

İş Yaşamında Yalnızlığın İşe Gömülmüşlüğü Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma¹

The Effect of Loneliness at Work on Job Embeddedness: A Study on Health Employees

Mustafa KESEN*
Şaban DURMUŞ**

ÖZ

Bireyin iş yerinde oluşturulan çalışma grupları içerisinde kendisine yer edinmemesi yalnızlaşmasına neden olmakta ve bu durum çalışanların işine gömülmüşlüğü olumsuz etkileyebilmektedir. Bu çalışmanın amacı iş yaşamında yalnızlığın işe gömülmüşlük üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu kapsamda, İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşlarındaki doktor, hemşire, ebe ve tekniker/teknisyen unvanlarındaki sağlık çalışanları, çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle çalışmaya katılmayı kabul eden 45 doktor, 155 hemşire, 92 ebe, 134 tekniker/teknisyenden oluşan 426 sağlık çalışanı ise çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, ölçeklere ilişkin faktör analizleri, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve hipotezlerinin test edilmesi için regresyon analizleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; iş yaşamında yalnızlığın işe gömülmüşlük üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık yoksunluğunun işe gömülmüşlük üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin ilk defa incelenmesi nedeniyle çalışmada elde edilen sonuçların alanyazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

ANAHTAR KELİMELELER

İş Yaşamında Yalnızlık, İşe Gömülmüşlük, Sağlık Çalışanları, Özel Hastaneler, Anket

ABSTRACT

The individual's inability to find a place for himself in the working groups formed at the workplace causes isolation and this situation may negatively affect employees' embeddedness in their work. In this study, it is aimed to reveal the effect of loneliness at work on job embeddedness. In this context, health workers with the titles of doctors, nurses, midwives and technicians in private health institutions operating in the province of Istanbul constitute the universe of the study. The data were collected using the survey method. The sample of the study consists of 426 health workers, consisting of 45 doctors, 155 nurses, 92 midwives and 134 technicians, who agreed to participate in the study with convenience sampling method. Descriptive statistics, factor analysis of scales, reliability analysis, correlation analysis and regression analysis were used in the analysis of the data. Research results show that loneliness at work has a negative and significant effect on job embeddedness, and emotional deprivation and social companionship, which are the sub-dimensions of loneliness in business life, have a significant and negative effect on job embeddedness. Since the relationships between the research variables were examined for the first time, it is thought that the results obtained in the study will contribute to the literature.

KEYWORDS

Loneliness at Work, Job Embeddedness, Health Employees, Private Hospitals, Survey

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
12.11.2023	18.04.2024
Atıf	Kesen M. ve Durmuş, Ş. (2024). İş Yaşamında Yalnızlığın İşe Gömülmüşlüğü Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 27 (1), 168-183.

¹ Bu çalışma, ikinci yazarın Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamladığı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.
* Prof. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, mkesen@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1907-7748

** Yüksek Lisans Mezunu, saban_135@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9959-7078

GİRİŞ

İşletmeler, faaliyet gösterdikleri sektörde üretim yapmak ve hizmet etmek için ellerindeki bütün kaynakları kullanmaktadırlar. Bu kaynakların en önemlisi ise elinde bulundurduğu insan kaynağıdır. İşletmeler, insan kaynağının elde edilmesi, çalışanın iş süreci ile işten ayrılmasına kadar geçen zaman aralığında çalışanın aktif kullanılması için bütün işlemlerini insan kaynakları birimine vermiştir. İnsan kaynakları birimi, işe alma süreci sonunda işletmeye aldığı çalışanın verimli bir kaynak olarak işinde performans göstermesini sağlamak, elde ettiği kalifiyeli çalışanın işte kalmasını sağlayarak işten ayrılmasına engel olmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Kalifiyeli çalışanların elde tutulması çalışan devir hızının kabul edilebilir seviyelerde kalmasını sağlamaktadır. İşletmeler bu sayede insan kaynağı için harcadığı maliyetleri düşürmektedir. Bu sebeple çalışma hayatında işletmeler çalışan devir hızını düşürmek, kalifiyeli çalışanın işinde kalmasını sağlamak için kendisinden ve çalışandan kaynaklanan sorunları araştırmakta ve bunlara karşı önlemler almaktadırlar. Çalışanların işten ayrılmasına neden olan unsurları araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Fakat Mitchell ve arkadaşları (2001) bu konuya farklı bir bakış açısı getirerek, çalışanların işte kalmasını sağlayan unsurların neler olduğunu araştırmak için “işe gömülmüşlük” kavramını geliştirmişlerdir.

Mitchell ve arkadaşları (2001) işe gömülmüşlüğü çalışan işinden ayrılmasını zorlaştıran olumlu güçlerden oluştuğunu ortaya koymaktadırlar. İşe gömülmüşlük, çalışanın işten ayrılmasına engel olan iş ile ilgili ve iş dışı faktörlerin oluşturduğu etkilerdir (Sekiguchi ve ark., 2008: 762). Holtom ve arkadaşları (2006: 320) işe gömülmüşlüğü “çalışanların elde tutulması üzerinde geniş bir dizi etki” olarak ifade etmişlerdir. İşe gömülmüşlük bireyin işinde kalmasındaki unsurları pozitif bir bakış açısı ile ele alan bir kavramdır (Dedeoğlu ve ark., 2016: 136).

Wright ve arkadaşları (2006) iş yaşamında yalnızlığı, çalışanın, iş ortamında iş arkadaşları tarafından tek başına bırakılması ve iş ortamından izole edilmesi olarak ifade etmektedirler. Doğan ve arkadaşları (2009) ise, kişinin normal hayatındaki yalnızlıktan farklı olarak, sadece iş ortamında yaşanan yalnızlık olarak belirtmişlerdir.

İşe gömülmüşlük kavramı işletmelerin çalışanlarında görmek istediği olumlu bir durumdur. Bu nedenle işe gömülmüşlüğü olumsuz etkileyen faktörler hem işletmeler için hem de çalışanlar için istenmeyen bir durumdur. İşe gömülmüşlüğü olumsuz yönde etkileyen değişkenlerden birinin iş yaşamında yalnızlık olduğu düşünülmektedir. Nitekim Erköse (2019) ve Torunoğulları (2021), iş yaşamında yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Alanyazında iş yaşamında yalnızlık ile işe gömülmüşlük değişkenlerinin birbirlerini ne yönde etkilediğine dair herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada iş yaşamında yalnızlığın işe gömülmüşlük üzerindeki etkisi incelenerek alanyazına katkıda bulunmak hedeflenmektedir. Çalışma kapsamında özel sağlık sektörü veri toplama alanı olarak seçilmiştir. Nitekim 2019 yılında dünyada baş gösteren koronavirüs salgını ile iş yükü daha da artan sağlık çalışanlarının yoğun stres altında çalışmaları, iş ortamında şiddet olaylarının artması, salgın sonrasında dünyada etkili olan ekonomik sıkıntıların tüm insanları etkilediği gibi sağlık çalışanlarının ekonomik durumlarını olumsuz etkilemesi, ekonomisi gelişmiş ülkelerin başka ülkelerden sağlık çalışanı temin etmesi çalışmanın sağlık çalışanları üzerinde yapılması kararında etkili olmuştur. Çalışma şartları, aşırı iş yükü, düşük ücretler, mobbing ve sonu gelmeyen şiddet olayları gibi olumsuz durumlardan dolayı sağlık çalışanları iş yaşamında yalnızlık yaşayabilmekte ve yaşanan bu yalnızlığın işe gömülmüşlüklerini olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Yalnızlık

Yalnızlık, Türk Dil Kurumu tarafından “*yalnız olma durumu, kimsesizlik, kimse bulunmama durumu, ıssızlık, tenhalık*” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2022). Peplau ve Perlman (1982) yalnızlığı, kişinin sosyal çevresi ile olan ilişkisinin istediği düzeyde gerçekleşmemesi sonucunda ortaya çıkan hoş olmayan öznel psikolojik olgu olarak tanımlamışlardır.

Yalnızlık, demografik, sosyal ve ekonomik hiçbir kıstası olmadan her bireyin iç ve dış dünyasında yaşayabileceği bir olgudur (Neto ve Barros, 2000: 503). Yalnızlık yaşayan bireylerin arkadaşlık bağlarının zayıf olması kuvvetle muhtemeldir. Ayrıca yalnızlık yaşayanlar duygusal bir ruh haline sahiptirler (Karakaya ve ark., 2015: 82). Perlman ve Peplau’ya (1981) göre, bireyin kendisinde bulunan, düşük benlik duygusu, utangaçlık, içe dönüklük, düşük bağımlık eğilimleri, özgüven eksikliği gibi özelliklerin bireyin yalnızlık yaşamasına neden olmakta ve yalnızlığını arttırmaktadır. Rokach’a (1989) göre ise bireyin, kişisel yetersizliği, iletişim kurmada zorlanması, travmatik olaylar, kişilik ve gelişimsel bozuklukları gibi durumların olması yalnızlığa neden olmaktadır. Dykstra (2009) yalnızlığın üç ana nedenden kaynaklandığını belirtmiştir.

