

Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri

Effects of Employees' Perception of Organizational Loneliness on Job Satisfaction and Intention to Leave

Meral ERDİRENÇLEBİ*
Ebru ERTÜRK **

Öz

Bu çalışmada işletmelerdeki çalışanların örgütsel yalnızlık algıları ile iş tatminleri, işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmak amaçlanmıştır. Literatürde örgütsel yalnızlık iş tatmini ya da işten ayrılma niyeti arasında bulunan ilişkiye dair sınırlı sayıda araştırma mevcuttur. Araştırma amacı doğrultusunda Konya il merkezindeki iki adet kamu bankası çalışanları esas alınmıştır. Anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Büro çalışanlarından geri dönen anket sayısı 182 olmuştur. Veriler, betimleyici analizler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli ile değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel yalnızlığın iş tatminin azalttığı ve işten ayrılmayı tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yalnızlık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

Jel kodları: M19, M54.

Abstract

In this study, it was aimed to investigate whether there is a relationship between perceptions of organizational loneliness and job satisfactions and intentions to leave work. There is limited research in the literature on the relationship between organizational loneliness and job satisfaction or intent to leave work. Two public bank employees in Konya province center were taken as the basis for the research purpose. Data were collected by questionnaire method. The number of the questionnaires returned from the office staff was 182. The data were evaluated with descriptive analysis, explanatory and confirmatory factor analysis, correlation analysis and Structural Equation Model. According to the results of the analysis, organizational loneliness has resulted in reducing job satisfaction and triggering intention to leave work.

Key Words: Organizational Loneliness, Job Satisfaction, Intention to Leave

Jel Codes: M19, M54.

Giriş

Günümüz rekabet şartları gereği, işletmeler sürdürülebilirliklerini sağlamak amacıyla etkinlik ve verimliliklerini artırmak zorundadırlar. Tam da burada “mutlu işletme” kavramı ortaya çıkmaktadır. Mutlu işletme yaratmada etkinlik ve verimliliğin yanı sıra çalışan mutluluğu, özlem ve beklentilerinin karşılanması söz konusudur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013, 4). Çünkü işletmelerin sürdürülebilirliklerinde insan kaynakları kritik başarı faktörünü oluşturmaktadır. Fiziksel ve duygusal özellikleri kişiden kişiye farklılık gösteren çalışanlar doğaları gereği sosyal yapılardır ve işletmeler çalışanlarının oluşturduğu sosyal yapılar bütünüdür. Çalışanlar arası gelişen bu ilişkiler bütünü, bireylerin işe, arkadaşlarına ve işletmeye olan tutum ve davranışlarında etkili olmaktadır. Çalışanlar arası ilişkilerde yaşanan ve çözülemeyen bazı sorunlar onların fiziksel ve duygusal mutlu oluşlarını etkileyerek iş yerinde yalnızlığa itmektedir. Bu durum ise iş tatminini düşürmekte, örgütsel bağlılığı azaltmakta ve sonuçta işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Hâlbuki rekabette önemli bir güç kaynağını oluşturan uzman insan kaynağının işletmeden ayrılması istenen bir durum değildir.

Buradan hareketle, hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden olan bankalarda, yaşanan işyeri yalnızlığının, iş tatmini, işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmak amaçlanmıştır.

* Dr. Öğr. Üye., Necmettin Erbakan Üniversitesi, UBF Bankacılık Bölümü, merdirencelebi@konya.edu.tr.

** Dr. Öğr. Üye., Necmettin Erbakan Üniversitesi, UBF Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, ebruerturk@konya.edu.tr.

Araştırma amacı doğrultusunda Konya il merkezindeki iki adet kamu bankası çalışanları esas alınmıştır. Anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, örgütsel yalnızlık algısı iş tatminini negatif yönde; işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir. Çalışanların iş tatmini algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde ve örgütsel yalnızlık algısı iş tatmini aracılığı ile işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel Yalnızlık

Yalnızlık kavramı, “yalnız olma durumu, kimsesizlik” biçiminde tanımlamaktadır (TDK, 2017). Peplau & Perlman (1982, s.2-3), yalnızlığın sosyal ilişkilerdeki bir takım noksanlıklar nedeniyle meydana gelen kişisel bir durum olduğunu ve can sıkıcı olduğunu ifade etmektedirler. De Jong-Gierveld (1987, s.120), yalnızlığı kişinin bazı sosyal ilişkiler kuramaması ya da geliştirememesi sonucu yaşadığı kötü ve kabullenilmesi zor bir durum biçiminde tanımlamaktadır. Güney’ göre (2004, s.260), yalnızlık kavramı; kişinin ilişki kurmada başarısızlığı sonucu oluşan memnuniyetsizlik veya ruhsal sıkıntıdır.

Yalnızlık, kişinin ideal sosyal çevresi ile olan sosyal ve samimi (kişiler arası iyi ilişkiler) ilişki ağında bir takım eksikliklerinden özellikle de bu ağın dar oluşundan kaynaklanan, sıkıntı verici ve üzücü bir süreçtir (Wright, 2005, s.15; Wright vd., 2006, s.60). Diğer yandan ilişki yapısında ters giden bazı hususlara dair bir ipucudur (Oğuz ve Kalkan, 2014, s.788). Yakut ve Certel’e göre (2006, s.172); kişinin ait olma, kabul görme, takdir edilme, vb. psiko-sosyal ihtiyaçlarının yeteri düzeyde karşılanamaması sonucunda hissettiği ötekileşme sürecidir.

