



## İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK, DUYGUSAL ZEKÂ VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

**Öğr. Grv. Dr. Nuray MERCAN**

Dumlupınar Üniversitesi, Tavşanlı Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu  
*nuraymercan26@gmail.com*

**Prof. Dr. Kemal DEMIRCI**

Dumlupınar Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü  
*mkdemirci26@hotmail.com*

**Yrd. Doç. Dr. Derya Ergun ÖZLER**

Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F  
İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü  
*deryaergun69@hotmail*

**Öğr. Grv. Emine OYUR**

Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu  
*oyuremine@hotmail.com*

### Öz

İş yaşamında kendini gösteren yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak yalnız iş ortamında etkin olabilmektedir. İş yerindeki yalnızlık, daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade etmektedir. Bu kapsamda araştırmada ilk aşamada iş yaşamında yalnızlık kavramı, duygusal zekâ ve psikolojik sermaye incelenmiştir. İkinci aşamada iş yaşamında yalnızlık ve algılanan duygusal zekâ ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma internet ortamında hazırlanan anket aracılığıyla eğitim sektöründe çalışanlara yönelik olarak uygulanmıştır. Yapılan korelasyon analizinde duygusal zeka ve psikolojik sermaye arttıkça iş yaşamında yalnızlık düzeyinin azaldığı ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yalnızlık, İş yaşamında yalnızlık, duygusal zekâ, psikolojik sermaye

### A STUDY ON THE RELATIONS BETWEEN LONELINESS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL

#### Abstract

Loneliness, manifesting itself in work life and distinct from the general desolation can only be effective in business environments. Loneliness in work place means the state of being left his/her own, isolated or isolating, being his/her own. In this study, the concepts of loneliness in work life, emotional intelligence and psychological capital were analyzed in the first stage. In the second stage, the relationships between loneliness in work life, perceived emotional intelligence, and psychological capital were searched. In the study, data was collected with the questionnaire conducted for employees in the education sector online. According to the correlation analysis were made, it was seen that the more emotional intelligence, and psychological capital increase, the less the level of loneliness in work life gets.

Held on correlation analysis revealed that when the emotional intelligence and psychological capital decreased, levels of loneliness increased in business life.

**Keywords:** Loneliness, loneliness in work life, emotional intelligence, psychological capital

<sup>1</sup> 15-16 Kasım 2013 Sakarya'da Örgütsel Davranış Kongresinde özet halinde sunulmuş bildirinin geliştirilmiş halidir.

## GİRİŞ

İnsanlar için iyi bir çalışma ortamını, iş yerinde çalışan insanlara güven duyulan ve onlardan zevk alınan, yapılan işle gurur duyulan yer olarak açıklamaktadır. İş yerinde yalnızlık konusu kavramsallaştırıldığında bireyler, kendilerini yalnız olmanın bir sonucu olarak yalnız hissetmekten çok, sosyal bir ortamda yalnız hissettikleri zaman, yalnızlığı daha yoğun ve acılı bir şekilde yaşarlar. İş yerindeki yalnızlık, daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder. Yalnızlık ise bireysel özelliklerden kaynaklanır (Wright vd, 2006).

Bireyin diğer insanlara ve kendine ilişkin değerlendirmeleri, bilişsel süreçleri yalnızlık yaşantısının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Eğer birey başkalarına karşı olumsuz bakış açısına sahip ise, birey yakınlık kurduğu anda olumsuz sonuçlarla karşılaşacağına dair kaygılar geliştirmekte ve zamanla kişilerarası ilişkiden kaçınmaya başlamaktadır. Bu süreç, yalnızlık ile sonuçlanmaktadır (Hamamcı, 2002). Araştırmanın amacı, iş yaşamında yalnızlık duygusu ile çalışanların duygusal zekaları ve psikolojik sermayeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmektir.

Araştırma soruları aşağıda verilmektedir:

- Çalışanların iş yaşamında yalnızlık düzeyleri nedir?
- Çalışanların duygusal zekaları ve psikolojik sermayelerinin sosyal arkadaş yoksunluğu ve duygusal yoksunluk üzerindeki etkileri nelerdir?