Bunlardan ilkinin insanın sosyal çevresinin nicelik ve niteliğinden meydana gelen olumsuzluklardan, ikincisinin insanın diğer insanlarla olan iletişimde kendi istediği seviyede olmamasından ve sonuncusu ise bireyin kendi kişisel özelliklerinden kaynaklandığını belirtmiştir. Bireyin, kendisini kişisel olarak yetersiz görmesi, kişinin doğuştan veya sonradan ortaya çıkan gelişimsel bozuklukları, ilişkilerinde doyumsuz olması, sosyal çevresinden ayrılmak durumunda kalması yalnızlık yaşamasına neden olmaktadır (Rokach ve Brock, 1996).

Page ve Cole (1991) yaptıkları araştırmada; cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir durumu gibi faktörlerin yalnızlık ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Evlilerin bekârlara göre, gelir durumu iyi olanın gelir durumu zayıf olana göre daha az yalnızlık yaşadıklarını, kadınların ve erkeklerin yalnızlık duyguları arasında bir oranlama yapamadığını fakat kadınların erkeklere göre yalnızlığı kabul etme oranının yüksek olduğunu, bunun kadınların daha çok yalnızlık yaşadığı anlamına gelmediğini ifade etmiştir. Hart ve arkadaşları (1996), işitme rehber köpeklerine sahip olan duyma engelli bireylerin, diğer duyma engelli bireylere göre daha az yalnızlık hissettikleri sonucuna varmıştır. Duyma engelli bireyin sahip olduğu işitme rehber köpeklerinin varlığı, bireye sadece arkadaşlık etmekle kalmayıp, bireyin sosyal çevresi ile iletişim kurmasına, yeni arkadaşlıklar edinmesine ve işiten bireylerle iletişime geçmesine aracılık ettiğini belirtmiştir.

İnsanın içinde yaşadığı topluluğun kendisine has kültürü de bireyin yalnızlığına etki etmektedir. İçinde bulunulan toplum daha çok bireysel hareket edenlerden oluşuyorsa kişi daha çok bireyci bir yapıda yetişir ve kendisini daha çok yalnız hissetmektedir. Fakat içinde yaşanılan topluluk daha çok kolektif hareket ediyorsa kişi sürekli sosyal çevresi ile iletişim halinde olacak ve daha az yalnızlık hissedecektir (Şişman ve Turan, 2004: 126). Yaşadığımız zaman diliminde teknolojinin hızla gelişmesi, kırsal alandan kentlere göçün hızlanması ve bu göçle gelen kentleşme, yeni yaşam kültürleri, yeni toplum yaşantısı, daha küçük aile yapısı, kentleşmeden kaynaklı yabancılaşma ve tek başına yaşayan birey sayısında artma, çeşitli salgın hastalıklardan kaynaklı izolasyon gibi durumların ortaya çıkması bireylerin yalnızlık yaşamasına neden olmaktadır (Akgül, 2020: 55). Yaşın ilerlemesi yalnızlığın artmasında ise bir diğer etkili faktördür. Birey yaşı ilerledikçe fiziksel olarak aktivitelere katılmakta zorlanmaktadır. Özellikle yaşlılarda, ilerleyen yaş ile birlikte akranlarını kaybeden birey daha da yalnızlaşmaktadır (McWhirter, 1990: 419).

1.2. İş Yaşamında Yalnızlık

İş yaşamında yalnızlık, bireyin beraber çalıştığı iş arkadaşları arasında kendisini yalnız hissetmesidir (Akbaba, 2020:1706). Kişinin normal hayatındaki yalnızlıktan farklı olarak, sadece iş ortamında yaşanılan yalnızlıktır (Doğan ve ark., 2009:272). İş yaşamında yalnızlık, bireyin iş yerinde sosyal ve duygusal olarak yalnızlıklar yaşamasıdır (Aksoy, 2019:205).

Araştırmalarda, iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık yoksunluğu ve duygusal yoksunluk olarak iki boyutundan bahsedilmektedir (Weiss, 1973; Wright, 2005; Wright ve ark., 2006; Doğan ve ark., 2009; Şişman ve Turan, 2004). Sosyal arkadaşlık yoksunluğu boyutu, bireyin iş ortamındaki sosyal yapı içerisinde kendisine yer bulamaması olarak ifade edilmektedir (Wright, 2005: 24). Çalışanın iş yerindeki arkadaşlarıyla olan iletişimlerini ifade etmektedir. Çalışanın, iş arkadaşları ile olan sosyal ilişkilerini niceliksel olarak değerlendirir. Bireyin iş ortamında sosyal iletişime açık olmaması ve kendisini iş yerindeki sosyal yapının bir parçası olarak görememesidir (Doğan ve ark., 2009:273). Duygusal yoksunluk boyutu, iş görenin iş ortamındaki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliğini göstermektedir (Doğan ve ark., 2009:273). Duygusal yoksunluk boyutunda, çalışanlar arasında iletişimsizlik en önemli nedendir. Bu sorun çalışanların rahat ve huzurlu bir iş ortamına ulaşmasını engellemektedir (Wright, 2005). Kişilik özellikleri ile iş ortamındaki çevresel faktörler çalışanın duygusal yoksunluğuna neden olmaktadır. Duygusal yoksunluk yaşayan çalışanda, stres ve düşük örgütsel bağlılık oluşmaktadır. Yaşanan olumsuzluklar çalışanın işten ayrılması ile sonuçlanabilmektedir (Karaduman, 2013:19). Kişisel özellikler, aile ve toplumsal destek, içinde bulunulan kültür, karamsarlık, utangaçlık, düşük benlik, yaş, öz saygı ve özgüven eksikliği, gelir ve yaş gibi faktörler iş yaşamında yalnızlığı etkilemektedir (Wright, 2005). İşin niteliği ve çalışanın eğitim seviyesi de bireyin iş yaşamında yaşadığı yalnızlığı etkilemektedir (Çorapçıoğlu, 1998). Page ve Cole (1991) çalışmasında, profesyonel mesleği olanların ve yöneticilerin diğer meslek gruplarına göre kendilerini daha az yalnız hissettiklerini, gelir düzeyinin artmasının ve eğitim seviyesinin düşmesinin ise çalışanların yaşadıkları yalnızlığı arttırdığını belirtmişlerdir.

1.3. İşe Gömülmürlük

Mitchell ve arkadaşları (2001:1103) işe gömülmürlüğü, mecazi olarak “birinin bir ağa veya bir yere sıkışıp kalması” olarak ifade etmektedir. İşe gömülmürlük konusunda en önemli araştırmalar Mitchell ve arkadaşları (2001) tarafından yapılmıştır. Mitchell ve arkadaşları bu kavramı Kurt Lewin'in alan kuramı ve gömülü figürler

teorisine dayanarak, çalışanların neden işlerinde kaldıklarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Alan kuramına göre bireyin algısal bir yaşam alanı vardır ve yaşam alanına etki eden birçok bağ vardır. Gömülü figürler teorisinde ise bireyin geçmişi ile bağlantıları vardır ve bireyi, geçmişindeki bu bağlantılardan ayırmak zordur (Alici, 2017:81). İşe gömülmüslük, çalışması mevcut işinde tutma teorisidir. İşinden gönüllü olarak ayrılan çalışanların devir hızını tespit etmek ve çalışan devir hızı ile ilgili tahminlerde bulunmak için kullanılmıştır (Burton ve ark., 2010: 43). İşe gömülmüslük kavramını ülkemizdeki akademik yazın alanında kullanan, Tanova (2007) “iş ile iç içe olma” olarak tanımlamıştır. Bu alanda çalışma yapan; Birsal ve ark., 2012; Karatepe, 2012; Akgündüz ve ark., 2016; Candan, 2016; Dedeoğlu ve ark., 2016; Kanten ve ark., 2016; Kesen ve Akyüz, 2016a; Toker ve Çelik, 2017; Erkutlu ve Chafra, 2017) “işe gömülmüslük”, Akın ve Reyhanoğlu (2018) ise “işe gömülü olma” olarak bu terimi kullanmışlardır. İşe gömülmüslük, çalışanların işten ayrılmalarına tepki olarak ortaya çıkan ve çalışanın işinde neden kalması gerektiğini açıklayan bir kavramdır (Moses, 2012:2). Çalışanın iş yerinde tutulmasını sağlayan bağlantılar, uyum ve fedakarlık gibi geniş bir dizi etkiden oluşmaktadır (Holtom ve ark., 2006:319). Bireyin yeni iş imkânları karşısında mevcut işinden ayrılamamasıdır (Kesen ve Akyüz, 2016b: 490).

