler bunlara örnek olarak verilebilir.

Ayrılmaya sebep olan bu unsurlardan bazılarının en iyi örgütsel koşullarda da ortaya çıkabileceğini veya şirketin ötesinden kaynaklanan güçlerin bir sonucu olabileceğini belirtmek önem arz etmektedir. Örneğin sınırları iyice belirlenmiş bir iş tanımı, o işte çalışan bir kişi için oldukça sıkıcı olabilmektedir. Ancak bu durum, işverenin kayıtsızlığından değil, o işin doğasından kaynaklanmaktadır. Yine çalışanların daha cömert tekliflerle diğer örgütlere veya iş kollarına çekilmesi de, örgütün müdahale alanının çok dışından kaynaklanan bir işten ayrılma sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır (Ghansah, 2011: 21).

Ayrılma davranışına sebep olabilecek bu faktörlerin yanında, çalışanların örgüt içinde kalmasını sağlayan faktörler de bulunmaktadır. Bunlar; tazminat düzeyleri, çalışanın örgütte kalarak sağladıkları kazanç ve faydalar, primler, kâr paylaşımları, mükâfatlar gibi çalışanları örgüt içinde kalmaya teşvik edecek sistem ve uygulamalardır. Çalışan, kendisini kalmaya ve gitmeye teşvik eden bu faktörlerden hangilerinin daha ağır geldiğini değerlendirmekte ve nihai olarak kalmaya veya ayrılmaya karar vermektedir.

1.3.3.2. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık

Örgüt ya da iş yeri kültürü kavramına ve çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri bağlılık duygusuna büyük bir ilgi vardır. Belirli bir “bağlılık kültürünün” oluşturulması, belirli insan kaynakları politikaları ya da çalışanı elde tutma girişimlerinden daha fazlasını sunmaktadır. Bu bağlılık; örgütün bütün değerleriyle, çalışanlarının bu değerlerle nasıl iletişim kurduğuyla, çalışanların şirket içindeki rollerini nasıl algıladıklarıyla ilişkilidir (J.E. Hunter ve R.F. Hunter, 1984). İş yeri kültürü, bireysel algıların ve duyguların nasıl bir araya geldiğiyle ilişkilidir. Elbette bu durum her örgütte farklı gerçekleştiği ve çok soyut fenomenlerden oluştuğu için, belirli bir şirketin kültürünü neyin kararlı bir şekilde oluşturduğunu söylemek zordur.

Schein'den aktarılanlara göre Etzioni örgüt üyelerini, örgüte duydukları bağlılık düzeylerine göre üçe ayırmıştır. İlk grup “yabancılaşmış” olanlardır ki bunlar psikolojik olarak örgüte herhangi bir bağlılık hissetmeyen, zorunda olduğu için örgütte kalan çalışanlardır. İkinci grup “hesapçı” çalışanlardır. Bunlar verilen ücrete göre bir günde çıkarmaları gereken işi hesaplayarak, sadece aldıkları ücretin karşılığını vermeye çalışmaktadırlar ve duygusal bağları söz konusu değildir. Üçüncü grup ise “ahlaki” olarak adlandırılan gruptur. Bu gruptaki çalışanlar, örgütün hedeflerini ve örgüt bünyesinde gösterdiği faaliyetleri özümsemiş ve işine gerçekten değer veren çalışanlardır (Schein, 1978: 65).

Branham bağlılık odaklı kurumsal kültürlerin, bir takım nesnel ve öznel unsurlara dayandıklarını ileri sürmektedir. Bu unsurları şu şekilde belirlemiştir (Branham, 2005):

- Çalışanları ortaklar olarak görmek.
- Tüm çalışanların insani ihtiyaçlarının farkında olmak.
- Birincil rekabet avantajı kaynağı olarak insana yatırım yapmak.
- Çalışanlara; kurumsal misyon, vizyon, strateji, hedefler ve hedefler hakkında açıkça bilgi vermek.
- Uzun dönemli stratejiler belirlemek ve insanların bu stratejileri etkin şekilde işletmesini sağlamak.
- Örgüt misyonunu ve stratejileri destekleyici ödül programları ve yönetim biçimleri oluşturmak.
- İnsanları kontrol etmek yerine, "performans sözleşmesini yönetmeye" odaklanmak.
- Yeni fikirleri ve yenilikçi düşünceleri ödüllendirmek.
- Sonuçları kimin aldığına değil, sonuçlara odaklanmak.

Mevcut insan kaynakları literatürü; bağlılıkları kuvvetliyse, çalışanların işverenleriyle kalma ihtimallerinin daha yüksek olduğu fikrini kuvvetle desteklemektedir. Örneğin Collins "bağlılık" ve ayrılma niyeti arasındaki kuvvetli bir bağ olduğunu belirtmiştir. Bu bağlılığın ise; çalışanlara becerilerini geliştirme fırsatları sunulması, kişilerin örgüte kattıklarını görmesine izin veren ve karar alma sürecine daha fazla katılımı teşvik eden sistemler inşa edilmesi vasıtasıyla kurulacağını ifade etmiştir (Collins, 2007).

Çalışanın hissettiği bağlılığın yanında örgüt kültürü de kalma veya ayrılma konusunda belirleyici bir diğer önemli faktördür. Eğer çalışan iş yerindeki kültürü, kendi çıkarlarına,

yönelimlerine ve tutumlarına uygun olarak algılıyorsa, o iş yerinde kalma ihtimali çok daha yüksektir (DiPietro ve Milman, 2004). Zhao, Wayne, Glibkowski ve Bravo, insanların ilgisini çekmek ve onları mutlu etmek için tazminat, kişisel ve mesleki gelişim fırsatları ve diğer teşviklerin önemli olduğunu, ancak örgütte kalma kararının; örgütün iş yapma biçiminden, çalışanlarına nasıl davranıldığından, onlardan ne beklediğinden ve insanların iş yerlerinde birbirleriyle ilişkilerinin nasıl olduğundan da büyük ölçüde etkilendiğini belirtmişlerdir (Zhao vd., 2007).

1.3.3.3. Çalışanları elde tutmada stratejik yaklaşım

Strateji kelime anlamı olarak; “sevk etme, yönetme, gönderme, götürme ve gütme” anlamlarına gelmektedir (Çam, 2002: 152). Strateji kavramı; örgütün vizyonu, değerleri ve misyonuyla bağlantılı olan, resmileştirilmiş ve planlanmış bir uygulama sistemini ifade etmektedir (Jackofsky, 1984). Bununla beraber strateji kavramı, uzun vadeli hesaplamaları, çevreyi iyi analiz etmeyi ve amaçları bu doğrultuda optimal şekilde belirlemeyi içermektedir (Özer, 2015: 338). Stratejik yönetim ise, bir örgütün uzun vadedeki başarısını etkileyeceği düşünülen bir takım yönetsel uygulamalar ve kararlar toplamıdır (Efil, 1999: 214). Birçok şirket, özellikle gelişmiş insan kaynakları departmanlarına sahip büyük şirketler, çalışanların kalıcılığını sağlamak için tutarlı ve tek bir strateji geliştirmek amacıyla ayrıntılı planlama çalışmaları yürütmektedir. Nitekim insan kaynakları literatüründeki pek çok uzman, bu çalışmaların önemini vurgulamakta ve örgütlerin, işten ayrılma sorununa stratejik bir şekilde yaklaştıklarında çalışanları etkili şekilde muhafaza edebildiklerini savunmaktadırlar. İyi bir stratejik planın ortaya konulabilmesi için, iç ve dış çevre koşullarının iyi analiz edilmesi gerekmektedir. İç çevre analizinde; liderlik yapısı, örgüt kültürü, politikalar, örgüt iklimi gibi faktörler değerlendirilmekte, dış çevre analizinde ise; rekabet koşulları, ekonomik ortam, müşteriler, sendikalar ve teknolojik değişimler gibi unsurlar dikkate alınmaktadır (Bayat vd., 2015: 82-83). Bununla birlikte, insan kaynakları yönetimine stratejik bir yaklaşım getirmek için önemli kaynaklara ihtiyaç duyulacağı açıktır. Bu sebeple daha küçük örgütlerin, özellikle de sadece insan kaynakları üzerine yoğunlaşan bir bölüme sahip olamayacak kadar küçük örgütlerin, işten ayrılma sorununa stratejik bir şekilde yaklaşabilmelerinin daha zor olacağı öngörülmektedir (Muchinsky, 1977).

Lockwood; düşük işten çıkarma, düşük ayrılma oranları, kazaların nadir görülmesi ve düşük şikâyet oranı gibi "iyi" işgücü çıktıları ile çalışan katılımını ve gerçekçi ödülleri vurgulayan insan kaynakları stratejileri arasında kuvvetli bir korelasyon olduğunu belirtmiştir (Ghansah, 2011: 24).

1.3.4. İşten Ayrılma Niyeti ve Personel Devriyle İlgili Muhtelif Deneysel Çalışmalar

Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi tarafından yapılan çalışmada, konaklama endüstrisinde çalışan bireylerin demografik faktörleri (yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim gibi) ile görev süresi, ücret, pozisyon, çalışma departmanı ve ayrılma niyeti gibi unsurlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Temel veri toplama aracı olarak anketlerin kullanıldığı çalışma, İstanbul'daki beş yıldızlı otellerde çeşitli departmanlarda çalışan ve farklı derecelerdeki toplam 297 otel müdürü ve personeliyle gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilere uygulanan t-testi ve ANOVA testleri sonucunda; hem yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim gibi demografik faktörlerin, hem de görev süreleri, ücret, pozisyon, çalışılan departman gibi faktörlerin ayrılma niyeti için belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi, 2015).

Çetin, Güleç ve Kayasandık ve tarafından yapılan çalışmada, etik iklimin, bireylerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi ve bu etkide tükenmişliğin aracı değişken rolü araştırılmıştır. Bununla beraber, etik iklimin alt boyutları olan egoist iklim, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklimlerinin çalışanların işten ayrılma niyetlerine etkisi ve bu etkide tükenmişliğin aracılık rolü de incelenmiştir. Araştırma, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesinde görev yapan toplam 168 idari personelden toplanan verilerle yapılmıştır. Toplanan veriler; t-testi, ANOVA, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, etik iklimin işten ayrılma niyetine etkisinde tükenmişliğin tam aracı değişken olduğu görülmüştür. Yine, etik iklimin yardımseverlik boyutu ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkide tükenmişliğin aracı değişken rolü oynadığı görülmüştür. Etik iklimin egoist ve ilkelilik boyutları ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Çetin, Güleç ve Kayasandık, 2015).

Al-Kilani tarafından yapılan çalışmada; örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini tespit etmeyi amaçlamıştır.

Araştırma kapsamında Ürdün hükümet dairesinde görev yapan 150 çalışandan anket yoluyla veriler toplanmıştır. Çalışmanın bulguları; örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu doğrulamıştır (Al-Kilani, 2017).

Keser ve Dursun tarafından yapılan çalışmada; algılanan iş güvencesizliğinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. 147 kişilik mavi ve beyaz yakalı katılımcıyla gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda; iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunmuştur. Algılanan iş güvencesizliği ile iş tatmini ile negatif, işten ayrılma niyeti ile pozitif bir ilişki saptanmıştır (Keser ve Dursun, 2017).

Bayarçelik ve Fındıklı tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet algısının çalışanların işten ayrılma niyetlerine etkisi ve iş tatmininin bu etkideki aracılık rolü araştırılmıştır. İstanbul'daki kamu bankalarından ve özel bankalardan katılan 371 çalışanla araştırılma gerçekleştirilmiş ve veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; çalışanların hem dağıtımsal hem de etkileşimsel adalet algılarının artmasının, işten ayrılma niyetlerini azalttığı ve ayrıca, iş tatminin, hem dağıtımsal hem de etkileşimsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Bayarçelik ve Fındıklı, 2017).

Polat ve Meydan tarafından yapılan çalışmada, çalışanın örgüte karşı takındığı olumlu bir tutum olarak kabul edilen örgütsel özdeşleşme ile olumsuz tutumlar olarak kabul edilen işten ayrılma niyeti ve sinizmin birbirleriyle olan etkileşimleri incelenmiştir. Çalışmada yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyinin, olumsuz iş tutumlarını azaltıcı bir etki sağlayacağı varsayımıyla hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezler özel sektörde çalışan 176 kişilik bir örneklem grubundan elde edilen veriler ışığında test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel özdeşleşmenin, sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Polat ve Meydan, 2010).

Tekingündüz ve Kurtuldu tarafından yapılan çalışma, işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki tespit ederken, işten ayrılma niyeti ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015).

Yıldırım, Erul ve Kelebek tarafından yapılan araştırmada, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. 291 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014).

Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız tarafından yapılan araştırmada, çalışanların yaşadıkları iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki çalışılmıştır. Çalışmanın amacı kapsamında, Sakarya ilinde faaliyet gösteren bir otomotiv işletmesindeki 329 çalışana anket uygulanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız, 2014).

Sonuç olarak tüm kuruluşlar için, bazı çalışanların ayrılması ve yerlerine yenilerinin gelmesi, bir dereceye kadar beklendik bir durumdur. Hatta belirli bir dereceye kadar olan çalışan devri arzu edilen bir durumdur. Çünkü uygun seviyelerde gerçekleşen ayrılmalar, mevcut işçiler için kariyer geliştirme fırsatları sunmanın yanı sıra, kuruluşa yeni yetkinlikler kazandırabilmekte, yeni fikirlerin girmesini sağlayabilmekte ve kuruluşu farklı deneyimlerle tanıştılabilmektedir. Bununla birlikte, çalışanların işten ayrılmaları, genel olarak örgütlere pahalıya mal olmaktadır. Aynı zamanda moral, kârlılık, verimlilik ve üretkenliği de doğrudan etkilemektedir (Ampomah & Cudjor, 2015). John P. Meyer, çalışanların işten ayrılmalarının sadece belirli bir nedenden de kaynaklanabileceğini, ancak daha temel örgütsel sorunların bir göstergesi de olabileceğini belirtmiştir. Bu sebeple işten ayrılma davranışlarının nedenlerinin tespit edilmesi ve bu soruna bir çözüm bulunması için, örgüt politikaları ve prosedürlerinin yeniden gözden geçirilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır (Ampomah & Cudjor, 2015). İşten ayrılma davranışının en önemli yordayıcısı olarak görülen işten ayrılma niyetinin incelenmesi de bu noktada büyük önem arz etmektedir.