Günlük hayatta yaşanan yalnızlık modern toplumlarda insanların en çok yakındığı konuların başında gelmektedir. Diğer yandan bireyin sadece günlük yaşamında değil, iş yaşamında da görülebilmektedir. Örgütlerde insanlar sadece bir selamlaşma ile başlayıp evlilikle sonuçlanabilen bir ilişki ağı içerisinde yaşamaktadırlar. Bu ağ içerisinde normal hayatta var olan birtakım his ve duyguların (mutluluk, üzüntü, kızgınlık, endişe gibi) yaşanması olasıdır. Ayrıca örgütlerde daima olumlu duyguların yaşanacağını düşünmek doğru değildir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s.139). Öte yandan günlük hayatta sağlıklı ilişkiler kurarak yalnızlık duygusu nedir bilmeyen bir kişi, çalışma ortamında bulunan arkadaşlarıyla ilişki kurma ve geliştirmede problemler yaşayabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlık, sadece iş hayatında yaşanması nedeniyle genel yalnızlıktan farklılık göstermektedir (Doğan, vd., 2009, s.272).

Wright (2005, s.64-65), iş yerinde yaşanan yalnızlığın; yaşanan çevresel (yetişilen kültür yapısı, aile desteği, vs.), örgütsel (iş yükü, denetim alanı, örgütsel iletişim, örgüt iklimi, yönetici desteği, iş arkadaşı desteği, vs.) ve bireysel (kişilik özellikleri, kaygı, utangaçlık, karamsarlık, vs.) faktörlerden kaynaklı oluştuğunu savunmaktadır.

Günümüz iş dünyasında yaşanan hızlı değişimle birlikte yalnızlık sorunu giderek yaygınlaşmaktadır. Hızlı değişim, hareketli yaşam şartları insanların dengesini zorlamakta; güvensizliği yanında getirmekte, hayal kırıklığı yaşama korkusu ilişkilerde yüzeyselliği ve yabancılaşmayı, zaman içerisinde de insanlarla ilişkilerin bozulmasına neden olmaktadır. Gün geçtikçe kişilerin ilişkileri sınırlanmakta, birbirleriyle zaman geçirme azalmakta ve bunun önemi göz ardı edilmektedir. Bunun sonucunda ise yalnız kalmaları ağırlık kazanmaktadır (Mercan vd., 2012, s.215).

Örgütsel yalnızlık yazınında en çok kullanılan iki alt boyut olan sosyal yalnızlık (sosyal arkadaşlık) ve duygusal yalnızlık; Wright ve arkadaşları tarafından (2006, s.66) geliştirilmiştir. Literatürde sıkça kullanılan bu alt gruplar; (Wright vd., 2006; Şişman ve Turan, 2004; Ay, 2015; Çetin ve Alacalar, 2016, s.196):

1-Sosyal yalnızlık (sosyal arkadaşlık), sosyal ilişkileri kapsayan olumsuz bir durumdur. Sosyal yalnızlık, örgüt içindeki bireyin çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişki kuramaması veya kendisinin benimsediği bir sosyal grup içinde bulunamaması halidir. Bu bireylerde utangaçlık, başkaları tarafından kabul görmeme korkusu ve ötekileşme görülmektedir (Karacaoğlu ve Yumuk, 2014, s.560). Bireyin işle ilgili düşüncelerini ve sorunlarını dile getirmekte zorlandığı, kendisini örgüt içi gelişen arkadaş gruplarının bir parçası olarak göremediği gözlemlenmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016, s.196). Kişiler, örgütsel sosyalleşme süreci içinde yer aldıkları zaman bu olumsuz durumu atlatabilmektedirler. Diğer yandan, araştırmalar altı tür ilişkiden herhangi birinin olmayışının sosyal yalnızlığa yol açacağını göstermektedir. Bu ilişki türleri: bağlanma, sosyal bütünleşme, takdir görme, güvenilir dostluklar kurma, koruma-korunma ve rehberlik etmedir (Şişman ve Turan, 2004, s. 120; Ay, 2015, s.1119). Örgütün diğer çalışanlarıyla kolay iletişim sağlayamayan, piknik, yemek, kutlama gibi aktivitelerde yer almayan, düğün, doğum, cenaze gibi özel günlere katılmayan çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnız oldukları söylenebilir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s.139).

2-Duygusal yalnızlık ise; bireyin başkalarıyla yakın ilişkiler kuramamasıdır (Yılmaz ve Altınok, 2009, s.455). Başka bir deyişle ilişki kalitesinde yaşanan sorundur. Duygusal yalnızlık boyutunda birey, mesai arkadaşları tarafından anlaşılmadığına inanmaktadır. Bu nedenle duygu ve düşüncelerini onlara açmamaktadır. Kendisini ötelenmiş olarak düşünen birey, huzursuz olduğundan diğer çalışanlarla arasına sınır koymaktadır (Çetin ve Alacalar, 2016, s.196). Duygusal yalnızlık, kalıcı hasar bırakan kaza, ölüm, çocukluk tramvaları ve boşanma gibi bazı yaşanmışlıklardan kaynaklanmaktadır. Duygusal yalnızlık, çalışanın önceki süreçlerde mevcut olan ilişkilerine benzerlik gösteren ilişkiler kurmasıyla yok edilebilir (Şişman ve Turan, 2004, s.120; Erdil ve Ertosun, 2011, s.507; Canlı vd, 2013, s. 564). Kaygı, aşırı uyarılmışlık, küçük şeylere aşırı hassasiyet, açıklanamayan korkular, örgütteki diğer çalışanların davranışlarını yanlış anlama eğilimi belirtileridir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s.139).