Mitchell ve arkadaşları (2001) tarafından ortaya çıkarılan işe gömülmüslük kavramı; bağlantılar, uyum ve fedakarlık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bağlantılar, uyum ve fedakarlık boyutlarının her biri örgütsel ve toplumsal olmak üzere iki ayrı alt boyutu bulunmaktadır (Holtom ve O'Neill, 2004:8). Örgütsel gömülmüslük, bireyin iş yerine olan bağlılığını, toplumsal gömülmüslük ise bireyin içinde bulunduğu sosyal topluluğa bağlılığını ifade etmektedir (Crossley ve ark., 2007:1031). Uyum, bağlantılar ve fedakarlık boyutları bireyin işindeki ve iş dışındaki faktörleri kapsamaktadır (Sekiguchi ve ark., 2008:764). Uyum boyutu, örgütteki çalışanın hem kurumu hem de sosyal çevresi ile uyumlu olup olmadığını algılama durumunu kapsamaktadır. Ayrıca bireyin sadece örgüt ile uyumlu olması işe gömülmüslük için tam yeterlilik göstermemektedir. Bireyin örgüt dışındaki topluluk ile de uyumlu olması, işe gömülmüslük düzeyini etkilemektedir.

1.4. İş Yaşamında Yalnızlık ile İşe Gömülmüslük Arasındaki İlişki

Alanyazında iş yaşamında yalnızlığın işe gömülmüslük üzerindeki etkisini ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlanılmamıştır. Ancak iş yaşamında yalnızlığa benzer kavramlar ile işe gömülmüslüğe benzer kavramlar arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar bulunmaktadır.

Üstün ve Yaman (2020), iş yerindeki yalnızlıklarının örgüte bağlılıklarını negatif yönlü ve anlamlı şekilde etkilediği sonucuna varmıştır. Ayrıca, Ayazlar ve Güzel (2014); Aykan ve arkadaşları (2019) iş yaşamında yalnızlığın örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediğini ileri sürmüştür. Stoica ve arkadaşları (2014), örgüte bağlılığın artması durumunda çalışanın iş yerindeki yalnızlığının azalttığı sonucuna varmıştır. Aydemir ve arkadaşları (2019), çalışanların iş yerinde yaşadığı yalnızlıklarının stres düzeylerini yükselttiği, işe bağlılıklarını azalttığı sonucuna varmıştır. Erer (2021), çalışanların iş yerinde yaşadığı dışlanma algısının bireyin çalıştığı örgütüne bağlılığını azalttığı ve örgütsel dışlanma algısının çalışanların işten ayrılma niyetlerini arttırdığı sonucuna varmıştır. Karakaya ve arkadaşları (2015), iş yeri yalnızlığının duygusal yalnızlık boyutunun, işkolikliğinin iki boyutu olan zorlayıcı çalışma ve aşırı çalışma davranışlarını arttırdığını ifade etmiştir. Sezen (2014) iş yaşamında yalnızlık ve işle bütünleşme arasında düşük düzeyli ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Çiftçi ve Dikmenli (2015); Gafa (2019); Koçak ve Tunç (2020) iş yaşamında yalnızlık ile iş doyumu arasında tersyönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Boz ve Alan (2021) iş yaşamında yalnızlığın iş tatminini olumsuz olarak etkilediğini ifade etmiştir. Kaymaz ve arkadaşları (2014); Ertosun ve Erdil (2012); Demirbaş ve Haşit (2016); Erköse (2019); Torunoğulları (2021), iş yaşamında yalnızlık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır.

Sosyal reddedilme korkusu, yalnız çalışanların mevcut işlerinde sosyal bağlantılarını yeniden kurarken karşılaştıkları zorlukları artırabilir. Bu durumdaki bir çalışanın işe gömülmüslük algısı yalnızlık hissini sürekli hale getirebilir (Lam ve Lau, 2012). Çalışanlar duygusal ihtiyaçlarını karşılamak için benzer deneyimlere sahip başkalarıyla bağ kurmaya çalışacaklardır. Bu tür ilişkiler, işe gömülmüslük gibi odaklanmayı gerektiren iş yapılarında önemlidir (Hernandez ve ark., 2014).

Çalışanların, yalnızlık hissetme gibi bazı iş stresörlerinden kaynaklanan değişim ve zorluklarla başa çıkamamaları nedeniyle duygusal tükenme yaşadıkları için örgüte sıkı sıkıya bağlı olmayabilecekleri öne sürülmektedir (Dechawatanapaisal, 2023). Febriani ve ark. (2023), çalışmalarında işyerinde yalnızlık hissini azaltılmasının, çalışanların şirkette kalma niyetlerini artırabileceğini ifade etmektedirler. Benzer şekilde Wahyuni ve Muafi, (2021) iş yerinde sosyal ilişkileri düşük olan bir çalışanın işten ayrılma isteğinin daha güçlü olduğunu ve işte kalma niyetinin azaldığını ifade etmişlerdir. Kanchana ve Jayathilaka (2023) ise iş

sırasında yalnız hissetmelerine izin vermemenin çalışanlara değer katacağını ve bu durumun kurumdan ayrılma niyetini azaltmada güçlü bir etkiye sahip olacağını belirtmektedirler.

Bireyin çalıştığı örgüte uyumlu olması içinde başarılı olmasını sağlayan unsurlardan birisidir. Bu uyum sadece bireyin işine odaklanması ile sağlanamamakta, beraber çalıştığı iş arkadaşları ve yöneticileri ile de sağlıklı iletişimde bulunmasını gerektirmektedir. İş yeri arkadaşları ile yapılan aktivitelerin sayısı ne kadar çok artar ise aralarındaki bağ ve iletişim o kadar güçlenebilmektedir. Bireyin iş arkadaşlarından kendisini geri çekip soyutlaması durumunda ise aralarındaki iletişim zayıflamaktadır. İş hayatında ve iş dışındaki sosyal hayatta bireyin kendini soyutlaması yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Sağlıklı iletişimi bozan bir durum olan yalnızlık, bireyin ailesine, sosyal çevresine, işine ve iş arkadaşlarına yakınlık kurmasına ve onlara bağlanmasına engel olmaktadır. Bu sebeple sosyal arkadaşlık yoksunluğunun ve duygusal yoksunluğun, işe gömülmüşlüğü uyum boyutunu önemli ölçüde etkileyeceği ifade edilebilir. Sosyal arkadaşlık yoksunluğu, bireyin iş yerinde arkadaşları ile olan ilişkilerinin niceliğini, duygusal yoksunluk ise niteliğini ifade etmektedir. İşe gömülmüşlüğü uyum boyutu ise, bireyin çalıştığı örgüt ve iş arkadaşları ile iş dışındaki topluluk ve kişiler ile ilişkilerinden bahsetmektedir. Örneğin, iş yerinde oluşturulan çalışma grupları ile çalışanlar arasındaki iletişim gelişmekte, çalışanlar birbirlerini daha yakından tanıma fırsatını elde etmektedir. Ayrıca çalışma gruplarındaki bireyler iş dışında da bir araya gelerek birlikte vakit geçirmektedir. Bireyin iş yerinde oluşturulan bu çalışma grupları içerisinde kendisine yer edinmemesi yalnızlaşmasına neden olmakla beraber işine gömülmüşlüğü de olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle bireyin işe gömülmüşlüğü negatif etkileyen unsurlardan birisinin de iş yaşamında yaşadığı yalnızlık olabileceği değerlendirilmektedir.

2. METODOLOJİ

Çalışmanın temel amacı, işgörenin, iş yaşamında yaşayabileceği yalnızlıklarının işe gömülmüşlükleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemektir. Mevcut alanyazında, iş yaşamında yalnızlık değişkeni ile işe gömülmüşlük değişkeni arasındaki etkileşimleri inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışma ile mevcut alanyazın genişletilerek, iş yaşamında yalnızlığın, işe gömülmüşlük ile ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın evrenini, Ocak 2022 ile Mart 2022 tarihleri arasında İstanbul'da faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşlarındaki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise belirtilen il ve tarihler arasında özel sağlık kuruluşlarında çalışan ve kolayda örnekleme yöntemiyle çalışmaya katılmayı kabul eden 45 doktor, 155 hemşire, 92 ebe, 134 tekniker/teknisyenden oluşan 426 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Belirtilen tarihler arasında İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşlarındaki sağlık çalışanlarının sayısı tam olarak bilinemediğinden örneklem büyüklüğü, Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004: 49-50) çalışmasında bulunan örneklem hacmi tablosundaki, % 5 örnekleme hata payı ile 100 milyon birimlik evren için 384 örneklem büyüklüğü değerlerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