İnsan kaynağı, bir organizasyonun başarısında kilit rolü oynayan faktörlerdendir. Sahip olunan iş gücünün kalitesi; üretim verimliliği, hizmet sunum kalitesi, satışlar ve örgüt yönetimi gibi hayati konuları da içeren “genel performansı” doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple örgütler günümüzde; çalışanların seçimine, eğitime ve örgütle çalışan arasında sıkı bağlar kurulmasına büyük önem vermektedir. Son derece titiz davranılıp zaman ve kaynak ayrılan seçim süreçleri sonucunda işe alınan çalışanları örgüt içinde tutulabilmek, en az onları seçmek kadar önemlidir. Çalışanlarını bünyesinde tutmakta başarısız olan bir

organizasyonda, çalışanlar sürekli değişecektir ve örgüt, bu yüksek değişim hızının doğurduğu; ek maliyetler, müşteri hizmetlerindeki aksaklıklar, kalitedeki düşüklükler, motivasyon eksikliği, düşük çalışan morali, düşük örgütsel etkinlik, düşük performans gibi sorunlarla karşı karşıya kalacaktır.

1.3.5. Özel Olarak İşten Ayrılma Niyeti ve İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki Bağlantıyı İnceleyen Deneysel Çalışmalar

Bu tez, birinci bölümde ele alınan iş yeri yalnızlığı kavramı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında bir bağlantı olduğu fikri üzerine inşa edilmiştir. Çalışanları çoğunlukla olumsuz olarak etkilediği ve iş hayatlarındaki esenliklerini azalttığı hem kuramsal olarak hem de yapılmış deneysel çalışmalarla desteklenen iş yeri yalnızlığı kavramının, kişileri işten ayrılmaya meyilli bir hale getireceği ana hipotezi ile başlanan bu çalışmanın kuramsal bölümünün sonuna yaklaşırken, spesifik olarak bu bağlantıyı konu alan deneysel çalışmaları (sayıları az da olsa) ayrı bir başlık altında incelemenin daha uygun olduğu kanaatine varılmıştır. Bu tez çalışmasının ana hipotezini destekler şekilde, iş yeri sınırları içinde hissettikleri yalnızlığın, bireylerde işten ayrılma niyetinin oluşmasına nasıl bir katkı sağladığını gözler önüne seren araştırmalar aşağıda incelenmiştir.

Demirbaş ve Haşit tarafından yapılan araştırma, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyetini konu alarak, aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada yalnızlık, bireyi olumsuz olarak etkileyen kötü bir durum olarak ele alınmıştır. Makalenin amacı, “akademisyenlerin iş yerindeki yalnızlık düzeyini araştırmak ve bunun işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak” olarak belirtilmiştir. Veriler, devlet üniversitelerinde görevlerini icra eden 251 akademik personelden anket yoluyla elde edilmiştir. Toplanan verilere yapılan istatistiksel analizler sonucunda akademisyenlerin iş yerinde deneyimledikleri yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Algılanan iş yeri yalnızlığının yaşa, çalışma alanına, unvana, yöneticilik görevine ve ders yüküne göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilirken; cinsiyet, medeni durum ve ücret memnuniyeti gibi faktörler açısından incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmada akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü orta derece bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği sonucuna varılmıştır (Demirbaş ve Haşit, 2016).

Bacanak tarafından hazırlanan yüksek lisans tezi ise iş yeri arkadaşlıkları ve örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Bu kapsamda İstanbul'daki çeşitli özel sektör şirketlerinin insan kaynakları yönetimi departmanlarına posta yoluyla anket formları gönderilmiş ve veriler bu yolla toplanmıştır. Toplamda 286 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Tez sonuçları, çalışanlarının iş yeri arkadaşlıkları ve örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma eğilimleri arasında negatif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir (Bacanak, 2016: 95).

Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar tarafından yazılan makalede yalnızlık ve iş yerinde yalnızlık kavramlarının, çalışanların sosyo-psikolojik bakımdan çalışma başarımlarını etkileyen ve insan odaklı kurumsal uygulamalar yönünden dikkatle ele alınması gereken önemli kavramlar olduğu belirtilmiştir. Çalışmada iş yerinde hissedilen yalnızlık, kurumsal bağlılığı azaltabilen, sosyal ilişkileri zayıflatabilen ve dolayısıyla işgücü verimliliğini negatif yönde etkileyebilen bir fenomen olarak ele alınmıştır. Çalışmada yalnızlık hissinin, işten ayrılma niyetinin oluşmasına ve muhtemelen bir sonraki adımda fiili olarak işten ayrılma davranışının ortaya çıkmasına zemin hazırlayacağı hipotezi ile yola çıkılmıştır. Araştırmanın amacı, iş yerinde yalnızlık hissinin, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini tespit etmek olarak belirtilmiştir. Araştırma verilerinin toplanabilmesi için ilgili literatürde yer alan ve iş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyetini ölçümlemeye yarayan iki ayrı ölçek kullanılmıştır. İş yerinde yalnızlık endeksinin oluşturulması için PCA analizi kullanılmış, hesaplanan endeks değerleri regresyon analizine açıklayıcı değişkenler olarak dâhil edilmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, iş yerinde yalnızlığın, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar, 2014).

Aytaç tarafından yazılan makalede ise bu konudaki bir diğer ampirik çalışmadır. Çalışmanın birinci amacı olarak, çalışanların iş doyumu ile ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin araştırılması belirtilmiştir. Ancak iş tatmini ve ayrılma niyeti arasında, yalnızlığın aracı rolü de incelenmiştir. Araştırma, Bursa, Türkiye'de iki farklı cezaevinde görev yapan toplam 154 cezaevi personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda yalnızlığın, iş doyumu ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye önemli ölçüde aracılık ettiği bulunmuştur. Üstelik yalnızlığın, ayrılma niyetinin güçlü bir öngörücüsü olduğu da tespit edilmiştir (Aytaç, 2015).

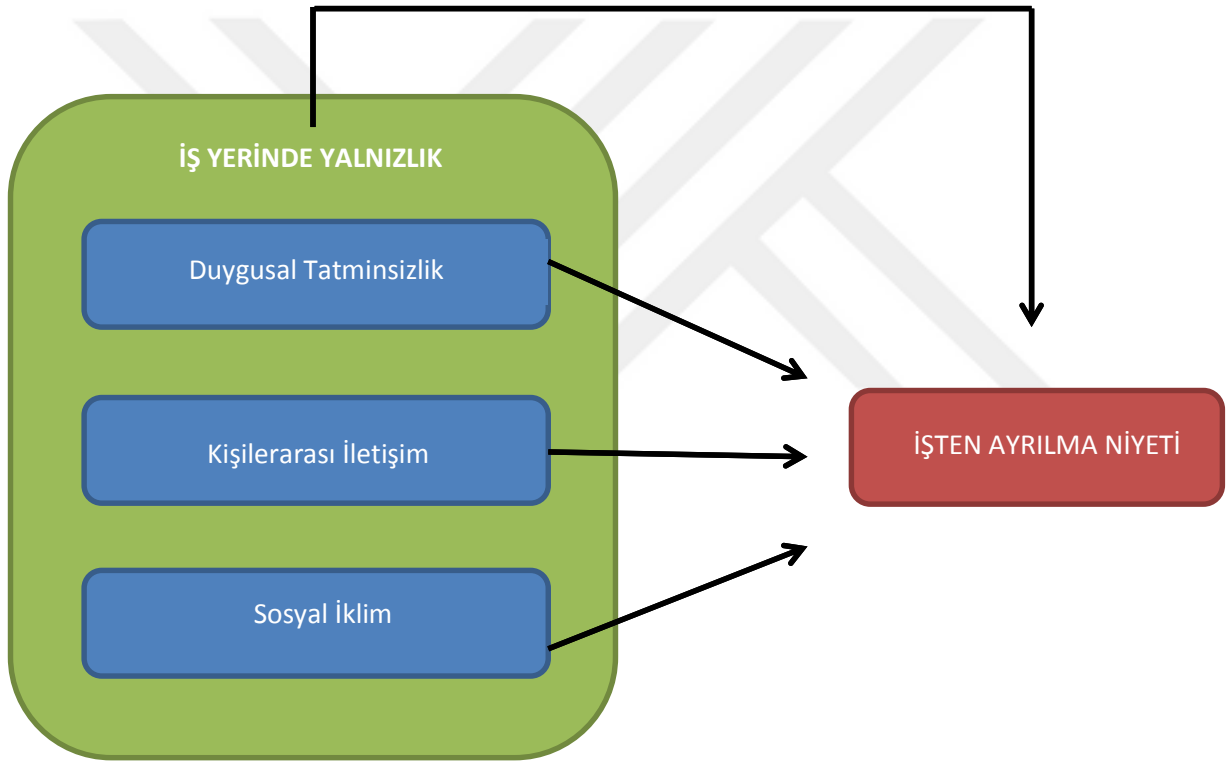
Ertosun ve Erdil yapılan çalışmanın hedefi, çalışanların hissettikleri yalnızlığın, işten ayrılma niyetlerini ve örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesi olarak belirtilmiştir. Bu kapsamda İstanbul ilinde, farklı iş kollarında faaliyet gösteren ve farklı büyüklüklerdeki firmalarda çalışan işgörenlerden, anket yoluyla veriler toplanmıştır. 203 adet anket kabul edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların hissettikleri duygusal yoksunluğun, iş yerinde kalma veya iş yerinden ayrılma kararlarını etkilediği tespit edilmiştir (Ertosun ve Erdil, 2012).



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

Birinci bölümde aktarılan literatür taraması ve incelemelerden sonra yer alan bu bölüm, tezin deneysel boyutunu içermektedir. İş yerinde yalnızlığın, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik olarak yapılan deneysel çalışmalar, evren, örneklem, veri toplama yöntemi, verilere uygulanan istatistiksel analizler ile bu analizlerin çizelge ve şekilleri bu bölümde yer almaktadır. Araştırmamızın modeli aşağıda verilmiştir.



Şekil 2.1. Araştırma modeli

2.1. Çalışmada İzlenen Yöntemin Genel Çerçevesi

Çalışmanın evreni olarak, Ankara ilinde bulunan iki kamu kurumunda görevlerini icra eden kadrolu çalışanlar seçilmiştir. Evren boyutu 1182 kişi olarak tespit edilmiş, Demirci (2016)'nin yüksek lisans tezinde kullandığı örneklem formülüyle ulaşılan örneklem sayısı da minimum 290 kişi olarak hesaplanmıştır (Demirci, 2016: 21). İhtiyaç duyulan verilerin

anket yoluyla toplanmasına karar verilmiş ve hedef kitle üzerinde gerçekleştirilen anketlerden 301 tanesi gerekli koşulları sağlayarak analizler için kabul edilmiştir.

Anket formu oluşturulurken, iş yerinde yalnızlığı ölçmek için; Tayfun Doğan, Bayram Çetin ve Mehmet Z. Sungur tarafından gerçekleştirilen “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması” adlı makalede yer alan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). Çalışmanın orijinalinde, ölçek “Duygusal Yoksunluk” ve “Sosyal Arkadaşlık” olmak üzere iki boyut ve 16 sorudan oluşmaktadır. Ancak bu tez kapsamında ölçeğe uyguladığımız faktör analizi sonucuna göre, binişiklik nedeniyle ölçekten 11.soru çıkarılmış olup ölçeğin bu tez için 15 soru ve 3 boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Daha sağlıklı sonuçlara ulaşmak adına bu 3 boyut, soruların içerikleri esas alınarak “Duygusal Tatminsizlik”, “Kişilerarası İletişim” ve “Sosyal İklim” olarak yeniden adlandırılmış ve diğer analizler, elde ettiğimiz bu faktör analizi değerlerine göre yapılmıştır. Çalışmanın ikinci değişkeni olan işten ayrılma niyetini ölçmek için de, Elmas’ın yüksek lisans tezinde kullandığı ve 1995 yılındaki çalışmalarında Rosin ve Korabik tarafından kullanıldığını belirttiği işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır (Elmas, 2012: 60).

2.2. Yapı Geçerliliği ve Güvenirlik Analizi

Ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA), güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach’s alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi; ölçeğin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için kullanılan bir tekniktir. Ölçeğin öncelikli olarak, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Bartlett testi yapılmaktadır. KMO katsayısı örneklemin büyüklüğünü test etmek için hesaplanmaktadır. Faktör analizinde evrendeki dağılımın normal olması da beklenmektedir. Bu da Bartlett testiyle incelenmektedir. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun 1,000’ e yakın, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Faktörlerin öz değerlerine ait saçılma diyagramı olan Scree Plot grafiği ve açıklanan varyans oranı ölçeğin toplam faktör sayısının belirlenmesinde kullanılmaktadır. Faktör analizi işleminde ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemlerinde faktör yükü değerlerine bakılmaktadır. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir

katsayıdır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Her bir maddenin faktör yükünün 0,30'dan küçük olduğu ya da söz konusu maddenin faktör yüklerinin iki farklı faktördeki değerlerinin farkının 0,10'dan küçük olması durumunda (binişiklik) madde ölçekten çıkarılarak analiz işlemine devam edilir.

Güvenilirlik analizinde Cronbach's alfa katsayısının 0-1 arasında değiştiği değerlendirme kriterlerine göre “ $0.00 < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil, $0.40 < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte, $0.60 < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve $0.80 < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek” olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2005: 19).