## 1. İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

Yalnızlık, çağın getirdiği hızlı değişimle insanları son yıllarda en çok korkutan sorunlardan biri olmuştur. Hızlı, hareketli yaşam koşulları ve değişimler insanların dengesini zorlamakta; beraberinde güvensizliği, yabancılaşmayı, ilişkilerde yüzeyselliği getirmekte olup, giderek insanların kendi kendilerine olmaları ağırlık kazanmakta, sosyal çevreleri sınırlanmakta, birbirlerine zaman ayırma ve bunun gerekliliği göz ardı edilmektedir. Tüm bu sorunlar, insanlarla ilişkilerin bozulmasına, aile içi ilişkilerden arkadaş, akraba, çalışma yaşamı, hasta-sağlık ekibi ilişkilerine kadar yansımaktadır (Alkan 1998).

Her bireyin yalnızlık duygusunu yaşaması ve bu duyguya kapılma süreci farklılık göstermektedir. Kimi birey fiziksel açıdan yalnız olsa dahi bunu kendisine yansıtmazken, kimi bireyler kalabalık bir çevrede bile yalnızlık çekmektedir (Duy,2003: 15). Yalnızlıkla ilgili yapılan birçok araştırma olmasına rağmen, yalnızlığın örgütsel yaşamdaki boyutunu ele alan çalışmalara literatürde rastlanmamaktadır.

Örgütsel yaşamda yalnızlık, normal yalnızlık duygusundan farklı olarak iş yerinde ve

örgütsel yaşamda kendisini göstermektedir. Günlük yaşamında sağlıklı ve yeterli sosyal ilişkileri olan, kendisini mutlu ve yalnız hissetmeyen bir birey, örgütsel yaşamda yaşadığı sorunlardan dolayı kendini yalnız bırakılmış ve yalnız hissedebilmektedir. Çalışanın, örgütsel yaşamda yaşadığı yalnızlığı temelde sosyal ilişkiler kurmada ve sosyal destek almada yaşadığı sıkıntılar nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Doğan, 2009:272). Bir çalışanın örgütsel yaşamında iş tatminini sağlama düzeyinde yeterli olan sosyal ilişkileri olmasına rağmen kendisini kişisel özelliklerinden dolayı yalnız hissedebilmektedir. Bu noktada iş yerinde yalnızlığın çevresel, kişisel ve durumsal boyutları olduğu gerçeği düşünülmelidir (Perlman, Peplau, 1984: 15).

Literatürde yalnızlığı incelemeye yönelik olarak Wright, Burt ve Strongman tarafından “Loneliness at Work Scale (LAWS) - İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği-” hazırlanmıştır (Doğan, 2009:272). Bu ölçekte iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk şeklinde iki boyutta ele alınmıştır.

Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık, akran, arkadaş, iş arkadaşı, komşu gibi ilişkiler ağındaki ve arkadaş sayısındaki yetersizlikten dolayı ortaya çıkan duygu olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel yaşamda çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin olmaması veya bireyin kendisini kabul edecek bir topluluğun içinde yer alamaması sosyal yalnızlığı ifade etmektedir. Bu şekilde bir yalnızlık durumunu yaşamak durumunda kalan çalışanlarda reddedilme hissine kapılma, sıklırganlık, utangaçlık gibi haller görülmektedir.

Bireyler sosyal etkileşime girdikleri zaman bu tür durumlardan kurtarılabilir. Sosyal etkileşim ise örgütlerin içerisinde piknik, parti, yemek gibi sosyal aktiviteler sayesinde kurulmaktadır. Bu tür etkinliklere katılmayan, kendisini düğün, cenaze, doğum gibi faaliyetlerde bulunmaktan çeken çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşamaları kaçınılmazdır (Weiss, 1973; Vincenzi ve Grabosky, 1987).

Örgütsel yaşamda yalnızlığın alt boyutlarından olan duygusal yoksunluğun daha çok niteliksel özellikler taşıyan bir boyut olduğu düşünülmektedir. Niteliksel olmasından kasıt duygusal yoksunlukta bireyin çevresindeki insan sayısından çok bu insanlarla arasındaki iletişimin seviyesinin ön planda olmasıdır.