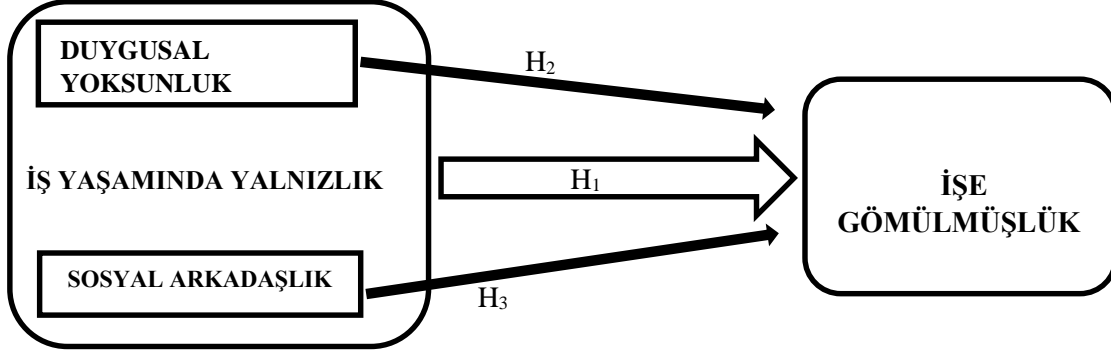
Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verileri anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcılara ait demografik özellikleri tanımlayabilmek amacıyla oluşturulan, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan ve iş tecrübesinin bulunduğu 6 soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde araştırmaya katılanların iş yaşamında yalnızlık düzeylerini ölçmek için Wright ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen Loneliness at Work Scale'nın (LAWS), Doğan ve arkadaşları (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık yoksunluğu olarak iki alt boyut ve 16 maddeden oluşan "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" (İYYÖ) bulunmaktadır. Anketin son bölümünde ise katılımcıların işe gömülmüşlük düzeylerini ölçmek için Crossley ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen tek boyut ve 7 maddeden oluşan ve Kesen ve Akyüz (2016a) tarafından Türkçe'ye uyarlanması yapılan "İşe Gömülmüşlük Ölçeği" (İGÖ) yer almaktadır. Anket sorularının değerlendirilmesinde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Araştırma modelinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerden oluşan iki ana değişken bulunmaktadır. Bağımsız değişken "iş yaşamında yalnızlık" iken, "işe gömülmüşlük" ise bağımlı değişkendir. Ayrıca bağımsız değişken olan iş yaşamında yalnızlığın "duygusal yoksunluk" ve "sosyal arkadaşlık yoksunluğu" alt boyutları da araştırma modelinin bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır.

Anket çalışması ile sağlık çalışanlarının iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık düzeylerinin işe gömülmüşlükleri üzerindeki etkileri ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmiştir. Alanyazından elde edilen değişkenler arası muhtemel ilişkilerden yola çıkarak araştırmada aşağıda belirtilen hipotezler test edilecektir:

- H1:** İş yaşamında yalnızlığın işe gömülmüşlük üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.
H2: Duygusal yoksunluğun işe gömülmüşlük üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.
H3: Sosyal arkadaşlık yoksunluğunun işe gömülmüşlük üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Çalışmaya sadece gönüllüler dahil edilmiştir ve kamu çalışanlarından herhangi bir veri toplanmamıştır. Araştırmanın etik kurul onayı Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan alınmıştır (Toplantı No:35, 05.06.2023 tarihli, 31906847/050.04.04-08-389 sayılı karar uyarınca).

2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Frekans analizi ile katılımcılara ait bazı demografik veriler incelenmiştir. Tablo 1'de araştırmaya katılan 426 sağlık çalışanının demografik özelliklerinin dağılımı verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		n	%
Yaş	18-25 aralığı	145	34
	26-32 aralığı	78	18,3
	33-40 aralığı	75	17,6
	41-50 aralığı	103	24,2
	51 üstü	25	5,9
	Toplam	426	100
Cinsiyet	Kadın	358	84
	Erkek	68	16
	Toplam	426	100
Medeni Durum	Bekâr	185	43,4
	Evli	210	49,3
	Boşanmış/Dul	31	7,3
	Toplam	426	100
Eğitim Durumu	Lise	52	12,2
	Önlisans	126	29,6
	Lisans	182	42,7
	Lisansüstü	66	15,5
	Toplam	426	100
Unvan	Doktor	45	10,6
	Hemşire	155	36,4
	Ebe	92	21,6
	Tekniker\Teknisyen	134	31,5
	Toplam	426	100

İş Tecrübesi (Yıl)	0-1	87	20,4
	2-5	94	22,1
	6-10	56	13,1
	11-20	97	22,8
	21 üstü	92	21,6
	Toplam	426	100

Tablo 1'deki veriler değerlendirildiğinde;

- Katılımcıların yaşları dikkate alındığında; %34'lük pay ile 18-25 yaş arasındaki katılımcıların büyük çoğunluk sağladığı, 51 yaş ve üzeri katılımcıların ise %5'lik pay ile en az katılım sağladıkları,
- Katılımcıların %84'ü kadın, %16'sı erkek çalışanlardan oluştuğu ve kadın katılımcıların erkek katılımcıların beş katından fazla olduğu,
- Katılımcıların medeni durumları dikkate alındığında; %49,3'lük pay ile katılımcıların yarısının evli çalışanlardan oluştuğu,
- Katılımcıların eğitim durumları dikkate alındığında; %42,7'lik pay ile lisans mezunu katılımcıların büyük bir çoğunluk sağladığı, sonra sırasıyla %29,6'lık pay ile önlisans, %15,5'lik pay ile lisansüstü ve son olarak da %12,2'lik pay ile lise mezunu katılımcıların bulunduğu,
- Katılımcıların unvan durumları dikkate alındığında; %10,6'lık pay ile doktor katılımcıların en az katılım sağladıkları, en yüksek katılımı ise %36,4 ile hemşire katılımcıların sağladığı,
- Katılımcıların iş tecrübeleri incelendiğinde ise 11-20 yıl aralığındaki iş tecrübesinin en yoğun, 6-10 yıl arasındaki iş tecrübesinin ise en az yoğunluğun olduğu aralık olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın dikkat çeken bir noktası demografik bulgulardaki cinsiyet değişkenidir. Katılımcıların % 84'ü kadın, % 16'sı erkektir. Bu durumun nedenlerinden birisi, araştırmanın demografik bilgilerindeki unvan bazında değerlendirildiğine sağlık personeli olarak çalışan hemşire ve ebe unvanlarının kadın çalışanlardan meydana gelmesidir. Bir diğeri ise yalnızlık hakkında yapılan çalışmalarda yalnızlık ile cinsiyet arasında her ne kadar ilişki olmasa da kadınların erkeklere göre, yalnızlıklarını kendilerine ve başkalarına itiraf etmede daha istekli olmaları, erkeklerin duygusal olarak kendilerinin yetersiz olduklarını ifade etmelerinden korkmalarıdır (Wright, 2005: 81). Çalışmada bulunan iş yaşamında yalnızlık ölçeğindeki ifadeler erkek katılımcıların cevap vermek istememesi, kadın katılımcıların çoğunlukta olmasına neden olduğu değerlendirilmektedir.

2.2. Normallik Testi

Araştırma verilerinin analizinde güvenilirlik analizleri, faktör analizleri ve regresyon analizi gibi parametrik testleri kullanmanın ön koşullarından biri verilerin normal dağılıma uygunluğunun test edilmesidir (Demir ve ark., 2016; Thode, 2002; Howitt ve Cramer, 2011; Field, 2009). Yapılan bu çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ölçeği ve işe gömülmürlük ölçeğinin normallik testleri için ölçekteki ifadelerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmıştır. İş yaşamında yalnızlık ölçeğindeki ifadelerin çarpıklık değerlerinin -,264 ile 1,396 arasında, basıklık değerlerinin -1,177 ile 2,430 arasında değiştiği; işe gömülmürlük ölçeğindeki ifadelerin, çarpıklık değerlerinin ise -,643 ile, 049 arasında, basıklık değerlerinin -1,017 ile -,266 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin sıfır olması, dağılımın mükemmel olduğunun bir göstergesidir. Kunnan (1998) basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2/-2 aralığında olması gerektiğini önerse de alanyazında farklı görüşler de mevcuttur. Kalaycı (2008), çarpıklık ve basıklığın -3/+3 aralığında olması durumunda ifadelerin parametrik analizler yapılmasında normal dağılımı sağladığını ifade etmektedir. Bu sebeple iki ölçekteki çarpıklık ve basıklık ölçümlerinin -3 ile +3 arasında olmasından dolayı çalışmadaki verilerin normal dağılıma uygun olduğu varsayılmıştır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizi

İş yaşamında yalnızlık ve işe gömülmürlük ölçeklerindeki toplam üç boyutu içine alan tek açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin duygusal yoksunluk alt boyutundaki 5'inci ifadenin binişik madde olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin 5'inci maddesindeki ifadenin birden fazla boyutta yüksek yük değerine sahip olarak yük değerlerinin arasındaki farkın 0,1'den küçük olmasından dolayı faktör analizinden ve bundan sonra yapılacak analizlerden çıkarılmasına karar verilmiştir. Tekrar yapılan faktör analizi sonucunda Bartlett's Küresellik Testi $\chi^2 = 6293,010$; serbestlik derecesi (df= 231; p=,000 önem düzeyinde anlamlı olarak saptanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ise 0,941 değeriyle "mükemmel" bir ölçüte sahiptir (Tavşancıl, 2002:51). Analiz

değerleri ile açımlayıcı faktör analizinin uygun olduğu ve örneklem büyüklüğünün yeterli olduğuna ulaşılmıştır.