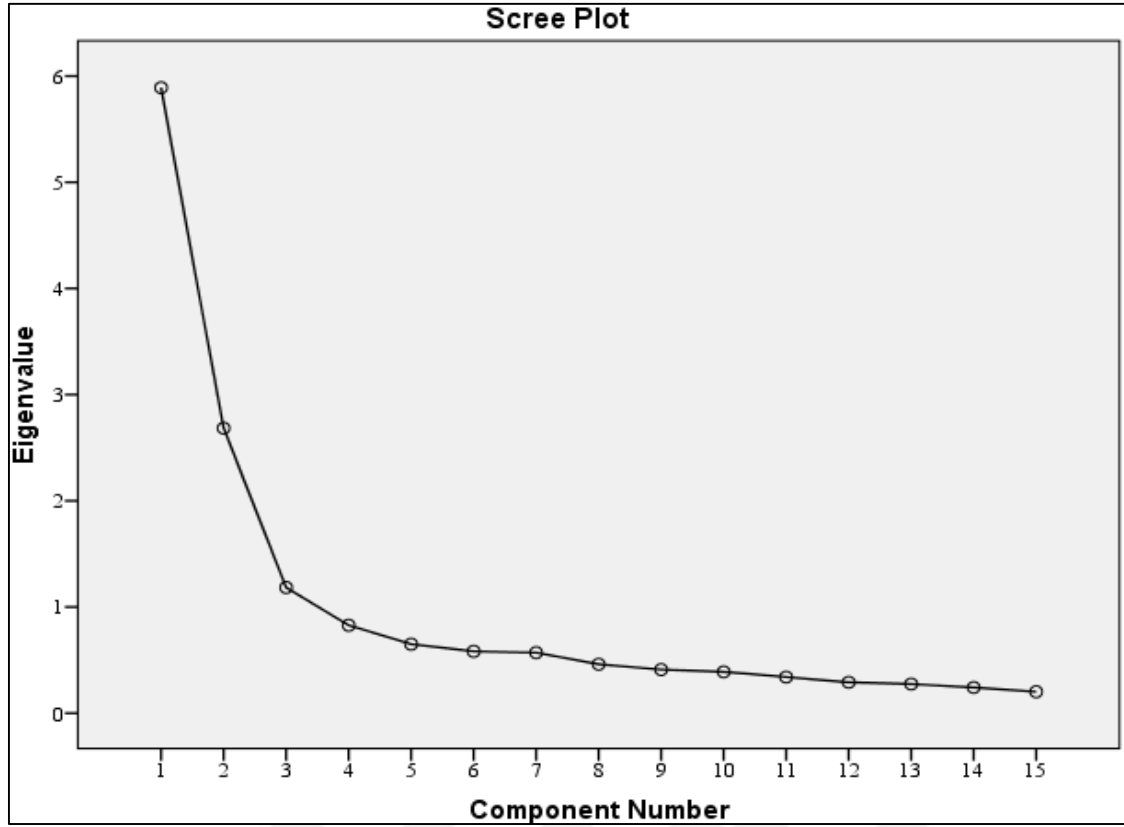
2.2.1. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Çizelge 2.1. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği		,878
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2359,939
	Serbestlik Derecesi	105
	Sig.	0,000

Ölçeğin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testi sonuçları yukarıdaki çizelgede verilmiştir. Analiz sonucuna göre; KMO değeri 0,500'den büyük ve Bartlett X2 testi anlamlı bulunmuştur. Buna göre ölçek faktör analizine uygundur.

Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi amacıyla her bir faktörün toplam varyansı açıklama oranı ve Scree Plot grafikleri incelenmiştir. Bunun sonucunda, ölçeğin üç faktörden oluştuğu belirlenmiştir.



Şekil 2.2. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin Scree Plot grafiği

Çizelge 2.2. Yalnızlık ölçeğinin boyutları, maddeleri faktör yükleri ve açıklanan varyans oranları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanabilir Varyans Oranı	cronbach' Alpha
Duygusal Tatminsizlik	İYY8	,802	30,629	0,892
	İYY4	,793		
	İYY3	,766		
	İYY2	,752		
	İYY9	,751		
	İYY1	,742		
	İYY7	,742		
	İYY13	,559		
Kişilerarası İletişim	İYY14	,884	23,477	0,875
	İYY16	,800		
	İYY15	,786		
	İYY10	,766		
	İYY12	,711		
Sosyal İklim	İYY6	,871	10,951	0,761
	İYY5	,813		
Toplam			65,057	0,794

Belirttiğimiz üzere, İş Yerinde Yalnızlık ölçeği için yapılan faktör analizi sonucuna göre; binişiklik nedeniyle ölçekten 11.soru çıkarılmış olup ölçeğin 15 soru ve 3 boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %65,057; güvenirlik katsayısı 0,794'tür. Buna göre ölçeğin güvenirlik düzeyi oldukça yüksektir.

Ölçeğin 1. boyutu, faktör yükleri 0,559 ile 0,802 arasında değişen 8 maddeden oluşmaktadır. Boyutun toplam varyansı açıklama oranı %30,629; güvenirlik katsayısı 0,892'dir. Buna göre, boyutun güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

Ölçeğin 2. boyutu, faktör yükleri 0,711 ile 0,884 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Boyutun toplam varyansı açıklama oranı %23,477; güvenirlik katsayısı 0,875'tir. Buna göre, boyutun güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

Ölçeğin 3. boyutu, faktör yükleri 0,813 ile 0,871 olan 2 maddeden oluşmaktadır. Boyutun toplam varyansı açıklama oranı %10,951; güvenirlik katsayısı 0,761'dir. Buna göre, boyutun güvenirlik düzeyi oldukça yüksektir.

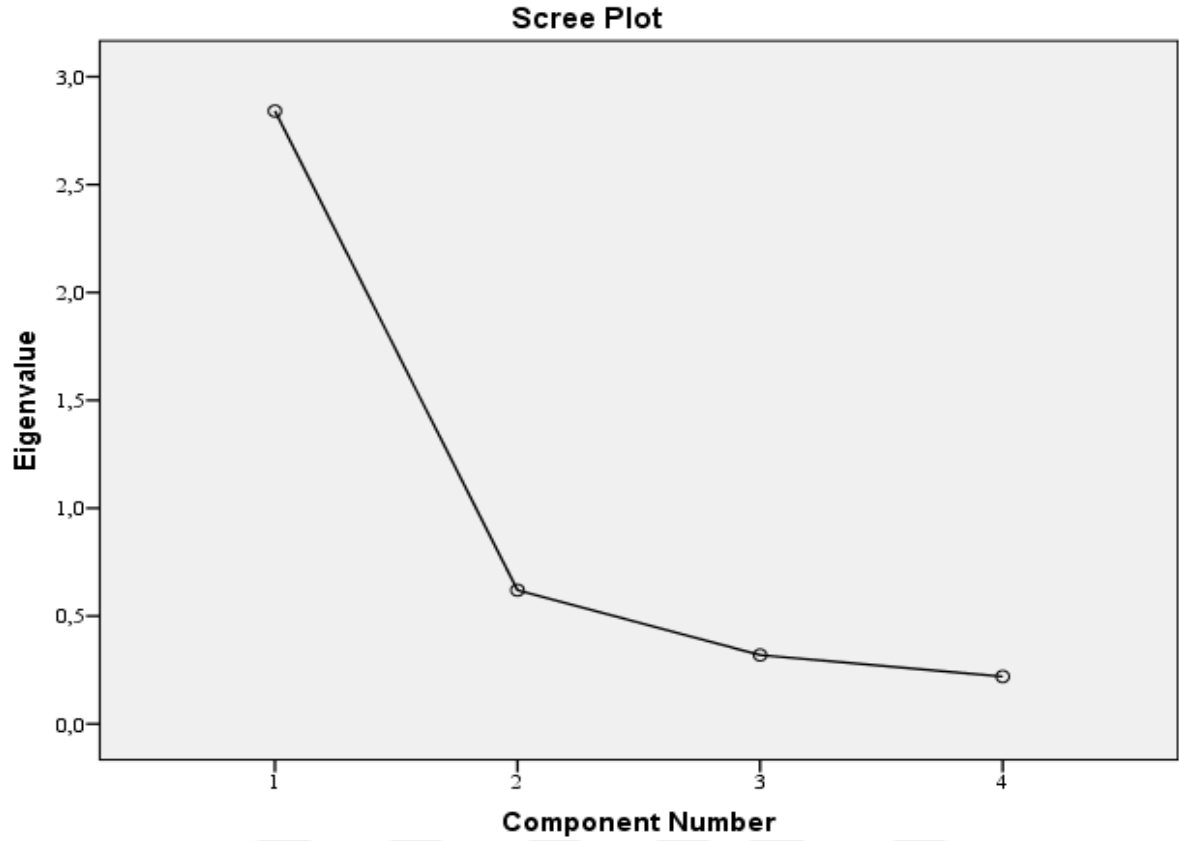
2.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Çizelge 2.3. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği		,758
Bartlett Testi	Yaklaşık Ki-Kare	623,045
	Serbestlik Derecesi	6
	Sig.	,000

Ölçeğin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testi sonuçları yukarıdaki çizelgede verilmiştir. Analiz sonucuna göre KMO değeri 0,500'den büyük ve Bartlett X2 testi anlamlı bulunmuştur. Buna göre ölçek faktör analizine uygundur.

Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi amacıyla her bir faktörün toplam varyansı açıklama oranı ve Scree Plot grafikleri incelenmiştir. Bunun sonucunda ölçeğin tek faktörden oluştuğu belirlenmiştir.



Şekil 2.3. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin Scree Plot grafiği

Çizelge 2.4. Ayrılma niyeti ölçeğinin boyutları, maddeleri faktör yükleri ve açıklanan varyans oranları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanabilir Varyans Oranı	Cronbach' Alpha
İşten Ayrılma Niyeti	İAN2	,900	71,033	0,801 – 0,900
	İAN4	,856		
	İAN1	,811		
	İAN3	,801		

İşten Ayrılma Niyeti ölçeği için yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin faktör yükleri ,801 ile ,900 arasında değişen 4 soru ve tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %71,033; güvenirlik katsayısı 0,801 ve 0,900 arasında değişmektedir. Buna göre ölçeğin güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

2.3. Hipotezler

Tezin kapsamında, araştırılmak üzere kurulan hipotezler aşağıda listelenmiştir:

Hipotez 1: İş yerinde yalnızlık ve çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez_{1a}: İş yerinde yalnızlığın “duygusal tatminsizlik” boyutu ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez_{1b}: İş yerinde yalnızlığın “kişilerarası ilişkiler” boyutu ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez_{1c}: İş yerinde yalnızlığın “sosyal iklim” boyutu ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: İş yerinde yalnızlık, çalışanların işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez_{2a}: İş yerinde yalnızlığın “duygusal tatminsizlik” boyutu bağlamında, çalışanların duygusal olarak memnuniyetsiz olmaları, işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez_{2b}: İş yerinde yalnızlığın “kişilerarası ilişkiler” boyutu bağlamında, çalışanların iş yerindeki kişilerarası ilişkilerinden memnun olmamaları çalışanların işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez_{2c}: İş yerinde yalnızlığın “sosyal iklim” boyutu bağlamında, çalışanların bulundukları ortamın sosyal ikliminden duydukları memnuniyetsizlik, işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez 3: İş yerinde yalnızlık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Çalışanların iş yerinde yalnızlık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Çalışanların iş yerinde yalnızlık düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Çalışanların iş yerinde yalnızlık düzeyleri, yönetim kademesinde olup olmamalarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Çalışanların iş yeri yalnızlığı algıları ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 8: Çalışanların iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve çocuk sayıları arasında ilişki vardır.

Hipotez 9: İş yeri yalnızlığı ve iş yerinde çalışılan süre arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 10: İş yeri yalnızlığı ile iş hayatında geçirilen toplam süre arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 11: İşten ayrılma niyeti yaşa göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 12: Çalışanların işten ayrılma niyetleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 13: Çalışanların işten ayrılma niyetleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 14: Çalışanların işten ayrılma niyetleri, yönetim kademesinde olup olmamalarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 15: İşten ayrılma niyeti ve iş yerinde çalışılan süre arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 16: İşten ayrılma niyeti ile iş hayatında geçirilen toplam süre arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 17: Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 18: Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile çocuk sayıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.4. Verilerin Analizi

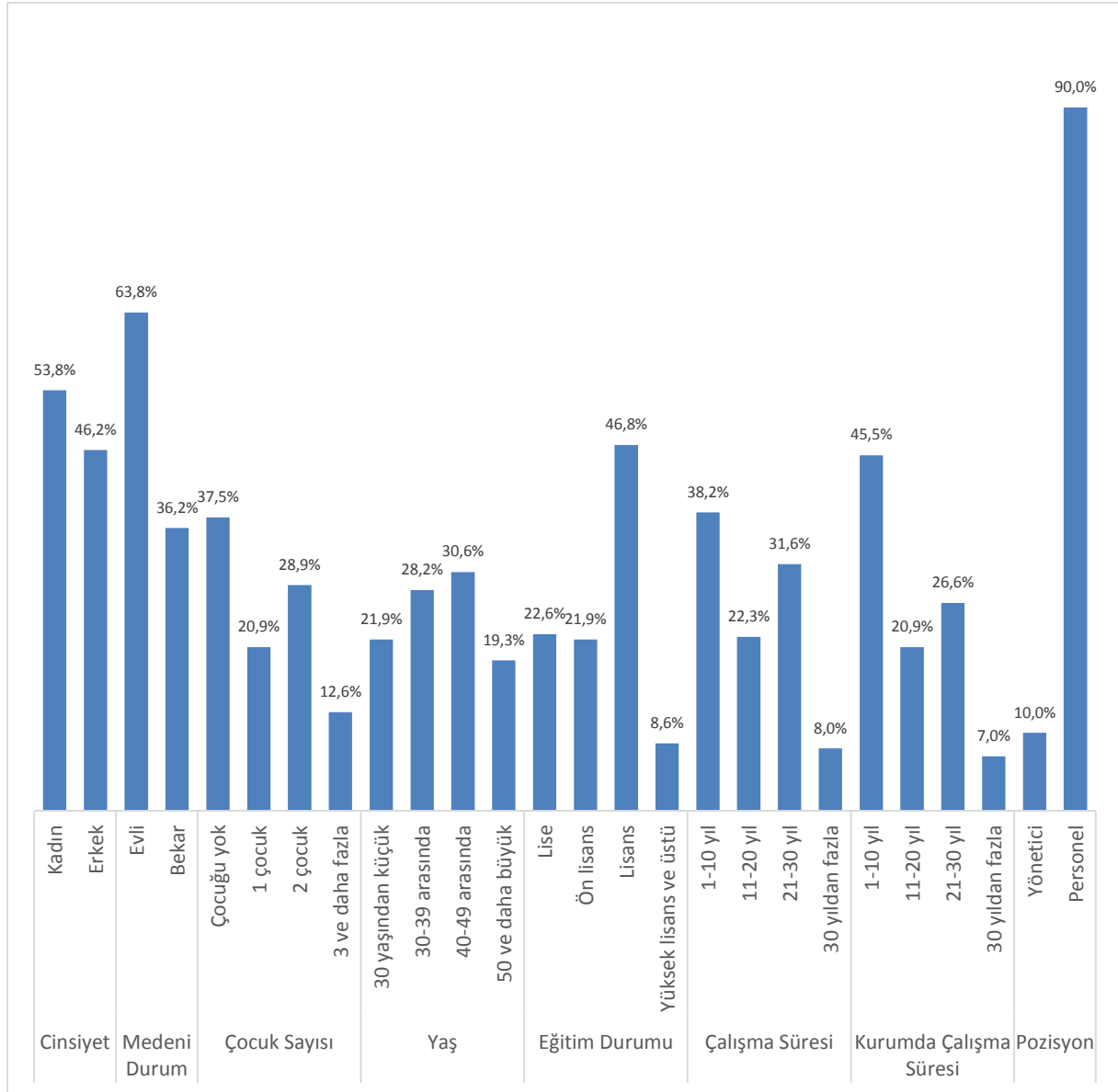
Verilerin analizi SPSS 22 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Maddeler içi ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Hopkins ve Weeks, 1990; DeCarlo, 1997). Bu nedenle; İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu parametrik test tekniklerinden t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir. İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek puanları arasındaki ilişki parametrik test tekniklerinden Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine etkisi ise regresyon testi ile analiz edilmiştir. Bahsi geçen parametrik testlerin fonksiyonları aşağıdaki gibidir:

- *Bağımsız Gruplar T Testi:* Bağımsız iki grubun nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. İki grubun nicel değişken ortalamaları arasında %95 güven düzeyinde fark olup olmadığının incelenmesi için kullanılmaktadır.
- *One –Way ANOVA:* Bağımsız k grubun ($k > 2$) nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Üç ve daha fazla grubun nicel değişken ortalamaları arasında %95 güven düzeyinde fark olup olmadığının incelenmesi için kullanılır.
- *Korelasyon:* İki nicel değişken arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetini inceleyen test tekniğidir.
- *Regresyon:* Bağımlı bir değişkenin bağımsız bir veya birden fazla değişken tarafından etki durumunu inceleyen test tekniğidir.