Duygusal yoksunluğun ortaya çıkmasının bir takım nedenleri vardır. İşyerinde bulunan çevresel ve durumsal faktörler ile bireyin kişilik özellikleri duygusal yoksunluğun yaşanmasına neden olabilmektedir. İşyerindeki gerek fiziki eksiklikler gerekse çalışanlar arasındaki psikolojik iletişim eksikliklerine dayalı olarak yaşanan bir iletişim sorunu, çalışanların duygusal yoksunluk olarak ifade edilen duruma girmelerine neden olmaktadır. Bunun yanında iletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş tatminsizliği, örgüte karşı güvensizlik, düşük

düzyeyde örgütsel bağıllık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa ve doğal olarak örgütsel yaşamda yalnızlığa yol açmaktadır (Yüksel, 2005:296).

Örgütsel yaşamda yalnızlığın boyutlarından bir diğeri olan duygusal yoksunluk, sosyal yalnızlığın tersine, çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerine dair elde ettiği duygular ve düşüncelerdir. Duygusal yalnızlık yaşanmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bununla beraber temelinde aileye, arkadaşlara ve ilişkilere yetersiz bağlanmadan kaynaklanmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:4).

Örgütsel yaşamda ortaya çıkan duygusal yoksunluk, çalışanın diğeri çalışanlarla ilişkilerinde ve iletişimde kendisini diğeri çalışanlara uzak tutması, duygu ve düşüncelerini diğeri çalışanlara anlatmak istememesi, düşüncelerini ifade etmeye çekinmesi, çalışma arkadaşlarının kendisini anlamayacağı ve dışlayacağı korkusuna kapılmasıdır. Duygusal yalnızlık durumuyla karşı karşıya gelen çalışanlar kendilerini duygusal bir boşluk içerisinde hissetmektedirler. Bu durum çalışanın kendisinin çalışma verimini etkileyecek aynı zamanda da iş yerindeki huzuru azaltacak ve kendisini güvende hissetmesine engel olacaktır (Kaplan, 2011:34).

## 2. DUYGUSAL ZEKÂ

Duygusal zeka kavramı, son on yıl içerisinde insan davranışları ve insan beyninin fonksiyonları üzerinde yapılan bilimsel araştırma verilerinin ışığında dünyada gittikçe artan bir ilgiyle kabul görmektedir. Duygusal zeka kavramını ortaya atan Salovey ve Mayer duygusal zekayı, “bireyin kendisinin ve diğeriilerinin hislerini ve duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu süreçten elde ettiği bilgiyi, düşünce ve davranışlarında kullanabilme yeteneğiyle ilgili olan sosyal zekanın bir alt formu” olarak tanımlamaktadırlar (Acar, 2002). Duygusal zeka yeteneklerinin ana unsurları olan özbilinç, kendini tanıma ve yaşamın anlamını kavrama (Cooper ve Sawaf, 2000: 87), duygularını idare edebilme, kendini harekete geçirme, başkalarının duygularını anlama ve ilişkileri yürütebilme, bu yeteneğin ana unsurları olarak belirlenmektedir (Goleman, 1998: 61). Yetenek, duygusal zekanın kullanılmasında önemli bir ölçek olup, Mayer ve Salovey'in de ısrarla üzerinde durdukları bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Mayer ve Salovey'in sunduğu kavramsal iskelete göre oluşturulan yapı, psikolojik tabanlı süreçlerden daha karmaşık olarak ele alınmaktadır. Dört seviyeli hiyerarşi sürecine göre yetenek; en düşük seviyesinde, duyguyu algılamaktadır. İkinci seviyedeki yetenek ise bilmeyi kolaylaştırmak için duyguyu kullanan bir zekayı yansıtmaktadır. Üçüncü olarak ele alınan yetenek, duyguyu anlamada ve analiz etmede rol oynamakta, duygusal zekanın en kompleks seviyesinde ise bilmeyi ve duyguları kolaylaştırmak için duygular düzenlemektedir (Newsome, vd., 2000: 48). Bu bağlamda

bireyler / yöneticiler yeteneklerini kullanarak, çevresel değerlere karşı kendi performansını dengelemeye çalışarak olumlu referansları ortaya koymaya çabalar. Çünkü örgüt çevresinde yaşanan genel ve/veya spesifik olaylar bireyin / yöneticinin davranışlarını belirlemede ya da gerginliklerin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır (Arıcıoğlu, 2002).