İş yaşamında yalnızlık ve işe gömülmüşlük ölçeklerine ilişkin açımlayıcı faktör analizinin ardından, önceden belirlenmiş ölçek yapılarının doğrulanması amacıyla AMOS istatistik paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi testi uygulanmıştır. Yaşlıoğlu (2017:75) doğrulayıcı faktör analizini, daha önceden birçok çalışmada kullanılmasına rağmen yeni bir çalışmada da kullanılması durumunda ölçeğin orijinal faktör yapısına uyup uymadığını ve ne derece uygun olduğunu ölçen bir analiz olarak belirtmiştir. Geçerlilik tekniklerinden olan yapı geçerliliği en sık kullanılan tekniklerdendir. Yapı geçerliliği, ölçmek istenilen soyut bir kavramın doğru bir şekilde ölçülme derecesini ifade etmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi ile yapı geçerliliği test edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2019: 180).

Doğrulayıcı faktör analizi sonrasında modelin geçerliliği için elde edilen istatistikî rakamların değerlendirilmesinde uyum iyiliği indekslerine bakılmaktadır. Uyum iyilik indekslerinin iyi uyum değerleri, kabul edilebilir uyum değerleri ve ölçeklere ait uyum iyiliği değerleri Tablo 2’de verilmiştir (Bayram, 2012: 78; Kesen, 2014: 90).

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

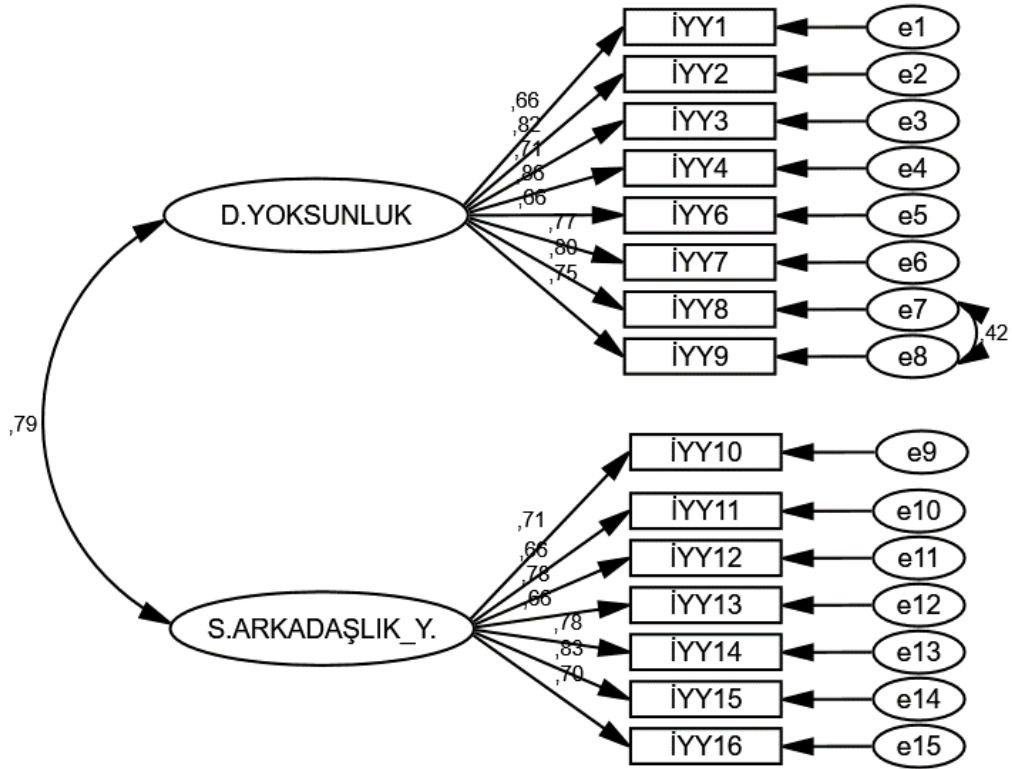
Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	İYYÖ Model Uyum Değerleri	İGÖ Model Uyum Değerleri
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	3,652	4,784
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSA \leq 0,08$	0,079	0,08
RFI	$0,90 \leq RFI \leq 1,00$	$0,85 \leq RFI \leq 0,90$	0,905	0,953
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,920	0,971
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1,00$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$	0,941	0,977
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	0,929	0,962
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,941	0,977
RMR	$0,00 < RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	0,049	0,034
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI \leq 0,90$	0,908	0,961
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,875	0,915

Kaynak: Bayram, 2012:78; Kesen, 2014:90

Kısaltmalar: İYYÖ: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği; İGÖ: İşe Gömülmüşlük Ölçeği

2 alt boyuttan oluşan iş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de, standardize değerlerin verildiği path diyagramı ise Şekil 2’de sunulmuştur. Modelde modifikasyon değerleri ayrıntılı analiz edilmiş ve uyum iyilik değerlerinin artması için Şekil 1’de de görüldüğü gibi duygusal yoksunluk boyutunda bir adet modifikasyon yapılmıştır. RFI ve RMR değerleri iyi uyum gösterirken diğer indekslerde kabul edilebilir sınırlar içinde sonuçlar elde edilmiştir. Tablodaki verilere göre ölçeğin yapısal geçerliliği teyit edilmiştir.

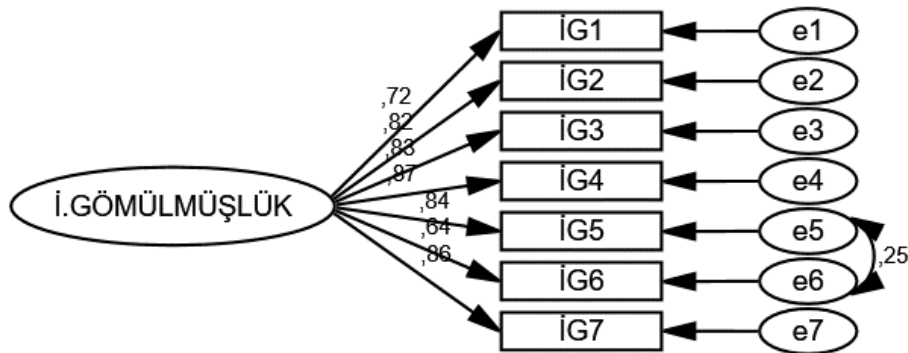
Şekil 2: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Path Diyagramı



İşe gömülmüşlük ölçeği tek boyut ve 7 ifadeden oluşmaktadır. İlgili ölçeğe yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de, standardize değerlerin verildiği path diyagramı Şekil 3’te gösterilmiştir. Modelde modifikasyon değerleri ayrıntılı analiz edilmiş ve uyum iyilik değerlerinin artması için Şekil 3’te görüldüğü gibi bir adet modifikasyon yapılmıştır.

Tablo 2 incelendiğinde CMIN/DF ve RMSEA indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde veriler ürettiği ve bunların dışındaki indekslerin tamamının iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Tablodaki verilere göre işe gömülmüşlük ölçeğinin yapısal geçerliliği teyit edilmiştir.

Şekil 3: İşe Gömülmüşlük Ölçeğine İlişkin Path Diyagramı



2.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Testleri

Büyüköztürk (2019: 182) güvenirliliği, ankete katılanların anket sorularına verdikleri yanıtlar arasındaki tutarlılık olarak ifade etmiştir. Güvenirlik, kullanılan testin, çalışmada ölçülmeye çalışılan veriyi ne derece doğruluk ile ölçtüğünü ifade eder. Likert tipi ölçeklerde güvenirliliği ölçmek için tercih edilen yöntemlerden biri Cronbach’s Alpha katsayısıdır. Güvenirlik testlerindeki Cronbach’s Alpha katsayısı her zaman 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. Cronbach’s Alpha katsayı değerinin 0,70 ve yukarısı olması tercih edilmektedir (Altunışık ve ark., 2007).

Ölçeğin güvenilirliğinin yorumlanmasında Cronbach's Alpha katsayısının değer aralıkları, $0,00 \leq \alpha < 0,39$ aralığında olması halinde ölçek güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,59$ aralığında olması durumunda ölçek güvenilirliği düşük, $0,60 \leq \alpha < 0,79$ aralığında olması halinde ölçek güvenilirliği yüksek, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında olması halinde ise ölçek güvenilirliği oldukça yüksek derecede güvenilir olarak belirtilmiştir (Alpar, 2018).

Bu çalışmadaki 15 maddeden oluşan iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin güvenilirlik testi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısının $\alpha=,934$ olduğu tespit edilmiştir. Bu veriye göre ölçeğin güvenilirliği yüksek derecededir. İş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=,911$ diğer alt boyutu olan sosyal arkadaşlık yoksunluğu alt boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı ise $\alpha=,886$ 'dır. İş yaşamında yalnızlığın alt boyutlarının da güvenilirlikleri yüksek derecededir.