İş Tatmini

İş tatmini kavramı Türkçe Sözlükte; “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna erme, doyum” (TDK, 2017) biçiminde tanımlanmıştır. Kavramla ilgili olarak literatürde farklı tanımlarla karşılaşılmaktadır. Locke & Latham’a göre (1990, s.244) işyerinde gösterdikleri yüksek performansın neticesinde adil olarak ödüllendirilen bireyler kendilerini işle ilgili hedefler bakımından başarılı hissedip, iş tatmini yaşarken, ödülleri yetersiz ve adaletsiz olduğunu düşünen bireyler ise kendilerini başarısız hissederek iş tatminsizliği yaşayacaktır. Spector’a göre (1997) iş tatmini insanların işlerini sevme derecesidir ve bireylerin işleri ve işin farklı yönleri hakkında hissettikleri duygular bütünüdür. Bazı insanlar işlerinden zevk alırlar ve işlerini hayatlarının merkezi haline getirirler; bazıları ise işlerinden nefret ederler ve sadece yapmak zorunda oldukları için o işi yaparlar. Eğinli (2009, s.35-36) iş tatminini; bireyin işinden ve işi ile ilgili diğer faktörlerden aldığı haz ve mutluluk ya da bireyin işle ilgili duygusal tepkilerinin toplamı şeklinde açıklamıştır. İş tatmini; Şişman ve Turan’a göre (2014, s.119) kişinin işinden memnuniyet düzeyini ifade etmekte iken, Aktaş ve Şimşek (2015, s.210)’a göre ise “bireyin işine, işyerine yönelik genel hoşnutluğu, işe karşı geliştirdiği duygu ve düşüncelerin bütünü” şeklinde ifade edilmiştir.

Literatürde yer alan iş tatmini iç ve dış iş tatmini alt boyutları olarak ele alındığı gibi aşağıda yer alan boyutlarla da ele alınmaktadır (Gürbüz, 2007, s.124-137; akt. Mert, 2011, s.123):

1-Ücret tatmini: Çalışanın gerek fikri gerekse bedeni emeğinin karşılığını açıklayan ücret, kişiyi motive eder. Şayet çalışan için aldığı ücret yeterli ise tatmin oluşacakken, yetersizse tatminsizlik ve düşük verimliliğe yol açmaktadır.

2-Yükselme olanakları: Çalışanın örgüt içinde statü, yetki ve sorumluluk bakımından daha üst düzeyde bir pozisyona getirilmesine terfi denir. Çalışanlar, kendilerine yükselme olanağı sunulduğu takdirde iş tatminleri artmaktadır.

3-Performansa dayalı ödüllendirme: Çalışanın işinde gösterdiği gayret sonucunda elde etmeyi beklediği çıktılardan birisi de ödüldür. Örgütler, etkin ve verimli biçimde çalışan bireyleri ödüllendirir, buna bağlı olarak çalışanın iş tatmini ve motivasyonunu da artacaktır.

4-Çalışma arkadaşları ile ilişkisinden doğan tatmin: İş arkadaşlarının çalışana sağladığı destek ve işbirliği, iş tatminini önemli oranda etkilemektedir. Kişiler, çalışma arkadaşlarının araç-gereç, fikri çaba ve dayanışma yoluyla kendilerine destek verdiklerini hissettiklerinde tatminleri artmaktadır.

5-İşten duyulan tatmin: Bireyin yaptığı yüklediği anlam, işle ilgili duygu ve düşünceleri iş tatminini etkilemektedir. Çalışanın yaptığı işten haz alıyor olması, anlamlı ve önemli bir işle iştigal ettiğini düşünmesi, iş tatmini arttırmaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti

İş tatmini ile oldukça ilgisi bulunan bir diğer önemli kavram ise işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın parçası olduğu örgütten ayrılmaya dair bilinçli bir karar vermeye niyet etmesidir (Barrlett, 1999, s.70). Rusbelt vd. (1988, s.599), “çalışanların işyerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda yapacakları yıkıcı ve aktif eylemler bütünü” biçiminde tanımlamaktadırlar (Büte, 2011, s.182).

İşten ayrılma (istifa) genel itibariyle, çalışanın işyerinden istekli ya da isteksiz ayrılması anlamına gelmektedir. İşten ayrılma genellikle belirli bir süreç izleyerek gerçekleşir ve en önemli aşamalardan bir tanesi işten ayrılma niyetidir. Bu aşamada birey şu anki mevcut işini bırakmayı ciddi bir şekilde düşünmektedir. İşten ayrılma niyeti, alternatif iş olanakları gibi dış etkenlerden oluşabileceği gibi bireye özgü nedenlerden veya örgütsel faktörlerden dolayı da ortaya çıkabilmektedir (Bayarçelik ve Fındıklı, 2016, s.404).

İşgücü devir modelleri; bireyin işten ayrılma kararını açıklayan ve belirleyen biyo-demografik, örgütsel, iş özellikleri ve işgücü piyasasıyla ilgili faktörleri içermektedir. İşten ayrılma niyeti her ne kadar işi bırakmanın bir sinyali olarak görülse de gerçek işgücü devrinin bir öngörüsü olduğuna dair tutarlı bir bulgu bulunmamaktadır (Weisberg, 1994, s.4).

İşten ayrılma niyeti çalışanın daha iyi bir iş için işten ayrılması halinde olumlu olarak görülürken; örgüt buna bir kayıp gözüyle bakmakta ve olumsuz şekilde algılamaktadır. Bu negatif algı; nitelikli çalışandan yoksun kalma, yerini doldurmak için yeni çalışanı işe alma ve yeni personelin eğitimi gibi maliyetleri kapsamaktadır. Bunun yanı sıra bir çalışanın işinden ayrılması, diğer çalışanlar arasında var olan sosyalleşme düzeyinin azalmasına ve iletişimin ağının bozulmasına, kaygı ve huzursuzluğun meydana gelmesine ve yeni alınacak personelle adaptasyon problemleri yaşanmasına neden olabilmektedir (Kanten, 2014, s.14).