Toplanan anketlerin; cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, kurum içindeki çalışma süresi ve pozisyona göre dağılımlarının çizelgesi ve grafiği aşağıda yer almaktadır:

Çizelge 2.5. Kişisel bulgular

		n	%
Cinsiyet	Kadın	162	53,8%
	Erkek	139	46,2%
Medeni Durum	Evli	192	63,8%
	Bekar	109	36,2%
Çocuk Sayısı	Çocuğu yok	113	37,5%
	1 çocuk	63	20,9%
	2 çocuk	87	28,9%
	3 ve daha fazla	38	12,6%
Yaş	30 yaşından küçük	66	21,9%
	30-39 arasında	85	28,2%
	40-49 arasında	92	30,6%
	50 ve daha büyük	58	19,3%
Eğitim Durumu	Lise	68	22,6%
	Ön lisans	66	21,9%
	Lisans	141	46,8%
	Yüksek lisans ve üstü	26	8,6%
Çalışma Süresi	1-10 yıl	115	38,2%
	11-20 yıl	67	22,3%
	21-30 yıl	95	31,6%
	30 yıldan fazla	24	8,0%
Kurumda Çalışma Süresi	1-10 yıl	137	45,5%
	11-20 yıl	63	20,9%
	21-30 yıl	80	26,6%
	30 yıldan fazla	21	7,0%
Pozisyon	Yönetici	30	10,0%
	Personel	271	90,0%



Şekil 2.4. Kişisel bulgular'ın grafiği

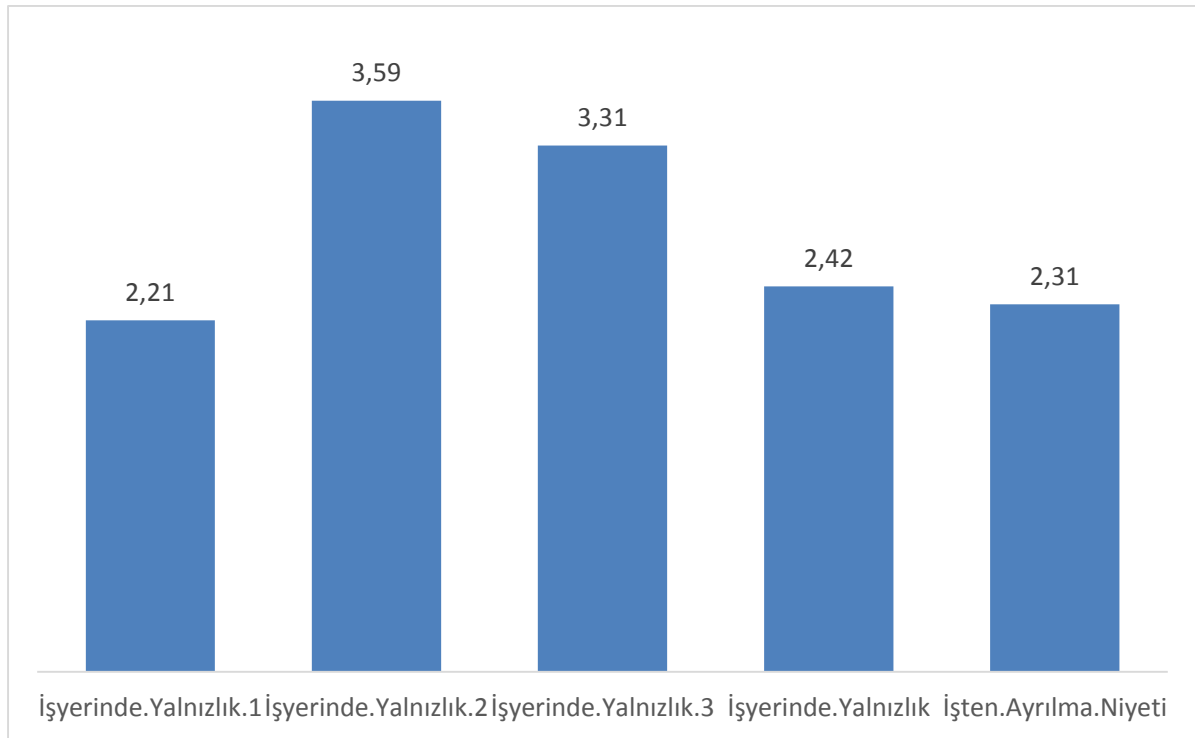
Çizelge 2.6. Ölçek Puanlarının Betimsel İstatistikleri

	n	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Tatminsizlik	301	2,21	0,77	0,472	0,069
Kişilerarası İletişim	301	3,59	0,90	-0,534	-0,135
Sosyal İklim	301	3,31	1,02	-0,288	-0,409
İş Yerinde Yalnızlık	301	2,42	0,54	0,284	0,232
İşten Ayrılma Niyeti	301	2,31	1,01	0,574	-0,282

Duygusal Tatminsizlik puanları ortalaması $2,21 \pm 0,77$; Kişilerarası İletişim puanları ortalaması $3,59 \pm 0,90$; Sosyal İklim puanları ortalaması $3,31 \pm 1,02$; İş Yerinde Yalnızlık

ölçeği puanları ortalaması $2,42 \pm 0,54$; İşten Ayrılma Niyeti ölçeği puanları ortalaması $2,31 \pm 1,01$ 'dir.

İşten Ayrılma Niyeti, İş Yerinde Yalnızlık ölçek ve alt boyutları çarpıklık ve basıklık katsayıları +3 ile -3 arasında değiştiğinden analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır.



Şekil 2.5. Ölçek puanlarının betimsel istatistikleri grafiği

Çizelge 2.7. İş yerinde yalnızlık boyutlarının birbirleriyle olan ilişkileri ve iş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi

		Duygusal Tatminsizlik	Kişilerarası İletişim	Sosyal İklim	İş Yerinde Yalnızlık	İşten Ayrılma Niyeti
Duygusal Tatminsizlik	r	1				
	p					
	n	301				
Kişilerarası İletişim	r	-,347**	1			
	p	0,000				
	n	301	301			
Sosyal İklim	r	-,312**	,446**	1		
	p	0,000	0,000			
	n	301	301	301		
İş Yerinde Yalnızlık	r	,874**	-,709**	-,234**	1	
	p	0,000	0,000	0,000		
	n	301	301	301	301	
İşten Ayrılma Niyeti	r	,527**	-,394**	-,222**	,564**	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	
	n	301	301	301	301	301

**p<0,01;

*p<0,05

İş yerindeki yalnızlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair istatistiksel veriler ile iş yerinde yalnızlığın üç boyutunun birbirleriyle olan ilişkilerine dair istatistiksel veriler yukarıdaki çizelgede sunulmuştur. Bu çizelgeye göre:

- Duygusal Tatminsizlik ile Kişilerarası İletişim arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-,347$) vardır. Diğer bir ifadeyle kişilerarası iletişim azaldıkça, kişilerin duygusal tatminsizlikleri artmaktadır ve bunun tersi de doğrudur. Duygusal Tatminsizlik ile Sosyal İklim arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-,312$) vardır. Yani sosyal iklimden duyulan memnuniyet arttıkça, duygusal tatminsizlik azalmaktadır ve bunun tersi de doğrudur. Duygusal Tatminsizlik ile İş Yerinde Yalnızlık arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($r=,874$) vardır. Başka bir deyişle, bireylerin duygusal tatminsizlikleri yükseldikçe, iş yerinde yalnızlık oranları da yükselmektedir ve bunun tersi de doğrudur. Duygusal Tatminsizlik ile İşten Ayrılma Niyeti arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,527$) bulunmaktadır. Başka

bir deyişle bireylerin duygusal tatminsizlikleri arttıkça, işten ayrılma niyetleri de artmaktadır ve bunun tersi de doğrudur Buna göre Hipotez_{1a} doğrulanmaktadır.

- Kişilerarası İletişim ile Sosyal İklim arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,446$) vardır. Bir diğer ifadeyle kişilerarası iletişim arttıkça, sosyal iklimden duyulan memnuniyet de artmaktadır ve bunun tersi de doğrudur. Kişilerarası İletişim ile İş Yerinde Yalnızlık arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki ($r=-,709$) vardır. Başka bir ifadeyle bir iş yerinde kişilerarası iletişim arttıkça, bireylerin iş yerinde yalnızlık puanları düşmektedir ve bunun tersi de doğrudur. Kişilerarası İletişim ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-,394$) bulunmaktadır. Diğer bir deyişle bir iş yerinde kişilerarası iletişim arttıkça, çalışanların işten ayrılma niyetleri azalmaktadır ve bunun tersi de doğrudur. Buna göre Hipotez_{1b} doğrulanmaktadır.
- Sosyal İklim ile İş Yerinde Yalnızlık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-,234$) vardır. Diğer bir ifadeyle sosyal iklimden duyulan memnuniyet azaldıkça iş yerinde yalnızlık puanları artmaktadır ve bunun tersi de doğrudur. Fakat sosyal iklim ve iş yerinde yalnızlık arasında zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeninin, çalışanların mevcut departmanlarındaki sosyal iklimden memnun olmasalar bile başka bölümlerden ve iş yerindeki farklı gruplardan sosyal temaslar sağlayarak, yalnızlık hissinin önüne geçebilmeleri olduğunu söylemek mümkündür. Sosyal İklim ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-,222$) bulunmaktadır. Yani, sosyal iklimden duyulan memnuniyetsizlik arttıkça, bireyin işten ayrılma niyeti artmaktadır ve bunun tersi de doğrudur. Zayıf bir ilişki tespit edilmesinin sebebi yine aynı duruma bağlanabilir. Zayıf bir niteliğe sahip olmasına rağmen, ilişkinin varlığı sebebiyle Hipotez_{1c}'nin doğrulandığını söylemek mümkündür.
- İş Yerinde Yalnızlık ile İşten Ayrılma Niyeti arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,564$) bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle bireyin iş yerinde yaşadığı yalnızlık puanları arttıkça, işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Buna göre Hipotez 1 doğrulanmaktadır.

Çizelge 2.8. İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etki durumunun incelenmesi

Bağımlı	Bağımsız	B	sh	t	p	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	İş Yerinde Yalnızlık	1,056	0,089	11,805	0,000	0,318

*F=139,352

İş Yerinde Yalnızlığın, İşten Ayrılma Niyetini etkileme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları çizelgede verilmiştir. Analiz sonucuna göre kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Modelde katsayı incelendiğinde İş Yerinde Yalnızlığın, İşten Ayrılma Niyetini pozitif yönde etkilediği (B=1,056; $p<0,05$) belirlenmiştir. Yani iş yerinde yaşanan yalnızlık, işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Buna göre Hipotez 2'nin doğrulandığını söylemek mümkündür.

Çizelge 2.9. İş yerinde yalnızlık alt boyutlarının işten ayrılma niyetine etki durumunun incelenmesi

Bağımlı	Bağımsız	B	sh	t	p	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	Duygusal Tatminsizlik	0,591	0,068	8,703	0,000	0,329
	Kişilerarası İletişim	-0,282	0,061	-4,597	0,000	
	Sosyal İklim	0,030	0,054	0,553	0,581	

*F=48,576

İş Yerinde Yalnızlık alt boyutlarının, İşten Ayrılma Niyetini etkileme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları çizelgede verilmiştir. Analiz sonucuna göre kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Modelde katsayı incelendiğinde Duygusal Tatminsizliğin, İşten Ayrılma Niyetini pozitif yönde etkilemekte (B=0,591; $p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Yani bireylerin yaşadığı duygusal tatminsizlik, işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Buna göre Hipotez_{2a} doğrulanmaktadır. Kişilerarası İletişimin ise İşten Ayrılma Niyetini olumsuz yönde etkilediği (B=-0,282; $p<0,05$) belirlenmiştir. Buna göre bir iş yerinde kişilerarası iletişim sağlandıkça (artıkça), çalışanların işten ayrılma niyetleri düşmektedir. Buna göre Hipotez_{2b} doğrulanmaktadır. Sosyal İklim boyutunun ise İşten Ayrılma Niyeti üzerinde etkisi tespit edilememiştir (B=0.030; $p<0,05$). Bunun sebebi olarak, bu çalışmanın yapıldığı iş yerlerinde bireylerin, kendi sosyal ihtiyaçlarını tatmin eden sosyal iklimlerde

bulunabilme olanağına sahip olmaları etkili olabilir. Öyle ki bireyler, görevlerini icra ederken bulunmak zorunda oldukları ortamın sosyal ikliminden memnun olmasalar bile, sosyalleşmek için kendilerine ayırdıkları vakitlerde kendi istedikleri sosyal iklimlerin içine girebilmekte ve orada sosyal ilişkiler kurabilmektedirler. Bir önceki bölümde ulaştığımız sosyal iklim ve işten ayrılma arasında zayıf bir ilişki tespit ettiğimiz de göz önüne alındığında, ortada bir etki olmaması şaşırtıcı değildir. Bu sonuca göre Hipotez_{2c} doğrulanmamaktadır. Regresyon analizimize göre İşten Ayrılma Niyetindeki değişimin %33'ü Duygusal Tatminsizlik ve Kişilerarası İletişim tarafından açıklanmaktadır.