Bu çalışmadaki 7 maddeden oluşan işe gömülmüslük ölçeğinin güvenilirlik testi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=,925$ 'dir. Bu sonuca göre işe gömülmüslük ölçeğinin güvenilirliği de yüksek derecededir.

2.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin olup olmadığını, aralarındaki ilişkinin kuvveti (düşük-orta-yüksek) ve yönünü (negatif-pozitif) tespit etmek için yapılmaktadır. Bu çalışmada Pearson korelasyon katsayısı dikkate alınmıştır. Pearson korelasyon katsayısı her zaman +1,00 ile -1,00 aralığında değerler almaktadır. $-1,00 \leq r < 0,00$ arasında değer alması durumunda değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu, $0,00 < r \leq +1,00$ arasında bir değer alması durumunda pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, $0,00$ değer alması durumunda ise değişkenler arasında ilişkinin olmadığı anlaşılmaktadır. Pearson korelasyon katsayısının kuvvet bakımından yorumlanmasında ise yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan katsayının mutlak değeri alınmaktadır. Bu değerler, $0,70-1,00$ arasında ise "yüksek" düzey; $0,70-0,30$ arasında ise "orta" düzey; $0,30-0,00$ arasında ise "düşük" düzeyde bir ilişkinin olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2019:31-32). Tablo 3'te iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutları ile işe gömülmüslük değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan korelasyon analizi sonuçları ile ölçeklere ait ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	Sosyal arkadaşlık yoksunluğu	İşe Gömülmüslük
İş Yaşamında Yalnızlık	2,21	,75	1			
Duygusal Yoksunluk	2,33	,87	,946**	1		
Sosyal Arkadaşlık Yoksunluğu	2,07	,74	,900**	,710**	1	
İşe Gömülmüslük	3,23	,97	-,428**	-,382**	-,416**	1

** Pearson Korelasyonu, $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı

Tablo 3'te ulaşılan korelasyon testi sonuçlarında:

- Bağımsız değişkenlerden "duygusal yoksunluk" ile bağımlı değişken olan "işe gömülmüslük" arasındaki korelasyon katsayısı $r = -,382$ olduğu; bu, değişkenler arasında orta seviyede, negatif ve $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu,
- Bağımsız değişkenlerden bir diğeri olan "sosyal arkadaşlık yoksunluğu" ile bağımlı değişken olan "işe gömülmüslük" arasındaki korelasyon katsayısı $r = -,416$ olduğu; bu, değişkenler arasında orta seviyede, negatif ve $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu,
- "İş yaşamında yalnızlık" bağımsız değişkeni ile "işe gömülmüslük" bağımlı değişkeni arasındaki korelasyon katsayısı $r = -,428$ olduğu; bu, değişkenler arasında orta düzeyde, negatif ve $p < 0.01$ seviyede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.6. Regresyon Analizi

Birer bağımlı ve bağımsız değişkenin analiz edilmesi basit regresyon, bir bağımlı değişken, birden fazla bağımsız değişkenin analiz edilmesi ise çoklu regresyon analizini ifade etmektedir. Determinasyon katsayısı ile yapılan regresyon analizi sonucunda regresyon modelinin tahminin ne kadar güçlü olduğu ortaya

çıkılmaktadır. Determinasyon katsayısı bağımsız değişkenin bağımlı değişkende meydana getirdiği değişme oranını gösterir ve R^2 ile belirtilir (Büyüköztürk, 2019: 93-94).

Çalışmada, bağımlı değişken "işe gömülmüşlük", bağımsız değişken ise "iş yaşamında yalnızlık" değişkenidir. Ayrıca "sosyal arkadaşlık yoksunluğu" ve "duygusal yoksunluk" alt boyutları da bağımsız değişken olup "işe gömülmüşlük" bağımlı değişkeni ile regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 4: İş Yaşamında Yalnızlığın İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken Düz. $R^2=$,183 F=95,176	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı	t	P (sig.)
		B	SS	β		
İşe Gömülmüşlük	İş Yaşamında Yalnızlık	-,550	,056	-,428	-9,756	,000

N: 426

İş yaşamında yalnızlığın işe gömülmüşlük değişkeni üzerindeki etkisini tespit etmek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir. Doğrusal regresyon analizi sonuçlarının anlamlı ($F=95,176$, $p<0.001$) ve düzeltilmiş R^2 değerinin ise ,183 olduğu görülmüştür. İş yaşamında yalnızlık işe gömülmüşlük davranışının % 18,3'ünü açıklamaktadır. İş yaşamında yalnızlık işe gömülmüşlüğü negatif yönde ($\beta=-,428$; $p<0.01$) etkilemektedir. Yapılan analizlerin sonucuna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5: İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutlarının İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken Düz. $R^2=$,188 F=49,037	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Beta Katsayısı	t	P (sig.)
		B	SS	β		
İşe Gömülmüşlük	Duygusal Yoksunluk	-,194	,069	-,175	-2,814	,000
	Sosyal Arkadaşlık Yoksunluğu	-,379	,081	-,291	-4,682	,000

N: 426

İş yaşamında yalnızlığın alt boyutlarının işe gömülmüşlük üzerindeki etkilerini ortaya koymak için çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı ($F=49,037$, $p<0.001$) ve modelin düzeltilmiş R^2 değerinin ise ,188 olduğu görülmüştür. İş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan "duygusal yoksunluk" ve "sosyal arkadaşlık yoksunluğu" işe gömülmüşlük davranışının % 18,8'ini açıklamaktadır. İş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan "sosyal arkadaşlık yoksunluğu" ve "duygusal yoksunluk" işe gömülmüşlüğü negatif yönde anlamlı bir şekilde ($\beta=-,175$; $\beta=-,291$; $p<0.01$) etkilemektedir. Yapılan analizlerin sonucuna göre H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ

Çalışmada, iş yaşamında yalnızlık ile işe gömülmüşlük kavramları incelenmiştir. İş yaşamında yalnızlığın işe gömülmüşlük üzerinde olumsuz etkileri olabileceği varsayılarak özel sağlık kuruluşlarındaki doktor, hemşire, ebe, tekniker/teknisyen unvanlarına sahip sağlık çalışanlarının iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık durumlarının işe gömülmüşlükleri üzerinde etkisinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunun için İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşlarındaki sağlık çalışanlarından anket yöntemi ile veriler toplanmıştır.

Korelasyon analizi ile çalışmadaki değişkenler arasında ilişkinin olup olmadığına bakılmıştır. Regresyon analizi ile oluşturulan hipotezlerin kabul ve ret durumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Regresyon analizi sonucunda, iş yaşamında yalnızlığın işe gömülmüşlük üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, sosyal arkadaşlık yoksunluğu ve duygusal yoksunluğun işe gömülmüşlük üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İş yaşamında yalnızlık ve işe gömülmüslük kavramları üzerinde birçok çalışmanın olduğu görülmektedir. Fakat bu iki kavramın birlikte incelendiği çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle iş yaşamında yalnızlık ve işe gömülmüslük kavramları ile her ne kadar benzerlik gösterecek de aralarında farklar bulunan diğer kavramlar arasında karşılaştırma yapılmıştır. Yıldız (2019), işe gömülmüslük ve işe bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Gökaslan (2018), işe gömülmüslük ile örgütsel bağlılık kavramlarının pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır. Üstün ve Yaman (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların, iş yerindeki yaşadıkları yalnızlıklarının örgüte bağlılıklarını negatif yönlü ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, Ayazlar ve Güzel (2014); Aykan ve arkadaşları (2019) iş yaşamında yalnızlığın örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediğini ileri sürmüştür. Stoica ve arkadaşları (2014) ise örgüte bağlılığın artması durumunda çalışanın iş yerindeki yalnızlığının azaldığını belirtmiştir. Aydemir ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan, iş yerinde yalnızlığın, stres ve işe bağlılık üzerindeki etkisi çalışmasında, çalışanların iş yerinde yaşadığı yalnızlıklarının, işe bağlılıklarını azalttığı sonucuna varmıştır. Yolaç ve Omuz (2020) tarafından yapılan çalışmada örgütsel yalnızlığın örgütsel bağlılığa etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel yalnızlığın örgütsel bağlılığı negatif yönlü ve anlamlı şekilde etkilediği belirtilmiştir. Sezen (2014) tarafından yapılan çalışmada ise iş yaşamında yalnızlık ve işle bütünleşme arasında ters yönlü zayıf düzeyli bir korelasyon olduğu bulunmuştur. Yapılan bu çalışma sonucunda da, işe gömülmüslüğe benzer kavramlar ile iş yaşamında yalnızlık arasında yapılan çalışmalardaki sonuçlara benzer bir netice ortaya çıkmıştır.