### 3. PSİKOLOJİK SERMAYE

Çalışma hayatında, çalışanların sergilemiş oldukları davranışların sadece olumsuz yanlarına odaklanması ve ortaya çıkan her sonucun negatif yanının vurgulanması, iş hayatının sorunlar yumağı olarak algılanması ve çalışanların da bu yumağın içerisinde kaybolan ve olayları daha karmaşık hale getiren bireyler olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurmuştur. Hayatın sadece olumsuz yanları olmadığı gibi, çalışma hayatında bir işin ortaya konmasında da, bir sorumluluğun yerine getirilmesinde de, elde edilen sonuçlarda da mutlaka olumsuz olarak değerlendirilebilecek durumlar yoktur. Çalışanlar, üretkendir, niteliklidir, değişim yaratma ve değişimin parçası olma isteğindedir, çalıştıkları kuruma ve yaptıkları işlere dair olumlu hislere sahiptir, ataktır, çok daha fazla sorumluluk sahibidir, kurumlarına bağlıdır, sadakat sahibidir ve kurumlarını anlamlı kılan bireylerdir. Çalışanlar artık olumlu durumların yaratıcısı olabilmekte, mutlu ve sağlıklı bireyler olma yolunda ilerleyebilmektedirler. Pozitif psikoloji de, bireylerin problemlerinden ziyade, iyi taraflarına odaklanmaktadır. Bu doğrultuda, bireyleri daha olumlu yapan özelliklerin tanımlanması açısından, pozitif psikoloji bilimi, örgütlere katkılar sağlamaktadır (Brandt, vd., 2011: 269).

Pozitif psikoloji akımının örgüt ortamına olan yansımaları ise, iki alt akım ile kendini göstermektedir. Bunlardan biri Pozitif Örgütsel Davranıştır. Pozitif Örgütsel Davranış, "günümüz çalışma hayatının gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir pozitif yönelimli olan insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler üzerinde yapılan çalışma ve uygulama" olarak ifade edilmektedir. Diğer akım ise Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu olup, kriz ve olumsuz koşullarda örgütün yaşamını devam ettirmesi için pozitif özellikleri vurgulamaktadır (Luthans, 2002'dan aktaran Güler,2009).

Günümüzde yaşamında her alanda karşılaşılan değişim örgütlere rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye türlerini de etkilemiştir. Geleneksel olarak kabul edilen finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye türleri sürdürülebilir rekabet için gerekli olsalar da, artık yeterli olmamaktadırlar. Rekabet edilebilirlikte insan faktörünü ön plana çıkaran beşeri, sosyal ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türlerinin önemi gittikçe artmaktadır (Luthan ve Youssef, 2004). Pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda şekillenen psikolojik sermaye;

- Zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenme (özyeterlilik),
- Şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklenti (iyimserlik),

- Hedeflere ulaşmak için azim gösterme (umut),
- Zorluklar ve sıkıntılar karşısında ayakta kalabilme ve herşeye rağmen başarıya ulaşma (dayanıklılık).

#### **4. İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE DUYGUSAL ZEKÂ VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Örgütsel yaşamda yalnızlık ve stres konusunda duygusal zekâ boyutlarının farklı bir etkisinin olduğu ve duygusal zekâ yeteneği yüksek olan çalışanların pozitif kişiler arası ilişkiler kurduğu, problem çözme becerilerinin arttığı ve stresi azaltmak için uygun stratejiler kullandıkları saptanmıştır. Duygusal zeka, çalışanların işyerinde yaşadığı zorluklar karşısında direncini koruyacak ve yalnızlık duygusuna kapılması zorlaştıracaktır (Landa vd., 2007: 889).