Çizelge 2.10. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin cinsiyet açısından incelenmesi

Cinsiyet		n	Ort.	ss	t	p
İş Yerinde Yalnızlık	Kadın	162	2,49	0,53	2,506	0,013*
	Erkek	139	2,34	0,53		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	162	2,48	0,98	3,147	0,002*
	Erkek	139	2,12	1,02		

p* $<0,05$

Kadın ve erkek katılımcılar arasında İş Yerinde Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p $<0,05$). Buna göre kadınların İş Yerinde Yalnızlık puanları ortalaması erkeklerin ortalamasına göre anlamlı bir şekilde daha büyüktür. Yani kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan daha yalnız hissetmektedirler. Bu sonuca göre Hipotez 4'ün doğrulandığı söylenebilmektedir.

Kadın ve erkek katılımcılar arasında İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p $<0,05$). Buna göre kadınların İşten Ayrılma Niyeti puanları ortalaması erkeklerin ortalamasına göre anlamlı bir şekilde daha büyüktür. Yani kadın çalışanlar, mevcut işlerinden ayrılmaya erkek çalışanlardan daha eğilimlidirler. Bu sonuca göre Hipotez 12'nin doğrulandığı söylenebilmektedir.

Çizelge 2.11. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin medeni durum açısından incelenmesi

Medeni Durum		n	Ort.	ss	t	p
İş Yerinde Yalnızlık	Evli	192	2,43	0,49	0,393	0,695
	Bekar	109	2,41	0,62		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	192	2,22	0,91	-1,877	0,062
	Bekar	109	2,46	1,15		

p* $<0,05$

Evli katılımcılar ve bekâr katılımcılar arasında İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Yani medeni durum, iş yerinde yalnızlık üzerinde bir etkiye sahip olmadığı gibi, işten ayrılma niyeti üzerinde de bir etkiye sahip değildir. Bu sonuçlara göre Hipotez 5 ve Hipotez 13 doğrulanmamaktadır.

Çizelge 2.12. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin çocuk sayısı açısından incelenmesi

Çocuk Sayısı	n	Ort.	ss	F	p
İş Yerinde Yalnızlık	Çocuğu yok	113	2,42	0,64	0,494 0,687
	1 çocuk	63	2,46	0,45	
	2 çocuk	87	2,38	0,49	
	3 ve daha fazla	38	2,49	0,44	
İşten Ayrılma Niyeti	Çocuğu yok	113	2,40	1,09	0,763 0,516
	1 çocuk	63	2,24	0,90	
	2 çocuk	87	2,31	1,03	
	3 ve daha fazla	38	2,14	0,87	

$p<0,05$

Çocuk sahibi olan, olmayan ya da mevcut çocukların sayısı farklı olan katılımcılar arasında İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Çalışmamızda çocuk sayısının iş yerinde yalnızlık üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edildiği gibi işten ayrılma niyeti üzerinde de bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre Hipotez 8 ve Hipotez 18 doğrulanmamaktadır.

Çizelge 2.13. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin yaş açısından incelenmesi

Yaş	n	Ort.	ss	F	p
İş Yerinde Yalnızlık	30 yaşından küçük	66	2,43	0,63	1,455 0,227
	30-39 arasında	85	2,46	0,60	
	40-49 arasında	92	2,47	0,42	
	50 ve daha büyük	58	2,29	0,49	
İşten Ayrılma Niyeti	30 yaşından küçük	66	2,37	1,07	0,880 0,452
	30-39 arasında	85	2,31	1,02	
	40-49 arasında	92	2,38	0,93	
	50 ve daha büyük	58	2,13	1,04	

$p<0,05$

Farklı yaştaki olan katılımcılar arasında İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Yani yaş faktörünün iş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili bir unsur olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre Hipotez 3 ve Hipotez 11 doğrulanmamaktadır.

Çizelge 2.14. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin eğitim durumu açısından incelenmesi

Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	F	p
İş Yerinde Yalnızlık	Lise	68	2,40	0,64	0,148 0,931
	Ön lisans	66	2,46	0,43	
	Lisans	141	2,42	0,51	
	Yüksek lisans ve üstü	26	2,41	0,67	
İşten Ayrılma Niyeti	Lise	68	2,01	1,02	2,699 0,046*
	Ön lisans	66	2,42	0,93	
	Lisans	141	2,39	1,01	
	Yüksek lisans ve üstü	26	2,38	1,04	

$p^*<0,05$

Eğitim durumu farklı olan katılımcılar arasında İş Yerinde Yalnızlık açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Buna göre yükseköğretim mezunu (ön lisans, lisans ve yüksek lisans ve üstü) çalışanlar, lise mezunu çalışanlara göre işten ayrılmaya daha eğilimlidir. Sonuçlara göre Hipotez 17 doğrulanmakta, Hipotez 7 doğrulanmamaktadır.

Çizelge 2.15. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin çalışma süresi açısından incelenmesi

Çalışma Süresi	n	Ort.	ss	F	p
İş Yerinde Yalnızlık	1-10 yıl	115	2,44	0,64	1,122 0,340
	11-20 yıl	67	2,50	0,49	
	21-30 yıl	95	2,36	0,43	
	30 yıldan fazla	24	2,36	0,53	
İşten Ayrılma Niyeti	1-10 yıl	115	2,32	1,06	0,720 0,541
	11-20 yıl	67	2,35	0,94	
	21-30 yıl	95	2,34	0,97	
	30 yıldan fazla	24	2,02	1,10	

$p^*<0,05$

Çalışma süresi farklı olan katılımcılar arasında İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Sonuçlar, iş hayatında bulunulan toplam sürenin, iş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı göstermektedir. Buna göre Hipotez 10 ve Hipotez 16 doğrulanmamaktadır.

Çizelge 2.16. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin kurumda çalışma süresi açısından incelenmesi

Kurumda Çalışma Süresi		n	Ort.	ss	F	p
İş Yerinde Yalnızlık	1-10 yıl	137	2,45	0,62	0,922	0,431
	11-20 yıl	63	2,47	0,43		
	21-30 yıl	80	2,37	0,46		
	30 yıldan fazla	21	2,30	0,53		
İşten Ayrılma Niyeti	1-10 yıl	137	2,34	1,06	2,170	0,092
	11-20 yıl	63	2,20	0,86		
	21-30 yıl	80	2,45	1,02		
	30 yıldan fazla	21	1,87	0,99		

$p^*<0,05$

Mevcut iş yerlerinde geçirdikleri süre farklı olan katılımcılar arasında İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Sonuçlar, iş yerinde geçirilen sürenin, iş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Buna göre Hipotez 9 ve Hipotez 15 doğrulanmamaktadır.

Çizelge 2.17. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetinin pozisyon açısından incelenmesi

Pozisyon		n	Ort.	ss	t	p
İş Yerinde Yalnızlık	Yönetici	30	2,32	0,64	-1,103	0,271
	Personel	271	2,43	0,53		
İşten Ayrılma Niyeti	Yönetici	30	2,01	1,16	-1,731	0,085
	Personel	271	2,34	0,99		

$p^*<0,05$

Yönetici ile personel olan katılımcılar arasında İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre Hipotez 6 ve Hipotez 14 doğrulanmamaktadır.



SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma; iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu ana amaca doğru ilerlerken öncelikle iş yeri yalnızlığı ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olup olmadığı tespit edilmiştir. Daha sonra da iş yeri yalnızlığının ve işten ayrılma niyetinin; yaş, kurumda çalışma süresi, cinsiyet, medeni durum, yöneticilik görevi, çalışma hayatında geçirilen toplam süre, çocuk sayısı ve eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu kapsamda, Ankara ilinde görevlerini icra etmekte olan 301 çalışana anket yapılarak veri toplanmıştır. Verilerin analizi sonrası ulaşılan sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

1. İş yerinde yalnızlık düzeyinin demografik faktörlerle olan ilişkisi incelendiğinde; yaş, yöneticilik, eğitim seviyesi, çocuk sayısı, iş hayatında geçirilen toplam süre, mevcut iş yerinde geçirilen süre ve medeni hal ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilirken, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve kadın çalışanların yalnızlık puanlarının erkeklerin yalnızlık puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla beraber, kadın ve erkeklerin yalnızlık derecelerinin gerçekten farklı olup olmadığı konusunda birbirleriyle çelişen görüşler mevcuttur. Çalışmamızın birinci bölümünde belirttiğimiz üzere Page ve Cole, kadınların erkeklerden daha yalnız hissettiklerini belirtmişlerdir (Page ve Cole, 1991). Ancak bu farkın gerçekten yalnızlık deneyimlerindeki farklılıklardan mı kaynaklandığı yoksa erkeklerin yalnızlık derecelerini bildirme konusunda kadınlardan daha ketum davranmasından mı kaynaklandığı şüphelidir. Yalnızlıkta cinsiyet farkının etkisine dair ulaştığımız sonuca aksi bir görüş olarak Borys ve Perlman, genel olarak yalnızlıkta cinsiyet farklılığının bir etkisinin olmadığını savunmuşlardır. Borys ve Perlman, bu farkın sadece kadınların yalnızlıklarını dışı vurmada erkeklerden daha dürüst davranmalarının etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir (Borys ve Perlman, 1985). Literatürde bu konuda bir görüş birliğine varılamamış olsa da, günümüz dünyasında erkek ve kadın rolleri yalnızlığın deneyimlenmesinde cinsiyet farkını açıklamada bizlere iyi bir ipucu vermektedir. Fischer, Mosquera, Vianen ve Manstead tarafından gerçekleştirilen çalışma, erkeklerin ve kadınların duygusal dünyalarını anlama bakımından önemlidir. Araştırmacılar, erkeklerin; öfke, aşağılama ve nefret gibi “güçlü” duygular yaşamaya daha yatkınken, kadınların üzüntü, korku, utanç ve suçluluk gibi “güçsüz” duyguları yaşamaya daha yatkın

olduklarını keşfetmişlerdir (Fischer, Mosquera, Vianen ve Manstead, 2004). Yaratılış itibariyle gelen bu duygusal eğilimlerden ayrı olarak, iş yaşamında hissedilen yalnızlık hususunda da kadınların; aile ve çalışma hayatlarındaki rollerini bir arada yürütme konusunda erkeklere nazaran daha fazla zorlanmalarının ve kariyer engellerine erkeklerden daha fazla maruz kalmalarının, daha yüksek yalnızlık puanlarına sahip olmalarında etkili olabileceğini söylemek mümkündür.

2. İşten ayrılma niyetinin demografik faktörlerle olan ilişkisi incelendiğinde ise; yaş, yöneticilik, medeni hal, iş hayatında geçirilen toplam süre, mevcut iş yerinde geçirilen süre ve çocuk sayısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülürken, cinsiyet ve eğitim durumunun işten ayrılma niyetiyle anlamlı ilişkiye sahip oldukları belirlenmiştir. Elde ettiğimiz sonuçlara göre kadınlar işlerinden ayrılmaya, erkeklere nazaran daha eğilimlidirler. Bu durum üzerinde, iş yeri yalnızlık puanlarının etkili olduğu düşünülmektedir. İş yeri yalnızlığı ve cinsiyet ilişkisinde elde ettiğimiz bulgulara dayanarak, kadınların sahip oldukları yüksek yalnızlık puanlarının, onları işten ayrılmaya daha eğilimli bir hale getirdiğini söylememiz mümkündür. İşten ayrılma niyetiyle anlamlı bir ilişkiye sahip olan diğer faktör ise eğitim durumudur. Elde ettiğimiz sonuçlar işten ayrılma niyeti en düşük olan kesimin lise mezunları olduğunu göstermektedir. Ön lisans, lisans ve lisansüstü mezuniyetlerine sahip olan çalışanların ayrılma niyeti puanları, lise mezunu çalışanların ayrılma niyeti puanlarından daha yüksektir. Günümüz dünyasında lise mezunu bireylerin iş bulmakta daha çok zorlandıkları gerçeğinin bunda etkili olduğu düşünülmektedir. Elde ettiğimiz sonuçların, lise mezunu çalışanların işlerinden ayrılmaları durumunda yeni bir iş bulamayarak ellerindeki işi de kaybetme korkularının bir yansıması olduğunu söylemek mümkündür.
3. İş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelediğimizde korelasyon analizi bize iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,564$) olduğunu göstermiştir. İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisine baktığımızda ise iş yerinde yalnızlığın, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği ($B=1,056$; $p<0,05$) belirlenmiştir. Sonuç olarak yaptığımız çalışma ve elde ettiğimiz veriler, bireylerin iş yaşamlarında deneyimledikleri yalnızlık duygularının, işten ayrılma niyetlerini kayda değer bir ölçüde etkilediğini gözler önüne sermektedir. Bu sebeple örgütler, personel devrinin ve istenmeyen işten çıkmaların önüne geçmek için;

- Yardımlaşmayı, dayanışmayı, işbirliğini ve dostça ilişkilerin gelişmesini teşvik eden bir çalışma ortamı sunmalı,
- Çalışanların sosyalleşebilecekleri uygun şartlar oluşturmali,
- Kişilerarası ilişkilerin gelişmesini teşvik eden bir örgüt yapısı kurmalı,
- Destekleyici yönetim tarzlarını araştırmalı ve bunları hayata geçirmeli,
- Çalışanların sorunlarını çözme odaklı insan kaynakları politikaları uygulamalı ve bunları bir bütün olarak örgüt politikası haline getirmelidirler.

Kadınların, daha yüksek yalnızlık puanlarına sahip oldukları ve işten ayrılmaya daha eğilimli oldukları görülmektedir. Örgütler, bu veriyi dikkate almalı kadın çalışanların ne sebeple yalnız hissettiklerini araştırmalıdır. Bu bağlamda, kadın çalışanların yalnız hissetme sebeplerini, örgüt içi dinamiklerle birlikte değerlendirerek çözümler sunacak uzman görüşleri son derece etkili olacaktır.