Sağlık çalışanları özelinde işe gömülmüslük üzerine yapılan araştırmalar, çalışma sonuçlarını değerlendirmeyi kolaylaştırabilecek mahiyettedir. Turhan vd. (2023) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada otantik liderlik davranışının işe gömülmüslük boyutlarından uyum boyutu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Karatepe ve Avcı (2019: 7) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada işe gömülmüslüğün işyerinde var olma ve devamsızlık yapmama üzerinde etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Moses (2012: 63-74) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada işe gömülmüslük ile sosyal ve beşeri sermaye arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Sağlık çalışanlarında işe gömülmüslüğü inceleyen bu araştırmalar göstermektedir ki bu sektör çalışanlarının işe gömülmüslük seviyeleri farklı değişkenlerden doğrudan etkilenmektedir ve bu araştırmada işyeri yalnızlığı ile ilişkili olduğunun tespit edilmesi de alanyazından elde edilen sonuçlarla paraleldir. Yalnızlık değişkeni sağlık çalışanları özelinde incelendiğinde ise Wood ve Paulus (2023) yalnızlığın hemşireler arasında tükenmişliği arttıran, iş performanslarını ve genel memnuniyetlerini etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Esen vd. (2023) ile Phillips (2021) de yalnızlığın hemşirelerin tükenmişliğini arttırdığını bulmuşlardır. Diğer taraftan Bilgener ve Çankaya (2019) hemşirelerin orta düzeyde yalnızlık yaşadıklarını ve iş yaşamı yalnızlıklarının çalışma ortamını değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulmuşlardır. O'Hare vd. (2024) ise pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yaşadıkları yalnızlığın işyerindeki iyi oluş halini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlara paralel olarak bu çalışmada da iş yaşamında yalnızlığın iş ortamına olumsuz yansımalarının olduğu ve yalnızlığın gömülmüslüğü olumsuz yönde etkilemesinin bunun güçlü bir delili olduğu ortaya konmuştur.

Çalışmanın özelliklerinden biri hemşirelik ve ebelik mesleğinden çalışanların çoğunluğunun kadın olmasından dolayı kadın örneklem sayısının yüksek olmasıdır. Benzer şekilde Supartha vd., (2022) işe gömülmüslüğün sağlık çalışanları özelindeki araştırmasında katılımcıların yaklaşık % 90'ı kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Kadın örneklem sayısının fazla olduğu her iki araştırmada da işe gömülmüslüğün kadınlarda işe karşı tutum ve davranışları etkileyebilen güçlü bir faktör olduğu ortaya konmuştur. Benzer şekilde sağlık çalışanları üzerinde otantik liderliğin işe gömülmüslüğe etkisini inceleyen Turhan vd. (2023) yaptığı araştırmada, bu çalışmada da olduğu gibi katılımcıların çoğunluğu evlidir. Bu noktada evli çalışanlarda işe gömülmüslük değişkeninin diğer faktörlerden etkilenen önemli bir bağımlı değişken olduğu ifade edilebilir.

Yalnızlık, bireyi hem ruhsal hem de bedensel olarak olumsuz etkilemektedir. Bireyin sağlıklı düşünebilmesinin ve doğru kararlar verebilmesinin önünde bir engeldir. Ayrıca yalnızlık yaşayan bireyler sosyal ortamlarda çok durgun ve pasif bir ruh hali içerisinde bulunmaktadır. Bu durum bulunduğu sosyal ortama negatif enerji vermekte ve toplum tarafından birey dışlanabilmektedir. Birey sosyal yaşamında yaşadığı yalnızlığı iş yaşamında da yaşayabilmektedir. İş yaşamında yaşanan yalnızlık bireyin iş arkadaşları ile sağlıklı bir iletişim kuramamasına ve çalıştığı işinde mutsuz olmasına neden olabilmektedir. İş yaşamında yaşanan yalnızlık, çalışana işinden, iş arkadaşlarından ve iş yerinden kopuk bir durum içerisine sokmaktadır. Çalışanın, bedenen iş yerinde olup ruhen iş dışında olmasına neden olan yalnızlık, bireyin işe gömülmüslük seviyesini de düşürebilmektedir.

Duygusal yoksunluk, bireydeki duygu eksikliğinden veya duygularını dışı yansıtmada kendisini yeterince ifade edememesinden kaynaklanan bir olgudur. Bu olgu bireyin kişilik özellikleri, utangaçlık, karamsarlık, düşük benlik duygusu gibi birçok sebepten kaynaklanabilmektedir. Sosyal arkadaşlık yoksunluğu ise iş ortamında çalışanın iş arkadaşları ile bağ kuramamasını ifade etmektedir. Sosyal arkadaşlık bağlarının kurulamamasında yine kişilik özellikleri, öz güven eksikliği, içinde bulunulan çevrenin kültürü, eğitim durumu gibi birçok faktör etkilidir. Kişinin, yalnızlaşmasına neden olan sosyal arkadaşlık yoksunluğu, bireyin işine, iş yerine ve sosyal çevresine uyumunu ve bağlılığını azaltabilmektedir.

Araştırma kapsamında, iş yaşamında yalnızlığın işe gömülmüşlüğü olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu nedenle çalışanların iş yaşamında yaşayabilecekleri yalnızlıklarını azaltarak işe gömülmüşlüklerini arttırmak gerekmektedir. Sağlık çalışanlarında yalnızlığın olumsuz yönlerini azaltmak ve işe gömülmüşlüklerini arttırmak için kurum yöneticilerinin yönetim anlayışı büyük öneme sahiptir. Çalışanlar arasındaki özellikle yüz yüze iletişimin artırılması, kolektif sosyal aktivitelerin yapılması, çalışanların beraber vakit geçirebileceği kısa dinlenme aralıklarının verilmesi, destekleyici liderlik davranışlarına önem verilmesi, sosyal desteğin sağlanması, sosyal beceri eğitimlerinin verilmesi, ekip çalışmasının teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi gibi uygulamaların işyerindeki yalnızlığın azaltılması marifetiyle işe gömülmüşlüğü arttırabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırma sonuçlarının iş yaşamında yalnızlık ile işe gömülmüşlük alanında yapılacak olan başka çalışmalara katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Çalışma, İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşlarındaki doktor, hemşire, ebe, tekniker/teknisyen unvanlarına sahip sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Tüm sağlık çalışanları için genelleme yapılamamaktadır. Daha büyük örneklem kütesi, zaman ve mekan kısıtlamaları daha az olan çalışmalar ile genellemeye gidilebilecektir. Kamuda yapılacak benzer araştırmalarla sektör içinde sonuçlar kıyaslanabilecektir. Farklı sektörlerde yapılacak araştırmalarda ise farklı sonuçlara ulaşılması muhtemeldir. Gelecek araştırmalarda sağlık çalışanlarına ait unvanlardan tek bir unvan, örneğin hemşire veya doktorlar baz alınarak örneklem oluşturulabilir ve daha somut sonuçlar üretilebilir. Diğer taraftan katılımcıların cinsiyet değişkeni göz önünde bulundurularak, eşit cinsiyet değişkenine sahip örnekleme ulaşılması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, M. (2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ile iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişki: otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *Turkish Studies-Social*, 15(4), 1701-1716.
- Akgül, H. (2020). Yetişkinler için sosyal ve duygusal yalnızlık ölçeği'nin (SELSA-S) Türk kültürüne uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (21), 54-69.
- Akgündüz, Y., Güzel, T. ve Harman, S. (2016). Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gömülmüşlüğüne nasıl etkiler? *Ege Akademik Bakış*, 16(29), 351-362.
- Akın, Ö. ve Reyhanoglu, M. (2018). İşe gömülü olma ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliğinin Türkiye'de test edilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 313-327.
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Alici, İ. (2017). İşe Gömülmüşlük., Polatçı. S. ve Özyer, K. (Editörler), 21. Yüzyılda Örgütsel Davranış içinde (79-94) İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Spss uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Alpar, R. (2018). Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenirlik-SPSS Çözümleme Adımları ile Birlikte (5. Baskı) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ayazlar, G. ve Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325.
- Aydemir, M., Aksoy, F. ve Arlı, N.B. (2019). Loneliness at work and its impact on stress and work engagement. Yıldız, H. ve Aybar, A.S., (Editörler), *Researches in Economics, Econometrics & Finance* içinde (147-153), London.
- Aykan, E., Karakuş, G. ve Karakoç, H. (2019). İş yaşamında yalnızlık algısı ve iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Erciyes üniversitesi idari personeli örneği. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 41-61.
- Bayram, N. (2012). Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bilgener, E. ve Çankaya, M. (2019). İş yaşamı yalnızlığının çalışma ortamını değerlendirme üzerindeki etkileri: hemşire meslek grupları üzerinde bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 2485-2500.
- Birsel, M., Börü M.D., İslamoğlu G. ve Yurtkoru E.S. (2012). Job embeddedness in relation with different socio demographic characteristics. *Öneri Dergisi*, 10 (37), 51-61.
- Boz, H. ve Alan, H. (2021). İş yaşamında yalnızlık, iş tutkunluk, yaşam tatmini ve iş tatmini arasında incelenmesi: Turizm emekçisi incelemesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (2), 253-272.
- Burton, J. P., Holtom, B. C., Sablinski, C. J., Mitchell, T.R. ve Lee, T.W. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 42-51.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum. (26. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Candan, H. (2016). Türkiye'de akademisyenlerin işe gömülmüşlükleri ile performans ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(3), 68- 80.
- Crossley, C. D., Bennett R. J., Jex S. M. ve Burnfield J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031-1042.
- Çiftçi, T. ve Dikmenli, Y. (2015). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(21), 142-160.
- Çorapçıoğlu, A. Ö. (1998). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 6 (1), 21-31.
- Dechawatanapaisal, D. (2023). Job embeddedness and life satisfaction during pandemic: the impacts of work-from-home stressors and emotional exhaustion. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016). Örgütlerde işe gömülmüşlüğü çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İyimserliğin rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 135-146.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., ve İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İşyerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.
- Dykstra, P.A. (2009). Older adult loneliness: Myths and realities. *European Journal of Ageing*, 6, 91-100.
- Erer, Ü.B. (2021). Örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *International Journal of Management Economics & Business*, 17(1), 236-256.
- Erköse, Y. (2019). İşyeri yalnızlığı ve çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisine ilişkin bir araştırma [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Gazi Üniversitesi.
- Erkutlu H. ve Chafra J. (2017). Authentic leadership and organizational job embeddedness in higher education. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 413-426.
- Esen, E. S., Öztürk, G. Z., Egici, M. T., ve Uslu, Y. (2023). Evaluation of Burnout Level in Nurses with Loneliness and Other Findings. *Hamidiye Medical Journal*, 4(1), 28-34.