Öte yandan çalışanın işyeriyle duygusal bir bütünlük oluşturmaya iş tatminini artırmakta, devamsızlık ve işten ayrılma gibi negatif davranışların önüne geçmektedir. Çalışanın örgüt ile bütünleşmesi motivasyonu da arttırmaktadır (Van Knippenberg ve Sleebos 2006, s.571; akt. Tuna ve Yeşiltaş, 2014, s.106).

İşten ayrılma niyeti, iş yükünün aşırı boyutlarda olması, yönetici ve sosyal desteğin eksikliği, iş-özel yaşam dengesinin kurulamaması, aşırı stres, düşük iş tatmini, düşük örgütsel

bağlılık, yetersiz ücret, kariyer fırsatlarının sınırlı oluşu gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015, s.1503).

Örgütsel Yalnızlık İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Literatürde üç kavrama dair çalışmalar taranmıştır. Ulaşılabilen çalışmalara bakıldığında;

Erdil ve arkadaşları (2004) tekstil sektöründe yaptıkları araştırmada arkadaşlık ortamının iş tatminini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Çifçi ve Dikmenli (2015) çalışmalarında; coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini artarken örgütsel yalnızlıklarının azaldığını belirlemişlerdir. Demirbaş ve Haşit (2016) araştırmalarında; akademisyenlerin örgütsel yalnızlık algısının işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Kaymaz ve arkadaşlarına (2014) göre örgütsel yalnızlık işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir. Ertosun ve Erdil'in (2012) araştırma bulgularına göre duygusal yoksunluk boyutu işe devam ya da ayrılma kararını yönlendirmektedir. Şişman ve Turan (2004) MEB çalışanlarının iş tatminiyle örgütsel yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, anlamlı bir ilişkiye ulaşamamışlardır. Wright (2005, s.2-5), örgüt içerisinde çalışanın kendisini yalnız hissetmesinin, düşünme ve karar verme yeteneğini etkileyerek hem bireysel hem de örgütsel etkinlik üzerinde negatif sonuçlara neden olabileceğini de ifade etmektedir. Wright'a göre (2005, s.189), örgütsel yalnızlığın çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde de negatif yönlü bazı etkileri bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen çalışmalardan yola çıkılarak bu çalışmada oluşturulan hipotezler şunlardır:

- H1=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatmini düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.
- H2=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.
- H3=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatmini aracılığı ile işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Ancak yapılan literatür taramasında, örgütsel yalnızlığın hem iş tatmini hem de işten ayrılma niyeti ile bir arada ele alınmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durumda çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Lambert ve arkadaşları (2001) çalışmalarında iş tatmininin işten ayrılma niyetinin en belirgin öncülerinden biri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çekmecelioğlu (2005) araştırmasında iş tatmini ile işten ayrılma niyetinin birbirlerini negatif yönde etkiledikleri sonucuna varmıştır. Coomber ve Barriball'ın (2007) hemşireler üzerinde yapılan araştırmaları konu alan dergilerdeki makaleleri taradıkları araştırmada elde ettikleri bulgular stres ve liderlik konularının iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaya devam ettiği yönündedir. Poyraz ve Kama (2008) çalışmasında, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Yazıcıoğlu'nun (2009) konaklama işletmelerinde yapmış olduğu çalışmasında benzer biçimde negatif yönlü bir ilişki görülmektedir. Turunç ve arkadaşları (2010) devlet üniversitesinde görev yapan öğretim üyeleriyle yaptıkları çalışmalarında iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediğini ve dolayısıyla düşürücü bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. MacIntosh ve Doherty (2010) bulgularında ise; örgüt kültürünün iş doyumunu açıklama oranının düşük düzeyde olduğu, işten ayrılma niyetini açıklama oranının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Anafarta (2015) özel bir hastanede hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada; iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır. Tekingündüz ve Kurtuldu (2015) bir kamu

hastanesindeki hastane çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir. Literatürde yer alan diğer bazı araştırmalarda da, çalışanların iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Bayarçelik ve Fındıklı, 2016, Lambert et all., 2001, Coomber & Barriball, 2007; MacIntosh & Doherty, 2010; Zincirkıran vd., 2017).

Yukarıda yer alan iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların genel sonucu; iki değişken arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu yönündedir. Bu amaçla çalışmada oluşturulan hipotez şöyledir:

- H4=Çalışanların iş tatmini düzeyleri işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

Metodoloji

Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Bu araştırmanın temel amacı işletmelerdeki çalışanların örgütsel yalnızlık algıları ile iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını araştırmaktır.

Araştırma amacı doğrultusunda hizmet sektöründe yer alan devlet bankaları esas alınmıştır. Bankalarla ilgili olarak sınırlandırma yapmak amacıyla, Konya il merkezinde faaliyette bulunan ve en çok şubesi olan iki devlet bankası ana kütle olarak belirlenmiştir. Konya ili merkezinde faaliyet gösteren bu bankalardan her ikisinin de Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay-Selçuklu-Meram-Merkez) 17 şubesi bulunmaktadır. Bu şubelerde toplamda 218 büro çalışanı bulunmaktadır. Anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Bütün büro çalışanlarına anket dağıtılmış ancak geri dönen anket sayısı 182 olmuştur. Bu anketlerden bazıları eksik doldurulduğundan analize dâhil edilmemiştir. Toplamda 166 veri analize tabi tutulmuştur. Anket geri dönüş oranı % 76'dır.

Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler ve Veri Toplama

Araştırma kapsamında dört bölüm ve 64 ifadeden meydana gelen bir anket kullanılmıştır. Birinci bölüm katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorulardan (7 soru) oluşmaktadır. İkinci bölümde çalışanların örgütsel yalnızlıklarını ölçmek için Wright vd. tarafından geliştirilmiş (2006); Lam ve Lau (2012) tarafından da kullanılmış ve Türkçeye Doğan vd. (2009) tarafından uyarlanmış olan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (LAWS)” kullanılmıştır. Ölçek örgütsel yalnızlık ile ilgili 16 önermeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde çalışanların iş tatminini ölçmek için Spector (1985) tarafından geliştirilmiş ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “İş Doyumu Ölçeği (JSS)” kullanılmıştır. Ölçek 35 önermeden oluşmaktadır. Son kısımda ise işten ayrılma niyetini ölçmek için Wayne vd. (1997) ve Rusbult vd. (1988) tarafından oluşturulan; Karataş (2013); Diken vd. (2014); Erdirençelebi ve Filizöz (2016) tarafından kullanılmış 6 ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımına bakılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerine bakılarak açıklayıcı (açıklayıcı) ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma başında oluşturulan modelin testi içinse YEM’nde LISREL 8.70 programından yararlanılmıştır.

Bulgular

Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında anket sorularını cevaplayan 166 kişiye ait demografik bilgiler Tablo 1.’de görülmektedir.

Tablo 1: Demografik özelliklere ilişkin frekans dağılımı

Parametreler		Frekansı	Yüzde	Parametreler		Frekansı	Yüzde
Yaş	21-30	79	47,6	Medeni Durumu	Bekâr	106	63,9
	31-40	33	19,9		Evli	60	36,1
	41-50	34	20,5		1-5 yıl	54	32,5
	51-60	20	12,5		6-10 yıl	49	29,5
Cinsiyet	Bayan	106	63,9	İş Tecrübesi	11-15 yıl	36	21,7
	Erkek	60	36,1		16-20 yıl	23	13,9
Statü	Üst düzey	2	1,2		20 ve +	4	2,4
	Müdür	14	8,4		Ön lisans	34	20,4
	Kısım şefi	45	27,1	Öğrenim Durumu	Lisans	102	61,4
	Büro çalışanı	105	63,3		Lisansüstü	30	18,2
Toplam		166	100,00	Toplam		166	100,00

Tablo 1. de görüldüğü üzere katılımcılar, 21-30 yaş aralığında (%47,6), bayan (%63,9), büro çalışanı (%63,3), bekar (%63,9), 1-5 yıl arası iş tecrübesi bulunan (%32,5) ve lisans mezunudur (%61,4).

Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerliliği

Ölçeklerin güvenirliliği (içsel tutarlılığının) için Cronbach Alfa katsayılarına bakılmıştır. Tablo II.' de yer alan ölçeklerin güvenirliliklerinin yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçeklerin KMO değerlerinin tamamının 0,60'tan yüksek ve Barlett değerleri ise 0,05 önem derecesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı	KMO Değeri
Örgütsel Yalnızlık	16	,905	,894
İş Tatmini	35	,810	,789
İşten Ayrılma Niyeti	6	,885	,807

Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizleri

Ölçeklerin alt boyutlarını belirlemek amacıyla açıklayıcı (açıklayıcı) faktör analizi uygulanmıştır. Faktör değerlerin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel yalnızlık ölçeğinde yer alan Ö10 (0,31) gereken değeri taşımadığından analiz dışında bırakılmıştır. İş tatmini ölçeğinde ise, İ17, İ18, İ21, İ24 düşük değer taşıdıklarından sırayla analizden çıkartılmışlardır. Analiz sonucunda toplam varyansı % 72,746 olan örgütsel yalnızlık ölçeği iki alt faktör, iş tatmini ölçeği ile ilgili toplam varyansı % 86,726 olan altı faktör, işten ayrılma niyeti ile ilgili toplam varyansı % 87,566 olan tek faktör oluşmuştur. Tüm ölçeklerde toplam varyansların açıklama oranları oldukça yüksektir.

Tablo 3: Örgütsel Yalnızlık Ölçeği Faktör Dağılımı

Alt Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Duygusal Yoksunluk (DY)	Ö1	,859	38,068	,932	6,531
	Ö2	,896			
	Ö3	,905			
	Ö4	,911			
	Ö5	,860			
	Ö6	,879			
	Ö7	,655			
Sosyal Yoksunluk (SY)	Ö8	,870	34,522	,884	5,982
	Ö11	,768			
	Ö12	,634			
	Ö13	,778			
	Ö14	,946			
	Ö15	,946			
	Toplam:				

	Ö16	,943	72,746		
--	-----	------	--------	--	--

Tablo 4: İş Tatmini Ölçeği Faktör Dağılımı

Alt Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Ücret (Ü)	İ1	,684	26,438	,912	9,253
	İ3	,788			
	İ9	,911			
	İ12	,807			
	İ27	,904			
Yükselme Olanakları (YO)	İ2	,678	23,723	,904	8,303
	İ10	,859			
	İ11	,859			
	İ19	,723			
	İ32	,930			
Sosyal Haklar ve Çalışma Arkadaşları (SHA)	İ6	,770	14,176	,801	4,962
	İ15	,921			
	İ20	,938			
	İ26	,948			
	İ28	,925			
Performansa Dayalı Ödül ve Denetim (PÖ)	İ33	,925	10,161	,864	3,556
	İ4	,745			
	İ22	,901			
	İ29	,948			
	İ31	,955			
İşin Yapılma Şekli (İY)	İ5	,888	5,535	,838	1,937
	İ7	,916			
	İ14	,901			
	İ34	,587			
	İ35	,584			
İşletme Yapısı ve İletişim (İİ)	İ8	,935	3,716	,805	1,307
	İ13	,615			
	İ16	,921			
	İ23	,954			
	İ25	,918			
	İ30	,958	Toplam: 86,726		

Tablo 5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Dağılımı

Alt Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
İşten Ayrılma Niyeti	A1	,911	87,566	,885	4,706
	A2	,871			
	A3	,957			
	A4	,850			
	A5	,934			
	A6	,714			

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde κ^2 değeri ve uyum iyiliği ölçütleri önerilen modelin uygunluğunu gösteren kriterlerdir (bkz. Tablo 6).