Ulaştığımız sonuçlarla birlikte, bu çalışma belirli sınırlılıklara sahiptir. Öncelikle yalnızlığın ölçülmesi son derece zor bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Tez kapsamında yaptığımız bu ölçümler esnasında daha az sosyal temasa ve kısıtlı kişilerarası ilişkilere sahip çalışanların daha az yalnızlık düzeyine sahip olabildikleri, aynı şekilde geniş sosyal ağların içinde bulunan ve daha çok insanla temas kurabilme imkânına sahip çalışanların da daha çok yalnızlık düzeyine sahip olabildikleri tespit edilmiştir. Bu sınırlılık, diğer öznel konular çalışılırken ortaya çıktığı gibi bu çalışmada da ortaya çıkmıştır. Tezin içinde değinildiği gibi öznel bir kavram olan yalnızlığın kesin ve net olarak ölçülmesinin mümkün olmaması, çalışma içinde bir sınırlılık olarak tezahür etmiştir. İkinci olarak tezimizin konusu -iş yeri yalnızlığının kendisine has bir özellik olarak yalnızca iş yeri sınırları içinde yaşanmasından dolayı- mekân olarak iş yeri ile sınırlıdır. Çalışanın iş dışındaki yaşamında deneyimlediği yalnızlık, her ne kadar iş hayatını etkileme potansiyeli taşısa da kapsam dışında bırakılmıştır. Üçüncü olarak örneklemin sınırlılığı karşımıza çıkmaktadır. Her insan yalnızlığı farklı şekilde deneyimlediği için, çok daha büyük örneklem gruplarıyla ve çeşitlendirilmiş kişilik özellikleriyle çalışmak, daha etkili sonuçlar verebilecektir.

Sahip olduğu kısıtlılıklara rağmen çalışmamız, iş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, daha sonraki araştırmacıların bu konu hakkında fikir edinmelerini ve çıkarımlar yapabilmelerini sağlayacaktır. Tez içinde ele aldığımız bu konu;

farklı iş kollarında faaliyet gösteren ve farklı çalışma koşullarına sahip bireyler üzerinde gerçekleştirilerek, ele alınacak işlerde ve şartlarda yalnızlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki bağlantının nasıl olduğu ortaya konabilecektir. Bir diğer fikir olarak aracı faktör kullanılarak çalışma daha da zenginleştirilebilir. İş yükü ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler, aracı faktör olarak seçilebilir ve yalnızlık ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin bu faktör ile nasıl bir değişim göstereceği gözlemlenebilir. Bu çalışmada ulaşılan sonuçlardan biri olan; kadınların iş yerlerinde neden daha fazla yalnız hissettikleri, neden ayrılmaya daha eğilimli oldukları veya her iki sorunun birden cevabı aranarak, konuya cinsiyet farklılıkları bağlamında yaklaşılabılır.



KAYNAKÇA

- Abe, I. I. and Mason, R. B. (2016). "The Role of Individual Interpersonal Relationships on Work Performance in the South African Retail Sector". *Problems and Perspectives in Management*, 14(2), 192-200.
- Ahmed Z., Sabir, , Khosa, M., Ahmad, I. and Bilal, M., A. (2016). "Impact of Employee Turnover on Organisational Effectiveness in Tele Communication Sector of Pakistan". *IOSR Journal of Business and Management*, 18(11), 88-96.
- Ahuja, M., Chudoba, K. M., George, J. F., Kacmar, C. and Mcknight, H. (2002). "Overworked and Isolated? Predicting the Effect of Work-family Conflict, Autonomy, and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers". *Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 3586-3593.
- Aksu, A., A. (2004). "Turnover Cost: Research Among Five-Star Hotels in the City of Antalya, Turkey". *Tourism Analysis*, 9, 207-217.
- Al-Kilani, M. H. (2017). "The Influence of Organizational Justice on Intention to Leave: Examining the Mediating Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction". *Journal of Management and Strategy*, 8(1), 18-27.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Alper A., F. (2015). "İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma". *Journal of International Social Research*, 8(41), 1116-1126.
- Alsaqri, (2014). *A Survey of Intention to Leave, Job Stress, Burnout and Job Satisfaction Among Nurses Employed in the Ha'il Region's Hospitals in Saudi Arabia*. Unpublished Doctoral Dissertation, RMIT University, Australia.
- Ampoamah, P. and Cudjor, K. (2015). "The Effect of Employee Turnover on Organizations (Case Study of Electricity Company of Ghana, Cape Coast)". *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 2(1), 21-24.
- Anderson, C. and Arnoult, L. (1985). "Attributional Style and Everyday Problems in Living: Depression, Loneliness, and Shyness". *Social Cognition*, 3(1), 16-35.
- Andersson, L. (1986). "A Model of Estrangement Including a Theoretical Understanding of Loneliness". *Psychological Repogts*, 58, 683-695.
- Aquino, K., Griffeth, R. W., Allen, D. G. and Hom, P. W. (1997). "Integrating Justice Constructs Into the Turnover Process: a Test of a Referent Cognitions Model". *Academy of Management Journal*, 40(5), 1208-1227.

- Archibald, F. , Bartholomew, K. and Marx, R. (1995). “Loneliness in Early Adolescence: a Test of the Cognitive Discrepancy Model of Loneliness”. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(3), 296-301.
- Armağan, A. (2014). “Yalnızlık Ve Kişilerarası İletişim İlişkisi: Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(30), 27-43.
- Armstrong, M. (2007). *A Handbook Of Employee Reward Management and Practice* (Second Edition). London, Kogan Page, 147-149.
- Arnold, H. J. and Feldman, D. C. (1982). “A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover”. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.
- Arslandaş, H., Adana, F., Ergin, F., A., Kayar, D. and Acar, G. (2015). “Loneliness in Elderly People, Associated Factors and Its Correlation with Quality of Life: A Field Study from Western Turkey”. *Iran J Public Health*, 44(1), 43-50.
- Atak, H. (2009). “Big Five Traits and Loneliness among Turkish Emerging Adults”. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 31(1), 987-991.
- Ateş, H., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2012). “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını açıklayabilir Mi?: Ampirik Bir Araştırma”. *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi*, 7(2), 147-162.
- Ayazlar, G. ve Güzel, B. (2014). “The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325.
- Aykan, E. (2014). “Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150(2014), 413-419.
- Aytaç, (2015). “Loneliness as Mediator Between Job Satisfaction and Intention to Leave: a Study on Prison Staff in Turkey”. *Arabian Journal of Business Management Review*, 5(6), 1-4.
- Aytekin, B. (1978). **Yönetim Görevleri**. Ankara, Kalite Matbaası, 212.
- Azeez, O. R. and Omolade, M. A. (2013). “Workload, Subjective Wellbeing and Organisational Commitment of Bank Workers”. *Contemporary Humanities*, 6, 119-132.
- Bacanak, C. (2016). *The Effect of Organizational Commitment and Workplace Friendships on Intention to Leave: a Comparative Study on Generation X and Y Employee* Master’s Thesis, Yeditepe University, Turkey.
- Balaji, A., B., Claussen, A., H., Smith, C., Visser, , N., Morales, M., J. and Perou, R (2007). “Social Support Networks and Maternal Mental Health and Well-Being”. *Journal Of Women’s Health*, 16(10), 1386-1396.
- Başaran, İ., E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:108, Ankara.

- Başoğlu, B., Şekeroğlu, M., Ö., Altun, E. ve Dinçer, N. (2016). "Öğretmenlerin İş Yaşamındaki Yalnızlıkları ile Sosyo- Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(2), 66-76.
- Bayarçelik, E., B. ve Fındıklı, M. (2017). "İş Tatminin, Örgütsel Adalet ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Rolü". *Beykent University Journal of Social Sciences (BUJSS)*, 10(1), 16-31.
- Bayat, B., Bayat, İ. ve Baykal, B. (2015). *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara, Alter Yayıncılık, 82-83.
- Bedük, A. (2005). *Modern Yönetim Teknikleri*. Ankara, Gazi Kitabevi, 203.
- Beehr, T., Farmer, , Glazer, , Gudanowski, D. and Nair, V. (2003). "The Enigma of Social Support and Occupational Stress: Source of Congruence and Gender Role Effects". *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(3), 220-231.
- Bell, R.A., Roloff, M.E., Van Camp, K. and Karol, H. (1990). "Is It Lonely at the Top? Career Success and Personal Relationships". *Journal of Communication*, 40(1), 9-23.
- Berman, E., West, J. and Richter, M. (2002). "Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers)". *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Bhochhibhoya, A., Dong, Y. and Branscum, P. (2017). "Sources of Social Support Among International College Students in the United States". *Journal of International Students*, 7(3), 671-686.
- Biber, M. (2016). *Kamunun Etik Çıkmazı: Kayırmacılık*, Ankara, Adalet Yayınevi, 3-7.
- Bolat, O., İ., Bolat, T., Seymen, O. ve Katı, Y. (2017). "Otellerde Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kariyer Düzleşmesinin Aracılık Etkisi". *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Borys, and Perlman, D. (1985). "Gender Differences in Loneliness". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(1), 63-74.
- Branham, L. (2005). "Planning to Become an Employer of Choice". *Journal of Organizational Excellence*, 24, 57-68.
- Brough, P. and Frame, R. (2004). "Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: the Role of Social Support and Police Organisational Variables". *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 8-18.
- Buhrmester, D., Furman, W., Wittenberg, M. and Reis, H. (1988). "Five Domains of Interpersonal Competence in Peer Relationships". *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(6), 991-1008.
- Büte, M. (2011a). "Kayırmacılığın Çalışan Davranışları Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerine Etkileri: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma". *Amme İdaresi Dergisi*, 44(1), 135-153.

- Büte, M. (2011b). "Nepotizmin iş Stresi iş Tatmini Olumsuz Söz Söyleme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile işletmeleri Üzerinde Bir Araştırma". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1). 177-194.
- Büte, M. (2011c). "Perceived Nepotism and Its Relation to Job Satisfaction, Negative Word of Mouth and Intention to Quit". *Electronic Journal of Social Sciences*, 10(36), 187-203.
- Cacioppo, J., T., Ernst, J. M., Burleson, M., H., McClintock, M., K., Malarkey, W., B., Hawkley, L., C., Kowalewski, R., B., Paulsen, A., Hobson, J., A., Hugdahl, K., Spiegel, D. and Berntson, G., G. (1999). "Lonely Traits and Concomitant Physiological Processes: the Macarthur Social Neuroscience Studies". *International Journal of Psychophysiology*, 35(2000), 143-154.
- Cacioppo, J., T., Hawkley, L., C., Norman, G., J. and Berntson, G., G. (2011). "Social Isolation". *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1231 (2011), 17-22.
- Carbery, R., Garavan, T. N., O'Brien F. and McDonnell, J. (2003). "Predicting Hotel Manager's Turnover Cognitions". *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 649-679.
- Carmeli, A. and Freund, A. (2004). "Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: an Empirical Investigation". *International Journal of Organization Theory and Behaviour*, 7 (3), 289 -309.
- Chay, Y. (1993)." Social Support, Individual Differences and Wellbeing: a Study of Small Business Entrepreneurs and Employees". *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 66, 285-302.
- Chin-Quee, D., Mugeni, C., Nkunda, D., Uwizeye, M. R., Stockton, L. L. and Wesson, J. (2015). "Balancing Workload, Motivation and Job Satisfaction in Rwanda: Assessing the Effect of Adding Family Planning Service Provision to Community Health Worker Duties". *Reproductive Health*, 13(2), 1-7.
- Chlipala, M., L. (2008). *Longitudinal Study of Loneliness and Depression as Predictors of Health in Mid- to Later Life*. Unpublished Master's Thesi University of North Texa USA.
- Cohen, and Wills, T. (1985). "Stress, Social Support and the Buffering Hypothesis". *Psychological Bulletin*, 98(1), 310-357.
- Collins, C. J. (2007). "The Interactive Effects of Recruitment Practices and Product Awareness on Job Seekers' Employer Knowledge and Application Behaviors". *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 180-190.
- Coplan R., J. and Bowker, J., C. (Editors). (2014). *The Handbook of Solitude: Psychological Perspectives on Social Isolation, Social Withdrawal, and Being Alone*. Wiley-Blackwell Publishing, 5-7.
- Costache, A. (2013). "On Solitude and Loneliness in Hermeneutical Philosophy". *Meta: Research in Hermeneutics, Phenomenology and Practical Philosophy*, 5(1), 130-149.

- Costello T., W. and Zalkind, , (1965). *Psychology in Administration: a Research Orientation* (Third Printing). New Jersey, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, 108.
- Cotton, J. L. and Tuttle, J. M. (1986). "Employee Turnover: a Meta-Analysis and Review With Implications for Research". *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Curtis, and Wright, D. (2001). "Retaining Employee-The Fast Track to Commitment". *Management Research News*, 24(8/9), 59-64.
- Çakır, Vedat ve Çakır, Vesile (2011). "Yalnızlık ve Televizyon Kullanımı". *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 7(1), 131-147.
- Çam, (2002). *Öğrenen Organizasyon ve Rekabet Üstünlüğü*. İstanbul, Papatya Yayıncılık, 152.
- Çeçen, A., R. (2008). "Öğrencilerinin Cinsiyetlerine Ve Anababa Tutum Algılarına Göre Yalnızlık Ve Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 415-431.
- Çetin, A. ve Alacalar, Ç., A. (2016). "İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal Ve Örgütsel Desteğin Rolü". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çetin, A., Güleç, R. ve Kayasandık, A. E. (2015). "Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü". *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 18-31.
- Dalton, D. R. and Todor, W. D. (1979). "Turnover Turned Over: an Expanded and Positive Perspective". *Academy of Management Review*, 4(2), 225-235.
- Daryanto, E. (2014). "Individual Characteristics, Job Characteristics, and Career Development: a Study on Vocational School Teachers' Satisfaction in Indonesia". *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702.
- De Carlo, L., T. (1997). "On the Meaning and Use of Kurtosis". *Psychological Methods*, Vol. 2, No. 3, 292-307.
- De Jong-Gierveld, J. and Kamphuis, F. (1985). "The Development of a Rasch-type Loneliness Scale". *Applied Psychological Measurement*, 9(3), 289-299.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). "İş Yerinde Yalnızlık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Demirci, Y. (2016). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bunların İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dereli, T. (1981). *Organizasyonlarda Davranış*. İstanbul, Ar Yayın Dağıtım, 199.