Örgütsel yaşamda yüksek performans gösteren çalışanların, bilişsel zekâsı yüksek ya da teknik bilgisi çok olanlar değil, iş arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kurabilen, ekip çalışmasına yatkın, duygusal açıdan olgun kişiler olduğu görülmektedir. Duygusal olgunluğa sahip çalışanların, kurumların başarısında katkıları büyüktür. Duygularını tanıyan ve yönetebilen, başkalarının duygularına, istek ve gereksinimlerine duyarlı olan yöneticiler ve çalışanlar, işyerlerinde güvene dayalı ilişkiler kurarak, fikirlerini açık ve doğrudan dile getirirler. Kendilerini ve birlikte çalıştıkları kişileri istenilen sonuca yönelik olarak harekete geçirebilir, zor şartlar altında olumlu düşünme tarzını koruyarak motivasyonun yüksek olmasını sağlayarak çatışmaları ve sorunları, yapıcı ve çözümü sağlayacak şekilde sonuçlandırır (Baltaş, 2003).

Başarının artırılması, etkin ve verimli çalışmanın sağlanması ve bunların sonucunda müşteri/hasta memnuniyetinin elde edilebilmesi için, sadece yüksek zekâ katsayısına sahip, teknik ve mantıksal becerileri gelişmiş çalışanların varlığı yeterli olmadığı kabul edilmektedir. Aynı zamanda, duygularını bilen, onları kontrol edebilen, başkalarının duygularını anlayabilen yani duygusal ve sosyal kapasitesi yüksek çalışanların varlığına da ihtiyaç duyulmaktadır (Doğan ve Demiral, 2007: 210).

Pozitif örgütsel davranışı diğer geleneksel pozitif yaklaşımlı örgütsel davranış yaklaşımlarından ayıran en temel unsur, onun koşulları göz önünde bulunduran, durumsal unsurları esas alan; böylece gelişime ve değişime açık psikolojik kapasiteye odaklanmasıdır (Luthans, 2002). Bu bakımdan pozitif örgütsel davranışın, özellikle kişisel ve örgütsel performansın geliştirilmesi ve yönlendirilmesine yönelik olarak tecrübeyle veya eğitimle değişebilen ve gelişebilen bir özellikler bütünü olduğu söylenebilir (Çetin ve Basım, 2011).

Psikolojik Sermaye şöyle tanımlanabilir (Luthans, vd., 2006): 1. Zorlu görevlerde başarıya ulaşmak için gerekli çabayı göstermeyi sağlayacak güvene ya da başka bir deyişle öz

yeterliliğe sahip olma, 2. Şimdiki zamanda ve gelecekte başarılı olabilme ihtimaline dair pozitif yönde beklenti ya da başka bir deyişle *iyimser* olma, 3. Hedeflere ulaşma noktasında azimli olma ve başarıyı elde etmeye dönük yeni yollara yönelebilmek ya da başka bir deyişle *umut* etme, 4. Problemlerle ya da olası sıkıntılarla yüz yüze kalındığında kendini toparlayabilme ve bu noktada ısrarcı bir tutum sergileyebilme başka bir deyişle dayanıklı olabilme noktasında ısrarcı bir tutum sergileyebilme ya da *dayanıklı* olabilmelidir. Modern örgüt yapıları içerisinde kullanılmaya başlayan psikolojik sermayenin sahip olduğu özellikler incelendiğinde, kavramın şimdiye kadar geliştirilmiş olan kavramların tamamından farklı olduğu ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanındaki yansıması olan pozitif örgütsel davranış içerisinde geliştirilmiş olan psikolojik sermaye kavramı, özellikle rekabet üstünlüğü ve iş performansına yaptığı ciddi katkılar dolayısıyla büyük önem taşımaktadır (Polatçı, 2011: 43).