Tablo 6: Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri
¹ κ^2/df	$0 \leq \kappa^2/df \leq 2$	$2 \leq \kappa^2/df \leq 3$
¹ RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$
¹ NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
¹ CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
¹ GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
¹ AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
² IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$
² RFI	$0,95 \leq RFI \leq 1$	$0,90 \leq RFI \leq 0,95$

Kaynak: ¹ Schermelleh-Engel ve diğ.(2003) ² (Baumgartner & Homburg, 1996)

Araştırmada modelinde kullanılan ölçeklerin uyum ölçütleri Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Araştırma Modelinde Kullanılan Ölçeklerin Uyum Ölçüleri

Uyum İndeksi	Örgütsel Yalnızlık	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
χ^2 / df	1,62	2,30	1,47
RMSEA	0,06	0,06	0,05
RMR	0,06	0,07	0,05
NFI	0,95	0,92	0,96
NNFI	0,95	0,92	0,97
CFI	0,94	0,92	0,96
RFI	0,90	0,90	0,95
GFI	0,85	0,86	0,90
AGFI	0,85	0,86	0,89
IFI	0,94	0,90	0,96

Tablo 7 incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin mükemmel uyum iyiliği ve iyi uyum iyiliği değerleri ürettiği söylenebilir. Yalnızca GFI ve AGFI uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer almıştır. Tüm uyum iyiliği değerleri araştırmada kullanılan üç ölçeğinde istatistiksel bakımından anlamlı ve geçerli olduğunu işaret etmektedir.

Korelasyon Analizi

Örgütsel yalnızlık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin alt faktörlerinin birbirlerini ne yönde etkilediğini görmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi (% 95 güven aralığında anlamlılık $p < 0,01$ düzeyinde) uygulanmıştır (bkz. Tablo 8).

Tablo 8: Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

		Ü	YO	SHA	PÖ	İY	İİ	DY	SY	İŞTEN AYRILMA
Ü	r	1,000								
	p	,								
YO	r	,812	1,000							
	p	,000	,							
SHA	r	,305	,411	1,000						
	p	,000	,000	,						
PÖ	r	,746	,589	,491	1,000					
	p	,000	,000	,000	,					
İY	r	,795	,407	,437	,601	1,000				
	p	,000	,000	,000	,000	,				
İİ	r	,402	,406	,199	,342	-,157	1,000			
	p	,000	,001	,000	,000	,000	,			
DY	r	-,203	-,432	-,204	-,113	-,184	-,373	1,000		
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,		
SY	r	-,308	-,399	-,211	-,105	-,174	-,326	,451	1,000	
	p	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,	
İŞTEN AYRILMA	r	-,478	-,368	-,260	-,510	-,587	-,284	,399	,383	1,000
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,

Tablo 8'deki sonuçlara bakıldığında, iş tatmini alt boyutlarının birbirleri ile pozitif yönlü; örgütsel yalnızlık her bir alt boyutunun kendi arasında pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. İş tatmini alt boyutları ile hem örgütsel yalnızlık alt boyutları arasında hem de işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü; örgütsel yalnızlık alt boyutları ile işten ayrılma arasında ise pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Yapısal Eşitlik Modelinin Değerlendirilmesi

Doğrulayıcı faktör analizi sonrası araştırma başında oluşturulmuş olunan modelin, yol analiziyle test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Anlamlı ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla t

değerleri (%5 anlamlılık düzeyinde, kritik değer 1,96) incelenmiştir ($t > 1,96$). Araştırma modeli bağlamında elde edilen değerler Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Yapısal Eşitlik Modeli Bağlamında Araştırma Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Tah min	S H	T	P	Son uç
H ₁ = Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatminini negatif yönde etkilemektedir	- 0,354	0, 01	11,3 43	0, 00	Kab ul
H ₂ = Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir	0,455	0, 02	10,4 36	0, 00	Kab ul
H ₃ =Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatmini üzerinden işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.	0,113	0, 04	8,11 3	0, 00	Kab ul
H ₄ = Çalışanların iş tatmini algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir	- 0,580	0, 01	- 17,9 67	0, 00	Kab ul

$p < 0,01$

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma modelinde ortaya konan ilişkileri test etmek amacıyla ilk olarak “H₁=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatminini negatif yönde etkilemektedir” hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir ($\beta = -0,35$ ve $p = 0,00$). Elde edilen sonuçlar literatürü destekler biçimdedir (Chan and Qui, 2011; Çifçi ve Dikmenli, 2015, Erdil vd.2004).

İkinci olarak “Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir” şeklinde oluşturulan H₂ hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir ($\beta = 0,45$ ve $p = 0,00$). Yani çalışanların yaşamış oldukları örgütsel yalnızlık işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Elde edilen sonuçlar literatürü destekler biçimdedir (Demirbaş ve Haşit, 2016; Wright, 2005; Kaymaz vd., 2014; Erdil, 2012).

Üçüncü olarak “Çalışanların iş tatmini algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir” biçiminde oluşturulan H₃ hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir ($\beta = -0,58$ ve $p = 0,00$). Yani iş tatmini arttıkça çalışan örgüte bağlanmakta ve işten ayrılma niyeti taşımamaktadır. Sonuçlar literatürü destekler biçimdedir (Feldman ve Arnold, 1983: 192; Can vd., 2015: 589; Kaya, 2010: 231; Çekmecelioğlu, 2005; Poyraz ve Kama, 2008; Yazıcıoğlu, 2009; Turunç, vd., 2010; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Anafarta, 2015; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015; Bayarçelik ve Fındıklı, 2016, Lambert et all., 2001, Coomber & Barriball, 2007; MacIntosh & Doherty, 2010).