- Dignam, J., Barrera, M. and West, (1986). "Occupational Stress, Social Support and Burnout Among Correctional Officers". *American Journal of Community Psychology*, 14(2), 177-193.
- Dignam, J. and West, (1988). "Social Support in the Workplace: Tests of Six Theoretical Models". *American Journal of Community Psychology*, 16(5), 701- 724.
- DiPietro, R. B. and Milman, A. (2004). "Hourly Employee Retention Factors in the Quick Service Restaurant Industry". *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 5(4), 31-51.
- DiTommaso, E., Brannen, C. and Best, L. (2004). "Measurement and Validity Characteristics of the Short Version of the Social and Emotional Loneliness Scale for Adults". *Educational and Psychological Measurement*, 64 (1), 99-119.
- DiTommaso, E. and Spinner, B. (1997). "Social and Emotional Loneliness: a Re-Examination of Weiss' Typology of Loneliness". *Personality and Individual Differences*, 22(3), 417-427.
- Doğan T., Çetin B. ve Sungur M. Z., (2009) "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10: 271-277.
- Duru, E. (2008a). "Yalnızlığı Yordamada Sosyal Destek ve Sosyal Bağlılığın Rolü". *Türk Psikoloji Dergisi*, 23(61), 15-24.
- Duru, E. (2008b). "Uyum Zorluklarını Yordamada Yalnızlık, Sosyal Destek ve Sosyal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Analizi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 8(3), 833-856.
- Dussault, M. and Frenette, E. (2014). "Loneliness and Bullying in the Workplace". *American Journal of Applied Psychology*, 2(4), 94-98.
- Efil, İ. (1999). **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon** (Altıncı Basım). İstanbul, ALFA Basım Yayın Dağıtım, 214.
- Elangovan, A. R. (2001). "Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: a Structural Equations Analysis". *Leadership and Organization Development Journal*, 22(4), 159-165.
- Elmas, (2012). *İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O. ve Tanrıverdi, H. (2015). "The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factors in Hotel Businesses: a Study at Five Star Hotels in Istanbul". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207(2015), 385-397.
- Erdem, B. ve Karataş, A. (2015). "The Effects of Cronyism on Job Satisfaction and Intention to Quit the Job in Hotel Enterprises: the Case of Three, Four and Five Star Hotels in Muğla, Turkey". *Manas Journal of Social Studies*, 4(1), 55-74.

- Erdoğan, İ. (1980). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*. İstanbul, Üçdal Neşriyat, 8-9.
- Eren, E. (1979). *İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi*. İstanbul, Met/Er Matbaası, 234-235.
- Ernst, J. and Cacioppo, J. (1998). Lonely hearts: Psychological Perspectives on Loneliness *Applied and Preventative Psychology*, Cambridge University Press, 8(1), 1-22.
- Ertosun, Ö. G. ve Erdil, O. (2012). "The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave". *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Ezra, , ve Ayalon, L. (2009). "Situational Versus Chronic Loneliness as Risk Factors for All-Cause Mortality". *International Psychogeriatrics*, 22(3), 1-8.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. and Loquet, C. (2004). "How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?". *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.
- Fombrun, C. J. and Shanley, M. (1990). "What's in a Name: Reputation-Building and Corporate Strategy". *Academy of Management Journal*, 33(2), 233-258.
- Foubert, J. and Sholley, B. (1996). "Effects of Gender, Gender Role, and Individualized Trust on Self-Disclosure". *Journal of Social Behavior and Personality*, 11(5), 277-288.
- Fromm-Reichmann, F. (1959). "Loneliness". *Psychiatry*, 22, 1-15.
- Gerson, A. and Perlman, D. (1979). "Loneliness and Expressive Communication". *Journal of Abnormal Psychology*, 88(3), 258-261.
- Ghansah, E. (2011). *The Role of Employee Retention on Job Performance: A Case Study of Accra Brewery Company Limited, Accra*. Doctoral Dissertation, Kwame Nkrumah University of Science and Technology, Ghana.
- Ghazali, H. (2010). *Employee Intention to Leave a Job: a Case of Malaysian Fast Food Industry*. Doctoral Dissertation, University of Waikato, New Zealand.
- Giderler, C., Güler, M. ve Giderler, M. E. (2017). "The Correlation Between Organizational Trust and Loneliness at Work-life: a Research on Employees at a Firm in Turkey". *International Journal of Multidisciplinary Thought*, 6(1), 141-148.
- Glazer, and Beehr, T. A. (2005). "Consistency of Implications of Three Role Stressors Across Four Countries". *Journal of Organizational Behaviour*, 26(5), 467-487.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. and Gaertner, (2000). "A Meta-analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium". *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Groeneveld, R., A. and Meeden, G. (1984). "Measuring Skewness and Kurtosis", *Journal of the Royal Statistical Society. Series D (The Statistician)*, Vol. 33, No. 4, pp. 391-399.

- Hart, L., Zasloff, R. and Benfatto, A. (1996). "The Socialization Role of Hearing Dog" *Applied Animal Behaviour Science*, 47(1996), 7-15.
- Hazer, O. ve Boylu, A., A. (2010). "The Examination of the Factors Affecting the Feeling of Loneliness of the Elderly". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9(2010), 2083-2089.
- Hinkin, T. R. and Tracey, J. B. (2000). "The Cost of Turnover: Putting a Price on the Learning Curve". *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(3), 14-21.
- Hojat, M. (1982). "Psychometric Characteristics of the UCLA Loneliness Scale: a Study With Iranian College Students". *Educational and Psychological Measurement*, 42(3), 917-925.
- Hom, P. W. and Kinicki, A. J. (2001). "Toward a Greater Understanding of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover". *Academy of Management Journal*, 44(5), 975-987.
- Hopkins, K., D. and Weeks, D., L., (1990). "Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting", *Educational and Psychological Management*, 1990(50), s 717-729.
- Horowitz, L., French, R. and Anderson, C. (1982). "The Prototype of a Lonely Person". In L. Peplau and D. Perlman (Ed), *Loneliness: a Source Book of Current Theory, Research and Therapy*, 351-378.
- Hunter, J. E., and Hunter, R. F. (1984). "Validity and Utility of Alternate Predictors of Job Performance". *Psychological Bulletin*, 96(1), 72-98.
- İnternet: Cherry, K. (2018). "What You Should Know About Loneliness: Causes and Health Consequences of Feeling Lonely". *Very Well Mind*. URL: <https://www.verywellmind.com/loneliness-causes-effects-and-treatments-2795749>.<http://www.webcitation.org/query?url=https%3A%2F%2Fwww.verywellmind.com%2Floneliness-causes-effects-and-treatments-2795749&date=2018-11-20> adresinden 20 Kasım 2018 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Paul, M. (2013). "The Difference Between Aloneness and Loneliness". *Inner Bonding*. URL: <https://www.innerbonding.com/show-article/3504/the-difference-between-aloneness-and-loneliness.html>.<http://www.webcitation.org/query?url=https%3A%2F%2Fwww.innerbonding.com%2Fshow-article%2F3504%2Fthe-difference-between-aloneness-and-loneliness.html&date=2018-11-20> adresinden 20 Kasım 2018 tarihinde alınmıştır.

İnternet: Smith, J. (2013). "How To Deal With Favoritism At Work". *Forbe* URL: <https://www.forbecom/sites/jacquelynsmith/2013/10/25/how-to-deal-with-favoritism-at-work/#578b784a2a8c>.<http://www.webcitation.org/query?url=https%3A%2F%2Fwww.forbecom%2Fsites%2Fjacquelynsmith%2F2013%2F10%2F25%2Fhow-to-deal-with-favoritism-at-work%2F%23578b784a2a8c&date=2018-11-20> adresinden 20 Kasım 2018 tarihinde alınmıştır.

Jackofsky, E. F. (1984). "Turnover and Job Performance: an Integrated Process Model". *Academy of Management Review*, 9(1), 74-83.

Jackson, J. (1983). *The Alienation of the Individual From Society: A Social-Psychological Theory and Cross-Cultural Comparison*. Unpublished Doctoral Dissertation, Iowa State University, USA.

Johnson, K. (1981). "Toward an Understanding of Labour Turnover?" *Service Industries Review*, 1(1), 4-17.

Jones, W., Freemon, J. and Goswick, R. (1981). "The Persistence of Loneliness: Self and Other Determinants". *Journal of Personality*, 49(1), 27-48.

Kaak, R., Field, H., Giles, W. F. and Norris, D. R. (1998). "The Weighted Application Blank: a Cost Effective Tool That Can Reduce Employee Turnover". *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 39(2), 18-24.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar* (Onuncu Basım). Türkiye: Evrim Yayınevi, 364.

Kahn, R., L., Wolfe, D., M., Quinn, R., P., Snoek, J., D. and Rosenthal, R. A. (1964). "Conflict and Ambiguity: Studies in Organizational Roles and Personal Stress". 19-23.

Kamath, M. and Kanekar, (1993). "Loneliness, Shyness, Self-Esteem, and Extraversion". *Journal of Social Psychology*, 133(6), 855-857.

Karakaya, A., Büyükyılmaz, O. ve Ay, F., A. (2015). "İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir AŞ'de Bir Araştırma". *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 79-100.

Karataş, Z. (2014). "Problem Çözme Becerileri ve Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Aracı Rolü: Bir Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 30, 118 – 140.

Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014). "Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.

Keldal G. ve Atlı, A. (2016). "University Students' Personality Traits as Predictors of their Loneliness Levels". *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 45(2), 131-146.

- Keser, A. ve Dursun, (2017). "Analyzing the Effects of Perceived Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Leave". *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 13(1), 1-14.
- Keser, A. ve Karaduman, M. (2014). "İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi Ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma". *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Khatib, A. (2012). "Exploring the Relationship among Loneliness, Self-esteem, Self-efficacy and Gender in United Arab Emirates College Students". *Europe's Journal of Psychology*, 8(1), 159-181.
- Khatri, N., Fern, C. T. and Budhwar, P. (2001). Explaining Employee Turnover in an Asian Context. *Human Resource Management Journal*, 11(1), 54-74.
- Kılınç H. ve Sevim, , A. (2005). "Loneliness and Cognitive Distortions Among Adolescents". *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 38(2), 69-88.
- Killeen, C. (1998). "Loneliness: an Epidemic in Modern Society". *Journal of Advanced Nursing*, 28(4), 762-770.
- Kirova, A. (2003). "Accessing Children's Experiences of Loneliness through Conversations". *Field Methods*, 15(1), 3-24.
- Koyuncu, M. ve Katlav, E. Ö. (2014). "Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi". *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2). 6-27.
- Krackhardt, D. and Stern, R. (1988). "Informal Networks and Organizational Crises". *Social Psychology Quarterly*, 51(2), 123-140.
- Kram, K. and Isabella, L. (1985). "Mentoring Alternatives: the Role of Peer Relationships in Career Development". *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132.
- Kraus, L., Davis, M., Bazzini, D., Church, M. and Kirchman, C. (1993). "Personal and Social Influences on Loneliness: the Mediating Effect of Social Provisions". *Social Psychology Quarterly*, 56 (1), 37-53.
- Lam, T., Baum, T. and Pine, R. (2001). "Study of Managerial Job Satisfaction in Hong Kong's Chinese Restaurants". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 35-42
- Lamster, F., Nittel, C., Rief, W., Mehl, and Lincoln, T. (2016). "The Impact of Loneliness on Paranoia: an Experimental Approach". *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 54, 51-57.
- Lashley, C. (2000). *Hospitality Retail Management: A Unit Manager's Guide*. Oxford, Butterworth-Heinemann Publishing, 113.
- Lau, and Green, G. (1992). "The Social Stigma of Loneliness: Effect of Target Person's and Perceiver's Sex". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 182-189.

- Law, J., Pearce, P. L. and Woods, B. A. (1995). "Stress and Coping in Tourist Attraction Employees". *Tourism Management*, 16(4), 277 -284.
- Matthews, T., Danese, A., Wertz, J., Odgers, C., L., Ambler, A., Moffitt, T., E. and Arseneault L. (2016). "Social Isolation, Loneliness and Depression in Young Adulthood: A Behavioural Genetic Analysis". *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 51(3), 339-348.
- McBey, K. and Karakowsky, L. (2001). "Examining Sources of Influence on Employee Turnover in the Part-time Work Context". *Career Development International*, 6, 39-48.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, ve Bengül, (2012). "İşyeri Yalnızlığı Ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Miller, J. G. and Wheeler, K. G. (1992). "Unraveling the Mysteries of Gender Differences in Intentions to Leave the Organization". *Journal of Organizational Behavior*, 13, 465-478.
- Mobley, W. H. (1982). "Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research". *Academy of Management Review*, 7, 111-116.
- Moore, D. and Schultz, N. (1983). "Loneliness at Adolescence: Correlates, Attributions, and Coping". *Journal of Youth and Adolescence*, 12(2), 95-100.
- Morrison, R., K., L. (2005). *Informal Relationships in the Workplace: Associations With Job Satisfaction, Organisational Commitment and Turnover Intention* Unpublished Doctoral Dissertation, Massey University, New Zeland.
- Morrison, R., K., L. and Nolan, T. (2007). "Too Much of a Good Thing? Difficulties With Workplace Friendships". *University of Auckland Business Review*, 9(2), 33-41.
- Muchinsky, P. M. (1977). "Employee Absenteeism: a Review of the Literature". *Journal of Vocational Behavior*, 10, 316-340.
- Mucuk, İ. (1996). *Modern İşletmecilik* (Altıncı Baskı). İstanbul, Türkmen Kitabevi, 349.
- Neto, F. (2014). "Socio-Demographic Predictors of Loneliness Across the Adult Life Span in Portugal". *Interpersona*, 8(2), 222–230.
- O'Driscoll, M. and Dewe, P. (2001). "Mediators and Moderators of Stressor-Strain Linkages". In Perrewe, P., Ganster, D. (Ed). *Research in Occupational Stress and Wellbeing: Exploring Theoretical Mechanisms and Perspectives*, JAI Press, New York, 257- 287.
- Okakın, N. (2009). *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi* (İkinci Baskı). İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım, 131.
- Oni, O. O. (2010). *Social Support, Loneliness and Depression in the Elderly*. Unpublished Master's Thesi Queen's University, Canada.