- Febriani, R., Roz, K., ve Hakim, A. R. (2023). The impact of workplace spirituality, work-family conflict, and loneliness in work on intention to stay: Case study on women employees in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1-16.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (and sex and drugs and rock 'n' roll)* (Third edition). London: SAGE Publications Ltd.
- Gafa, I. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi], Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi.
- Gökaslan, M.O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46.
- 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.
- Hart, L., Zasloff, R. ve Benfatto, A. (1996). The socialization role of hearing dogs. *Applied Animal Behaviour Science*, 47, 7-15.
- Hernandez, B., Stanley, B., ve Miller, L. (2014). Job embeddedness and job engagement: Recommendations for a supportive social work environment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 38(4), 336-347.
- Holtom, B. C. ve O'Neill, B. S. (2004). Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *The Journal of Nursing Administration*, 34(5), 216-227.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- Howitt, D., ve Cramer, D. (2011). *Introduction to SPSS statistics in psychology: For version 19 and earlier* (Fifth edition). London: Pearson Education Limited.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (Yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (3.Baskı). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kanchana, L., ve Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *Plos one*, 18(2), 1-20.
- Kanten, P. (2016). İşe Adanma., Kanten. P. ve Kanten, S. (Editörler), *Örgütlerde Davranışın Karanlık ve Aydınlik Yüzü içinde (75-132)* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karaduman, M. (2013). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama, [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi], Uludağ Üniversitesi.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O. ve Alper, A. F. (2015). İşyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi: Kardemir A.Ş.'de bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(3), 79-100.
- Karatepe O. M. (2012). The effects of coworker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: The moderating role of job embeddedness. *Journal of Hospitality Tourism Research*, 36(4), 495-516.
- Karatepe, O. M. ve Avcı, T. (2019). Nurses' perceptions of job embeddedness in public hospitals. *Sage open*, 9(1),1-9.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014). Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 38-53.
- Kesen, M. (2014). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgüt kültürünün çalışan performansı üzerine etkileri, [Yayınlanmamış doktora tezi], Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016a). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmürlüğe etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016b, Mayıs 29-31). Algılanan örgütsel destek ve çalışan sessizliğinin bağlamsal performans ve işe gömülmürlüğe etkisi: Devlet hastanesi çalışanları üzerine bir uygulama. 24. Yönetim ve Org. Kongresi. İstanbul.
- Koçak, E. ve Tunç, B. (2020). İş doyum ve çalışma yaşamında yalnızlık: mersin üniversitesi idari çalışanlarına ilişkin bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (4), 2092-2112.
- Kunnan, A. J. (1998). *An Introduction to Structural Equation Modelling for Language Assessment Research*. *Language Testing*, 15(3), 295-332.
- Lam, L. W., 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), 4265-4282.
- McWhirter, B.T. (1990). Loneliness: a review of current literature, with implications for counseling and research. *Journal of counseling and development*, 68(4), 417-422.
- Mitchell T. R., Holtom B. C., Lee T.W., Sablinski C. J. ve Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(8), 1102-1121.
- Moses, A. R. (2012). Understanding the relationship of job embeddedness with social and human capital: The importance of organizational identification. [Unpublished doctoral dissertation], University of Texas.
- Neto, F. ve Barros, J. (2000). Psychosocial concomitants of loneliness among students of cape verde and portugal. *The Journal of Psychology*, 134(5), 503-514.

- O'Hare, D., Gaughran, F., Stewart, R., ve da Costa, M. P. (2024). A cross-sectional investigation on remote working, loneliness, workplace isolation, well-being and perceived social support in healthcare workers. *BJPsych Open*, 10(2), e50.
- Page, R. ve Cole, G. (1991). Demographic predictors of self-reported loneliness in adults. *Psychological Reports*, 68, 939-945.
- Peplau L. A. ve Perlman, D. (1982). Perspective on Loneliness. In L.A. Peplau ve D.Perlman (Eds), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research, And Therapy*, 1-8.
- Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1981). *Toward A Social Psychology Of Loneliness*. Eds. Steve Duck, Robin Gilmour, Personal Relationships in Disorder, Academic Press, London.
- Phillips, C. S. (2021). Psychosocial well-being: an exploratory cross-sectional evaluation of loneliness, anxiety, depression, self-compassion, and professional quality of life in oncology nurses. *Clinical Journal Of Oncology Nursing*, 25(5), 530-538.
- Rokach, A. ve Brock, H. (1996). The causes of loneliness. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 33 (3), 1- 11.
- Rokach, A. (1989). Antecedent of loneliness: A factorial analysis. *The Journal of Psychology*, 123(4), 369-384.
- Sekiguchi, T., Burton, J. P. ve Sablinski, C. J. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: The interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*, 61, 761-792.
- Sezen, G. (2014). Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi, [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi], Sakarya Üniversitesi.
- Stoica, M., Brate, A. T., Bucuța, M. ve Morar, S. (2014). The association of loneliness at the workplace with organisational variables. *European Journal of Science and Theology*, 10(5), 101-112.
- Supartha, I. W. G., Dewi, I. G. A. M., ve Riana, I. G. (2022). The role of job satisfaction and embeddedness in managing turnover intention in healthcare industries. *Polish Journal of Management Studies*, 25(1), 228-241.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyum ve sosyal-duygusal yoksunluk düzeyleri: MEB şube müdür adayları üzerinde bir araştırma. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 117-128.
- Tabachnick, B., ve Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston: Pearson
- Tanova, C. (2007, Mayıs 25-27). Avrupa'da gönüllü işten ayrılma: Ayrılma kolaylığı ve istekliliği, davranış niyeti ve iş ile iç içe olmanın (job embeddedness) etkileri. XV. Uluslararası Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Sakarya Üniversitesi, 94-96.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Thode, H. C. (2002). *Testing for normality*. United States: Marcel Dekker, Inc.
- Toker, B. ve Çelik, S. (2017). Job embeddedness among hospitality industry employees: an empirical study in Alanya. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 73-86.
- Torunoğulları, M. (2021). İşyeri yalnızlığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi: Görgül bir araştırma. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi], Kastamonu Üniversitesi.
- Turhan, M., Gaye, O., ve Helvacı, İ. (2023). Otantik liderliğin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Fiscaoeconomia*, 7(1), 274-300.
- Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlüğü, 23 Ocak 2022 tarihinde saat:14.42'de <https://sozluk.gov.tr/> adresinden ulaşılmıştır.
- Üstün, F. ve Yaman, E. G. E. (2020). İş yeri yalnızlığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Konya ve Kırıkkale imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4(7), 258-275.
- Wahyuni, D., ve Muafi, M. (2021). Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(4), 1-16.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*, Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal Of Psychology*, 35 (2), 59-68.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in The Workplace*. [Unpublished doctoral dissertation], Christchurch University Of Canterbury, New Zeland.
- Wood, R. E., ve Paulus, A. B. (2023). Loneliness and Burnout in Nephrology Nurses: A Review of the Literature and Indications for Future Research. *Nephrology Nursing Journal*, 50(3).
- Yaşloğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, H. (2019). Konaklama işletmelerinde personel güçlendirme, işe bağlılık, işe gömülmüşlük ve yeni ürün geliştirme performansı: Van ilinde 4 ve 5 yıldızlı otellerde araştırma. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi], Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Yolaç, S. ve Omuz, B. (2020). Örgütsel yalnızlık algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics*, (33), 83-98.