Son olarak “Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatmini üzerinden işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir” biçiminde H₄ hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir ($\beta = 0,11$ ve $p = 0,00$). Literatürde benzer bir yayına ulaşılamamıştır. Bu noktada literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç

Bu çalışmada hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden olan bankalarda, yaşanan işyeri yalnızlığının, iş tatmini, işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda Konya il merkezindeki iki adet kamu bankası çalışanları esas alınmıştır. Anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Büro çalışanlarından geri dönen anket sayısı 182 olmuştur. Veriler, betimleyici analizler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada örgütsel yalnızlığın iş tatminin azalttığı ve işten ayrılmayı tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar literatürü destekler biçimdedir.

Konuya dair örgütlerin bazı tedbirler alması önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışanların örgütsel yalnızlığın gerek duygusal gerekse sosyal yalnızlık boyutundan

sıyrılabilimleri için; güçlü arkadaşlıklar kurmaları, üst yöneticilerle duygusal bağ kurma ve sosyal yakınlaşmayı sağlamaları noktasında yönetimden destek görmeleri (Ay, 2015:1119), aidiyet, saygı görme ve takdir edilme, sosyal bütünleşme, koruma ve korunma ve mentorluk ihtiyaçlarının örgüt içinde yeteri kadarıyla karşılanması (Yakut ve Certel, 2016:172; Şişman ve Turan, 2004:120) gerekmektedir. Bunlara ilaveten; piknik, iftar yemekleri, doğum günü kutlamaları, vb. etkinlikler düzenlenmeli çalışanların yalnızlığa karşı korunması sağlanmalıdır. En önemlisi ise örgüt içerisinde etkin iletişim kanalları sağlanmalıdır.

İş tatmini hem çalışan hem de örgüt için oldukça önemlidir. Özellikle yoğun rekabet ortamında işletmelerin rakiplerinden bir adım öne geçebilmesi için iç müşterinin tatmini büyük öneme sahiptir. İş tatmini; çalışanlar için ise yüksek motivasyon ve yüksek performans anlamına gelmektedir. Çalışanlara yaşam standardını koruyabilecekleri düzeyde bir ücret verilmesi, eşit işe eşit ücret politikasının izlenmesi, adaletli-liyakate dayalı terfi olanaklarının sunulması, maddi ve manevi boyutları içeren bir ödüllendirme mekanizmasının kurulması, çalışma arkadaşlarıyla işbirliğine, desteğe ve güvene dayanan sağlam ilişkilerin oluşturulması ve iş dizaynı teknikleriyle işin monotonluktan sıyrılması, işin birey için ifade ettiği anlam ve önem düzeyinin artırılması vb. gibi yöntemlerle örgütlerde işten ayrılma niyeti azaltılacak iş tatmini ve dolayısıyla iş performansı da artırılacaktır.

Bu çalışmanın uygulama kısmı sadece Konya ili merkezinde faaliyet gösteren iki devlet bankası ile sınırlı kalmıştır. Diğer illerde yer alan şubelerle ya da devlet, özel ve katılım bankaları arasında bir karşılaştırma imkânı vermemiştir. Bundan sonraki çalışmalarda çalışma alanı genişletilerek ya da farklı sektörlerde çalışma yapılarak literatüre önemli katkılar sağlanabilir.

Kaynakça

- Aktaş, H. & Şimşek, E. (2015). Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü, *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26 (79), 112-130.
- Ay, A. F. (2015). İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1116-1126.
- Barlett, K.R. (1999). The Relationship Between Training and Organizational Commitment in The Health Care Field, The University of Illionis (*The Degree of Doctor of Philosophy*), Urbana.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review, *International Journal Of Research In Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayarçelik, E.B.& Fındıklı, A.M. (2016). The Mediating Effect of Job Satisfaction on The Relation Between Organizational Justice Perception and Intention To Leave, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 403-411.
- Biçkes, D. M.; Yılmaz,C.; Demirtaş, Ö. & Uğur, A. (2014). Duygusal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Büte, M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 177-194.

- Chan, S. H. & Qui, H. H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence From Shishi, China, *International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109–1127.
- Can, G. F.; Atalay, K. D.; Eraslan, E. & Özçakmak, B. C. (2015). “Bir Devlet Hastanesinde Yaşanan İstifa Sayılarındaki Artışın Nedenlerinin Araştırılması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3 (3), 583-590.
- Canlı, S.; Demirtaş, H.; Bozak, A. & Doruk, S. (2013). Eğitim Denetmenliğinde Kadın Olmak: Mesleğe İlişkin Düşünceler ve Sorunlar, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(4), 543-574.
- Chan, S. H. & Qui, H. H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Of Migrant Workers: Empirical Evidence From Shishi, China, *International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109–1127.
- Coomber, B. & Barriball, K.L. (2007). Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover For Hospital-Based Nurses: A Review of The Research Literature, *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297- 314.
- Çekmecelioğlu H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetin, A. & Alacalar, 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.
- Çifçi, T. & Dikmenli, Y. (2015). Coğrafya Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(21), 142-160.
- Demirbaş, B.& Haşit, G. 2016. İşyerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1):137-158.
- Diken A.; Erdirençelebi M. & Şendoğdu A. A. (2014). Eş-Dost Kayırmacılığının (Kronizm) Çalışanlar Üzerine Etkileri: Orta Ölçekli İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, *2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 7-8 Kasım, Melikşah Üniversitesi, Kayseri, 209–222.
- Doğan T.; Çetin B. & Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdil, O.; Keskin, H.; İmamoğlu S. Z. & Erat S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Gebze Doğu Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erdil, O. & Ertosun, Ö.G. (2011). The Relationship Between Social Climate, and Loneliness in The Workplace and Effects on Employee Well-Being, *7th International Strategic Management Conference*, June 30-July 2, Paris.
- Erdirençelebi, M. & Filizöz, B. (2016). Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *SÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (35), 127-139.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ernst, J. M. & Cacioppo, J. T. (1999). Lonely Hearts: Psychological Perspectives On Loneliness, *Applied & Preventive Psychology*, 8, 1-22.