## 5. ARAŞTIRMA

### 5.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada örnekleme olarak eğitim sektöründe çalışanlar hedeflenmiş internet ortamında araştırma yapıldığından dolayı tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklemeye başvurulmuştur. Araştırmayı internet üzerinden hazırladığımız <http://anketform.com/a/5c3096> linkten ulaşılabilen toplam 103 katılımcıya anket yöntemiyle uygulanmıştır.

**Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri**

Yaş Değişkeni	Frekans	Yüzde	Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
20-25 Yaş Arası	9	8,7	1-5 Yıl	57	55,3
26-30 Yaş Arası	18	17,5	5-10 Yıl	11	10,7
30-35 Yaş Arası	22	21,4	10-15 Yıl	12	11,7
36-40 Yaş Arası	23	22,3	15-20 Yıl	17	16,5
41-45 Yaş Arası	17	16,5	20 Yıl Ve Uzeri	6	5,8
46 Yaş Ve Uzeri	14	13,6	Total	103	100,0
Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Evli	69	67,0	Erkek	49	47,6
Bekar	34	33,0	Bayan	54	52,4
Total	103	100,0	Total	103	100,0
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
Universite	19	18,4	1-5 Yıl	57	55,3
Master	29	28,2	5-10 Yıl	11	10,7
Doktora	55	53,4	10-15 Yıl	12	11,7
Total	103	100,0	15-20 YIL	17	16,5
Meslek Durumu	Frekans	Yüzde	20 Yıl Üstü	9	8,7
Akademisyen	66	64,1	Total	103	100,0
Uzman	5	4,9			
Memur	10	9,8			
Öğretmen	18	20,3			
Güvenlik	4	3,9			

Tablo 1’ de araştırmaya katılan örneklemin % 67 ‘ si evli, % 33’ bekar’dır. Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında % 47,6’sı erkek, % 52,4’ kadındır. Örneklemin yaş değişkeni açısından incelendiğinde 20-25 aralığı % 8,7 26-30 yaş aralığı %17,5, 31-35 yaş arası %21,4 36-40 yaş arası, %22,3 41-45 yaş %16,5 46 yaş ve üzeri %13,6 yer almaktadır. Anketi cevaplayanların meslekleri incelendiğinde; % 64,1’inin akademisyen %4,9 uzman, % 9,7 memur % 21,4 ğretmen olduğu en azda %3,4 ile güvenlik görevlisi olduğu belirlenmiştir. Eğitim açısından incelendiğinde katılımcıların %53,4 doktora, % 28,2’si yüksek lisans ve %18,4 niversite mezunu olarak tespit edilmiştir.

### 5.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla anket formu kullanılmıştır. Anket formu  bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde psikolojik sermaye ve performans ölçekleri yer alırken, son bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Araştırmada katılımcıların anket formundaki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum). Anket formunda yer alan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

İş Yaşamında Yalnızlık leği, Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik alışması Doğan ve ark. tarafından 2010 yılında yapılmıştır. Psikolojik Sermaye leği, etin ve şeşen (2010) tarafından rgtsel Psikolojik Sermaye: Bir lek Uyarlama alışması ile Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik alışması yapılmıştır. Çalışanların duygusal zekâ boyutlarının değerlendirilmesinde, Chan’in (2004 ve 2006) tükenmişlikle duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi incelemeye kullandığı, lek Aslan (2008) tarafından Türkçe yapı geçerliliği yapılmıştır.

### 5.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri, Yılmaz ve arkadaşlarının (2009), Güngörmüş, (2011), Güloğlu ve Kararımak, (2012) ve Totan ve Kabasakal, (2011) alışmalarına dayanarak geliştirilmiştir. Yılmaz ve arkadaşlarının (2009), yaptığı araştırmaya göre; benlik saygısı, yalnızlık ve duygusal zeka yetenekleri arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Benlik saygısı ile duygusal zeka yetenekleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunurken; yalnızlık ile duygusal zeka yetenekleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer bir çalışmada da duygusal zekâ düzeyi arttıka yalnızlık durumunun azaldığı saptanmıştır (Güngörmüş, 2011). Bireyin güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikolojisinin ilgilendiği önemli bir kavram olan ‘dayanıklılık’, bir maddenin elastik olması ve aslına kolayca dönebilmesi anlamına gelmektedir. Psikolojik olarak sağlam olan



bireyler, kendilerini daha az yalnız ve umutsuz olarak tanımlar ve yaşamlarını tehdit edecek davranışlara daha az girerler ve diğer çalışanlara göre iyimser, dışadönük ve yeni yaşantılara açıktır (Güloğlu ve Kararımak,2012:74).