- Özdevecioğlu, M. (1999). “Örgütsel Etkinlik”. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1999), 401-411.
- Özer, M., A. (2015). *21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler* (Üçüncü Baskı). Ankara, Adalet Yayınevi, 338.
- Özer, M., A. (Editör) (2014). *Kamu ve Özel Sektör Yönetimi İçin Yönetim Sözlüğü*. Ankara, Adalet Yayınevi, 418.
- Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2010). “Psikolojik Sözleşme Ve Boyutlarının İş Tatmini Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1). 1-19.
- Özkanan, A. ve Erdem, R. (2016). “Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 7-28.
- Page, R. and Cole, G. (1991). “Demographic Predictors of Self-Reported Loneliness in Adults”. *Psychological Reports*, 68, 939-945.
- Palmer M. and Winters, K, T. (1993). *İnsan Kaynakları* (Çev. D. Şahiner). İstanbul, Rota Yayıncılık, 86.
- Parker, J. and Asher, (1993). “Friendship and Friendship Quality in Middle Childhood: Links With Peer Group Acceptance and Feelings of Loneliness and Social Dissatisfaction”. *Developmental Psychology*, 29(4), 611-621.
- Patricia, O. (2015). “Improving Interpersonal Relationship in Workplaces”. *IOSR Journal of Research and Method in Education (IOSR-JRME)*, 5(6), 115-125.
- Paula, K. (2011). “Yalnızlık Hissi: Teorik Yaklaşımlar” (Çev. Zengin, Ve Kızılgeçit, M.). *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, Cilt 11, Sayı 3, 217-229. (Orijinal makalenin yayım tarihi, 2005)
- Peplau, L., A. and Perlman, D. (1982). “Theoretical Approaches to Loneliness”. *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. 123-134.
- Pinquart, M. (2003). “Loneliness in Married, Widowed, Divorced, and Never Married Older Adults”. *Journal of Social and Personal Relationships*, 20(1), 31-53.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Porter, J. (2011). “Attract and Retain Top Talent”. *Strategic Finance*. 92(12), 56-60.
- Price, J., L. (2001). “Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover”. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Reinking, K. and Bell, R. (1991). “Relationships Among Loneliness, Communication Competence, and Career Success in a State Bureaucracy: a Field Study of the ‘lonely at the Top’ Maxim”. *Communication Quarterly*, 39 (4), 358-373.

- Riordan, C. and Griffeth, R. (1995). "The Opportunity for Friendship in the Workplace: an Underexplored Construct". *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 141 - 154.
- Roedel, E., Verhangen, M., Engels, R., C., M., E., Scholte, R., H., J., Cacioppo, and Cacioppo, J., T. (2016), "Trait and State Levels of Loneliness in Early and Late Adolescents: Examining the Differential Reactivity Hypothesis". *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 18, 1-12.
- Rokach, A. (Ed.). (2013). *Loneliness updated: Recent research on loneliness and how it affects our live* Routledge, USA, 50-51.
- Russell, D., Cutrona, C., Rose, J. and Yurko, K. (1984). "Social and Emotional Loneliness: an Exploration of Weiss's Typology of Loneliness". *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1313-1321.
- Russell, D., Peplau, L. and Cutrona, C. (1980). "The Revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and Discriminant Validity Evidence". *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (3), 472-480.
- Ryff, C. and Singer, B. (1998). "The Contours of Positive Human Health". *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Saklofske, D., Yackulic, R. and Kelly, I. (1986). "Personality and Loneliness". *Personality and Individual Differences*, 7 (6), 899-901.
- Sarason, I., G. and Sarason, B., R. (1985). *Social Support: Theory, Research and Application* Martinus Nijhoff Publishers, Washington, 270-286.
- Schein, E., H. (1978). *Örgüt Psikolojisi* (Çev. M. Tosun). Ankara, Doğan Basımevi, 65.
- Schmidt, L. and Fox, N. (1995). "Individual Differences in Young Adults' Shyness and Sociability: Personality and Health Correlates". *Personality and Individual Differences*, 19(4), 455-462.
- Schultz, N. and Moore, D. (1986). "The Loneliness Experience of College Students: Sex Differences". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12(1), 111-119.
- Sezici, E. and Yildiz, H. (2017). "Algılanan Örgütsel Kronizmin İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü". *Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 38-55.
- Shaver, P., Furman, W. and Buhrmester, D. (1985). "Transition to College: Network Changes, Social Skills, and Loneliness". In Duck and D. Perlman (Ed), *Understanding personal relationships: An interdisciplinary approach*, 193- 219.
- Shaver, P., R. and Brennan, K., A. (1991). "Measures of Depression and Loneliness" In Robinson, J., P., Shaver, P., R., Wrightsman, L., (Eds). *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*, 195-289.

- Silva, H., D., Campagnoli, R., R., Mota, B., E., F., Araújo C., R., V., Álvares, R., , R., Mocaiber, I., Rocha-Rego, V., Volchan, E. and Souza, G., G., L. (2017). "Bonding Pictures: Affective Ratings Are Specifically Associated to Loneliness but Not to Empathy". *Frontiers in Psychology*, 8(1136), 1-9.
- Sims, R. R. (1994). "Human Resource Management's Role in Clarifying the New Psychological Contract". *Human Resource Management*, 33(3), 373-382.
- Snell, K., D., M. (2015). "Agendas for the Historical Study of Loneliness and Lone Living". *The Open Psychology Journal*, 2015, 8(2), 61-70.
- Sønderby, L. C. and Wagoner, B. (2013). "Loneliness: An Integrative Approach". *Journal of Integrated Social Sciences*, 3(1), 1-29.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara, Detay Yayıncılık, 223.
- Spindler, G. (1994). "Psychological Contracts in the Workplace—a Lawyer's View". *Human Resource Management*, 33(3), 325-333.
- Spitzberg, B. and Hurt, H. (1987). "The Relationship of Interpersonal Competence and Skills to Reported Loneliness Across Time". *Journal of Social Behavior and Personality. Special Issue: Loneliness: Theory, Research, and Applications*, 2(2), 157-172.
- Stefancic, A. (2014), *"If I Stay By Myself, I feel Safer": Dilemmas of Social Connectedness among Persons with Psychiatric Disabilities in Housing First*. Unpublished Doctoral Dissertation, Columbia University, New York.
- Stiles, P., Gratton, L., Truss, C., Hope-hailey, V. and McGovern, P. (1997). "Performance Management and the Psychological Contract". *Human Resource Management Journal*, 7(1), 57-66.
- Stokes, J. (1985). "The Relation of Social Network and Individual Difference Variables to Loneliness". *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (4), 981-990.
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work: Management and Prevention*. Oxford, Butterworth-Heinemann Publishing, 4-20.
- Stroebe, M., van Vliet, T., Hewstone, M. and Willis, H. (2002). "Homesickness Among Students in Two Cultures: Antecedents and Consequences". *British Journal of Psychology*, 93(2), 147-168.
- Stroebe, W., Stroebe, M., Abakoumkin, G. and Schut, H. (1996). "The Role of Loneliness and Social Support in Adjustment to Loss: a Test of Attachment Versus Stress Theory". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(6), 1241-1249.
- Surji, K., M. (2013). "The Negative Effect and Consequences of Employee Turnover and Retention on the Organization and Its Staff". *European Journal of Business and Management*, 5(25), 52-65.
- Şahin, F. (2011). "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi". *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.

- Şantaş, G., Işık, O. ve Demir, A. (2016). "The Effect of Loneliness at Work; Work Stress on Work Alienation and Work Alienation on Employees' Performance in Turkish Health Care Institution". *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
- Tabancalı, E. (2016). The Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Loneliness at the Workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 263-280.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*. Ankara, Nobel Basımevi, s 19.
- Taylı, A., "Coping with Loneliness: Methods Young People Often Prefer". *Journal of Educational and Social Research*, 4(6), 111-120.
- Taylor, , E. (2008). "Fostering a Supportive Environment at Work". *The Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 265-283.
- Tekingündüz, ve Kurtuldu, A. (2015). "İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği". *Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517.
- Telli, E., Ünsar, A. ve Oguzhan, A. (2012). "Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama". *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık, 135-150.
- Theeke, L., A., Mallow, J., A., Moore, J., McBurney, A., Rellick, and VanGilder, R., (2016). "Effectiveness of Listen on Loneliness, Neuroimmunological Stress Response, Psychosocial Functioning, Quality of Life, and Physical Health Measures of Chronic Illness". *International Journal of Nursing Sciences*, 3(3), 242-251.
- Thomas, J. (2015). "Study on Causes and Effects of Employee Turnover in Construction Industry". *International Journal of Science and Research*, 4(2), 3041-3044.
- Ton, Z. and Huckman, R. (2008). "Managing the Impact of Employee Turnover on Performance: the Role of Process Conformance". *Organization Science*, 19(1), 56-68.
- Topaloğlu, H. ve Arastaman, G. (2016). "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme". *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36.
- Topcu, M., K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Tortop N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M., A. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Altıncı Baskı). Ankara, Nobel Yayıncılık, 256.
- Upadhayay, B., K. and Khokhar, C. P. (2006). "Personality Traits And Feeling Of Loneliness In Unemployed Youths". *Europe's Journal of Psychology*, 2(4).
- Uruk A., Ç. ve Demir A. (2003). "The Role of Peers and Families in Predicting the Loneliness Level of Adolescents". *The Journal of Psychology*, 137(2), 179-193.

- Van Baarsen, B., Snijders, T., Smit, J. and van Duijn, M. (2001). "Lonely but Not Alone: Emotional Isolation and Social Isolation as Two Distinct Dimensions of Loneliness in Older People". *Educational and Psychological Measurement*, 61(1), 119-135.
- Vanhalst, J. (2012). *Loneliness in Adolescence: Developmental Course, Antecedents, and Consequence* Unpublished Doctoral Dissertation, Radboud Universiteit Nijmegen, Faculteit Der Sociale Wetenschappen, Behavioural Science Institute, Holland.
- Varga, and Piko, B., F. (2015). "Being Lonely or Using Substances With Friends? A Cross-sectional Study of Hungarian Adolescents' Health Risk Behaviours". *BMC Public Health*, 15(1107), 1-9.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. and Fisher, J. (1999). "The Role of Social Support in the Process of Work-Stress: a Meta-Analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314-334.
- Vos, A. D., Buyens, D. and Schalk, R. (2005). "Making Sense of a New Employment Relationship: Psychological Contract-related Information Seeking and the Role of Work Values and Locus of Control". *International Journal of Selection and Assessment*, 13(1), 41-52.
- Weisberg, J. and Kirschenbaum, A. (1993). "Gender and Turnover: a Re-examination of the Impact of Sex on Intent and Actual Job Changes". *Human Relations*, 46(8), 987-1006.
- Weiss, R. (1973). "Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation". MA: The MIT Press, Cambridge.
- Wen, M. and Wang, G. (2009). "Demographic, Psychological, and Social Environmental Factors of Loneliness and Satisfaction among Rural-to-Urban Migrants in Shanghai, China". *International Journal of Comparative Sociology*, 50(2), 155-182.
- Williams, J. and Solano, C. (1983). "The Social Reality of Feeling Lonely: Friendship and Reciprocation". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9(2), 237-242.
- Winstead, B., Derlega, V., Montgomery, M. and Pilkington, C. (1995). "The Quality of Friendship at Work and Job Satisfaction". *Journal of Social and Personal Relationships*, 12(2), 199-215.
- Wittenberg, M. and Reis, H. (1986). "Loneliness, Social Skills, and Social Perception". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12(1), 121-130.
- Wright, L., (2005). *Loneliness in the Workplace*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Canterbury, USA.
- Wright, T. A. (1993). "Correctional Employee Turnover: a Longitudinal Study". *Journal of Criminal Justice*, 21, 131-142.
- Yamaguchi, M., Smith, A. and Ohtsubo, Y. (2016). "Loneliness Predicts Insensitivity to Partner Commitment". *Personality and Individual Differences*, 105, 200-207.

- Yaşar, M., R. (2007). “Yalnızlık”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler*, Cilt: 17, Sayı: 1 Sayfa: 237-260.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftiyıldız, K. (2014). “İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). “Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yücekaya, P., Rençber, Ö. F. ve Topçu, U. C. (2016). “Effect of Perception of Nepotism and Employee Satisfaction on Turnover Intentions: an Empirical Study in Hospitality Enterprises”. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business and Economics Journal*, 52, 330-339.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara, Gazi Kitabevi, 139.
- Zhao, H., Wayne, J., Glibkowski, B.C. and Bravo, J. (2007). “The Impact of Psychological Contract Breach on Work-Related Outcomes: a Meta-Analysis”. *Personnel Psychology*, 60, 647-680.
- Zilioli, , Slatcher, R., B., Chi, P., Li, X., Zhao, J. and Zhao, G. (2017). “The Impact of Daily and Trait Loneliness on Diurnal Cortisol and Sleepamong Children Affected by Parental HIV/AIDS”. *Psychoneuroendocrinology*, 75(2017), 64-71.





EKLER

EK-1. Anket Formu**ANKET FORMU**

Değerli katılımcı;

Aşağıda yer alan anket formundan Prof. Dr. Belgin AYDINTAN danışmanlığında gerçekleşmekte olan yüksek lisans tez çalışmasında yararlanılacaktır. Anket sonuçları genel olarak değerlendirilecek ve isminiz, çalıştığınız kurum ve departman gibi bilgiler sizden istenmeyecektir. Sorulara içtenlikle cevap vermeniz, bilimsel olarak tutarlı sonuçlara ulaşmamızda ve tezin ele aldığı sorunlara gerçekçi çözümler üretebilmemizde son derece önemlidir.

Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Yiğithan Erköse

Gazi Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Cinsiyetiniz:	☐ Kadın	☐ Erkek
Medeni durumunuz:	☐ Evli	☐ Bekâr
Çocuk sayınız:		
Yaşınız:		
Eğitim durumunuz:	☐ Lise	☐ Ön lisans
	☐ Lisans	☐ Yüksek lisans ve üstü
Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?		
Şu an çalışmakta olduğunuz kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız?		
Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz:	☐ Yönetici olan	☐ Yönetici olmayan

BÖLÜM 2: İŞ YERİNDE YALNIZLIK

Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi belirten seçeneğin üzerine X işareti koyunuz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.					

EK-1. (devam) Anket Formu

Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi belirten seçeneğin üzerine X işareti koyunuz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.					
3. Birlikte çalıştığım insanlarla aramda mesafe koyduğumu hissediyorum.					
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.					
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.					
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.					
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim					
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek v) katılırım.					

EK-1. (devam) Anket Formu

12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.					
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.					
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.					
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					

BÖLÜM 3: İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi belirten seçeneğin üzerine X işareti koyunuz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım.					
2. Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.					
3. Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.					
4. İşimden ayrılmayı düşünüyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ERKÖSE, Yiğithan
 Uyuğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 04/07/1994 Ankara
 Medeni hali : Bekâr
 Telefon : 0534 410 16 00
 e-mail : erkoseyigithan@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi	2016-Devam ediyor
Lisans	Gazi Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi	13/06/2016
Lise	Cumhuriyet Lisesi	20/06/2012

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

1. İKSAD I. Sosyal Bilimler Kongresi Özet Kitabı, "İş Yerinde Yalnızlık: İhmal Edilmiş Bir Araştırma Alanı", ISBN: 978-605-9885-61-4. ss: 579-580,
2. LİOS 3. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu Bildiri Kitabı, "İş Yeri Yalnızlığı ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bir Araştırma", ISBN: 978-975-7328-72-8. ss: 375-380,



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