- Ertosun, G. Ö. & Erdil, O. (2012). The Effects Of Loneliness On Employees' Commitment And Intention To Leave, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41 (2012), 469-476.
- Feldman, C.D. & Arnold, J.H. (1983). Managing Individual and Group Behavior in Organization, *Mc.Graw-Hill International Book Company*, Auckland.
- Fidanboy, C. Ö., & Serpoush, M. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığın Örgütsel Yaratıcılık Algısına Etkisi: Ar-Ge Çalışanları Kapsamında Bir Değerlendirme, *IV. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitapçığı*, 4-5 Kasım 2016, Adana, 389-393.
- Gierveld, J.J; Tilburg, T. & Dykstra, P.A. (2006). Loneliness and Social Isolation. Cambridge Handbook of Personal Relationships / A.Vangelisti and D.Perlman, eds. *Cambridge: Cambridge University Press*, 485-500.
- Güney S. 2004. Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü (İngilizce-Türkçe Dizin), 1.Baskı, *Siyasal Yayınevi*, Ankara.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kanten, P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü, *Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karacaoğlu, K. & Yumuk, Y. (2014). İşgören Yalnızlığının Bir Öncülü Olarak Örgütsel Dışlanma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *15.Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, 13-16 Kasım 2014, Ankara: *Nobel Yayın Dağıtım*, 557-572.
- Karaeminoğulları, A.; Bozkurt, S.; Doğan, A. & Bozkurt, Y. A. (2013). İşyerinde Yalnızlık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *I. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 15-16 Kasım, Sakarya, 281-286.
- Karataş, A. (2013). Otel İşletmelerinde Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri, *(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kaya, İ. (2010). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen İş Bırakma Eğilimi, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2): 219-236.
- Kaymaz, K.; Eroğlu, U. & 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.
- Keser, A., & 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), s.178-197.
- Lam, L. V. ve Lau, D. C. (2012). Feeling Lonely At Work: Investigating The Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), s.4265-4282.
- Lambert, E.G.; Hogan, N.L. & Barton, S.M. 2001. The Impact Of Job Satisfaction On Turnover Intent: A Test Of A Structural Measurement Model Using A National Sample Of Workers, *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light At the End of The Tunnel, *Psychological Science*, 1(4), 240-246.
- MacIntosh, E. W. & Doherty, A. (2010). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Intention to Leave, *Sport Management Review*, 13(2), 106-117.
- Mercan, N.; Oyrur, E.; Alamur, B.; Gül, S. & Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.

- Mert, İ. S. (2011). İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143.
- Oğuz, E., & Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin iş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık İle Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki, *İlköğretim Online*, 13(3), 787-795.
- Peplau, L. & Perlman, D. (1982). Perspectives On Loneliness. In L. Peplau ve D. Perlman (eds.). *Loneliness: A Source Book Of Current Theory, Research And Therapy*, New York: John Wiley & Sons.
- Ponzetti, J.J.Jr. 1990. Loneliness Among College Students, *Family Relations*, 39(3), 336-340.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Rusbult, C. E.; Farrell, D.; Rogers, G. & Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model Of Responses to Decline Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Russell, D.; Cutrona, C.; Rose, J. & Yurko, K. (1984). Social and Emotional Loneliness: An Examination of Weiss's Typology of Loneliness, *Journal of Personality Social Psychology*, 46(6), 1313-1321.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz Vergiliel M. (2013). Örgütsel Davranış. *Aktüel Yayınları*, Ankara.
- Salimi, A. & Bozorgpour, F. (2012). Percieved Social Support and Social-Emotional Loneliness, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69, 2009-2013.
- Schermelleh-engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Spector, P.E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Thousand Oaks, CA. Sage Publications.
- Şişman, M. & Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma), *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Tekingündüz, S. & Kurtuldu, A. (2015). İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği, *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501- 1517.
- TDK2017.http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58ca84ea0006f6.68121345, Erişim tarihi:16.03.2017.
- TDK2017.http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=TATM%C4%B0N, Erişim tarihi:16.03.2017.
- Tuna M. ve Yeşiltaş M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turunç, Ö.; Tabak, A.; Şeşen, H. & Türkyılmaz A. (2010). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Nisan/April, 12(2), 115-134.
- Wayne, S. C.; Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective, *Academy of Management Journal*, February, 40(1), 82-111.
- Weisberg, J. (1994). Measuring Workers' Burnout And Intention to Leave, *International Journal Of Manpower*, 15(1), 4-14.
- Wright, S.L. (2005). Loneliness in the Workplace. (*Unpublished Doctor of Philosophy*). University of Canterbury.

- Wright, S.L.; Burt, C.D.B. & Strongman, K.T. (2006). Loneliness in The Workplace: Construct Definition and Scale Development, *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yakut, S. & Certel, H. (2016). Öğretmenlerde Yalnızlık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Birey ve Toplum*, 6(11), 169-193.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları İle İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.
- Yelboğa, A. (2009). Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS), *World Applied Sciences Journal*. 6(8), 1066-1072.
- Yılmaz, E. & Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.
- Zincirkıran, M.; Çelik, G. M.; Ceylan, A. K. & Emhan, A. (2015). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.