Yalnızlığı yordayan değişkenler psikolojik sermayeyi oluşturan dayanıklılık, umut, öz-yeterlilik ile yakından ilişkilidir. Yalnızlık ve umut arasında bir ilişkinin bulunduğu ve öz-yeterlilik alanlarının yalnızlık ve umut arasındaki ilişkide aracılık etkilerinin bulunduğu ortaya çıkmıştır (Totan ve Kabasakal, 2011).

Dolayısıyla araştırmamızda, iş yaşamında yalnızlık boyutları ile duygusal zekâ alt boyutları ve psikolojik sermaye boyutları arasındaki ilişkiler ile ilgili literatür bilgilerinden hareketle şu hipotezler geliştirilmiştir:

**H1:** Duygusal yoksunluk nedenli yalnızlık ile duygusal değerlendirme arasında negatif ilişki vardır.

**H2:** Duygusal yoksunluk nedenli yalnızlık ile empatik duyarlılık arasında negatif ilişki vardır.

**H3:** Duygusal yoksunluk nedenli yalnızlık ile pozitif duygusal yönlemesi arasında negatif ilişki vardır.

**H4:** Duygusal yoksunluk nedenli yalnızlık ile duyguların olumlu kullanımı arasında negatif ilişki yoktur.

**H5:** Duygusal yoksunluk nedenli yalnızlık ile umut arasında negatif ilişki yoktur.

**H6:** Duygusal yoksunluk nedenli yalnızlık ile özyeterlilik arasında negatif ilişki vardır.

**H7:** Duygusal yoksunluk nedenli yalnızlık ile dayanıklılık arasında negatif ilişki vardır.

**H8:** Duygusal yoksunluk nedenli yalnızlık ile iyimserlik arasında negatif ilişki vardır.

**H9:** İş yerinde sosyal arkadaşlık eksikliği nedenli yalnızlık ile duygusal değerlendirme arasında negatif ilişki vardır.

**H10:** İş yerinde sosyal arkadaşlık eksikliği nedenli yalnızlık ile empatik duyarlılık arasında negatif ilişki vardır.

**H11:** İş yerinde sosyal arkadaşlık eksikliği nedenli yalnızlık ile pozitif duygusal yönlemesi arasında negatif ilişki vardır.

**H12:** İş yerinde sosyal arkadaşlık eksikliği nedenli yalnızlık ile duyguların olumlu kullanımı arasında negatif ilişki vardır.

**H13:** İş yerinde sosyal arkadaşlık eksikliği nedenli yalnızlık ile umut arasında negatif ilişki vardır.

**H14:** İş yerinde sosyal arkadaşlık eksikliği nedenli yalnızlık ile özyeterlilik arasında negatif ilişki vardır.

**H15:** İş yerinde sosyal arkadaşlık eksikliği nedenli yalnızlık ile dayanıklılık arasında negatif ilişki vardır.

**H16:** İş yerinde sosyal arkadaşlık eksikliği nedenli yalnızlık ile iyimserlik arasında negatif ilişki vardır.

## 6. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri, araştırma hipotezlerinin testine yönelik korelasyon analizi kullanılmıştır.

### 6.1. Anketin Güvenilirliği

Uygulanan anketin güvenilirlik sonuçlarına baktığımızda güvenilirliği 0,785 olarak bulunmuştur. Ölçeği oluşturan ifadelerin faktör yüklerinin 0,50 den yüksek olması nedeniyle ölçeğin ölçümünün yeterli olduğu söylenebilir.

**Tablo-2: Araştırmada kullanılan Ölçeklerin Faktör Yükleri ve Aritmetik Ortalamaları**

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK	Faktör yükü	Aritmetik Ortalama
<b>DUYGUSAL YOKSUNLUK</b>	,843	2,3560
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	,840	2,0680
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	,836	3,0583
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	,835	2,5825
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	,837	2,0874
5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.	,833	2,6990
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.	,836	1,8447
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	,834	2,2816
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissederim.	,839	2,0000
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	,839	1,7004
<b>İŞ YERİNDE ARKADAŞLIK EKSİKLİĞİ</b>	,839	2,0000
1. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	,838	1,6019
2. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	,839	1,8544
3. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	,841	1,6214
4. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	,839	2,0194
5. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	,844	1,4757
6. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.	,837	1,7282
7. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	,840	1,6019
<b>DUYGUSAL ZEKA</b>	,836	
<b>DUYGUSAL DEĞERLENDİRME</b>	,834	4,2589
1. Duygularımı yaşarken farkındayım.	,833	4,3301
2. Duygularımın değişme nedenlerini bilirim.	,832	4,0583
3. Engellerle karşılaştığımda, benzer engellere karşılaştığım ve onların üstesinden geldiğim zamanları hatırlarım.	,836	4,3883
<b>EMPATİK DUYARLILIK</b>	,835	4,3236
1. İnsanların yüz ifadelerinden duygularını anlayabilirim.	,836	4,3010
2. Başkalarının gönderdiği sözsüz mesajların farkındayım.	,834	4,3301

3. Başkalarının ses tonlarından ne hissettiklerini anlayabilirim.	,834	4,3398
<b>POZİTİF DUYGUSAL YÖNETİM</b>	,838	4,1010
1. Üstlendiğim bir işin iyi sonucunu hayal ederek kendi kendimi motive ederim.	,846	4,3010
2. İyi şeylerin olacağını umut ederim.	,838	4,2427
3. Engellerle karşılaştığımda, kendimi korumada iyi ruh halimi kullanırım.	,837	4,0000
<b>DUYGULARIN OLUMLU KULLANIMI</b>	,836	
1. Olumlu ruh halindeyken yeni fikirler üretebilirim.	,835	4,5922
2. Olumlu ruh halindeyken, daha iyi problem çözebilirim.	,837	4,5631
3. İnsanlar üzerinde iyi etki bırakabilirim.	,842	4,1845
<b>PSİKOLOJİK SERMAYE</b>	,845	
<b>ÖZ YETERLİLİK</b>	,836	4,1812
1 Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	,835	2,9612
2 Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	,839	4,1456
3 Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	,836	4,5340
4 Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	,838	4,6019
5. Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, isimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	,841	4,4078
6 Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	,836	4,6505
<b>DAYANIKLILIK</b>	,837	3,8544
7 Genellikle, isimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	,844	3,3010
8 İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum.	,839	3,0485
9 İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	,835	4,2427
10 Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi basıma yeterim.	,839	4,4466
11 Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	,838	3,5922
<b>UMUT</b>	,841	4,2311
12 Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	,834	4,3689
13 İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	,838	3,9709
14 İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	,836	4,4660
15 Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	,833	4,4272
16 Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	,837	3,8738
17 Su anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	,837	4,2718
18 İşimle ilgili gelecekte basıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	,837	4,3689
<b>İYİMSERLİK</b>	,836	4,4160
19 İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.	,835	4,0874
20 Su anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	,835	4,2136
21 Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	,843	4,3010
22 İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim. Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	,840	4,1262
24 Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	,836	4,1718

Aşağıda yalnızlık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaları gösterilmektedir.

**Tablo-3: Araştırmaya Katılanların İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Ortalamaları**

Boyutlar	N	Min.	Mak.	Ort.	S.S
Duygusal Yoksunluk	103	1,00	4,56	2,35	,856
Sosyal Arkadaşlık	103	1,00	3,43	1,70	,618

Tablo 3'e göre yalnızlık ölçeğinin alt boyut puanlarının ortalamaları incelendiğinde, duygusal yoksunluk alt boyut ortalamasının 2,35 sosyal arkadaşlık alt boyut ortalamasının 1,70 puanla daha düşük olduğu görülmektedir.

## 6.2. Hipotez Testleri

Hipotezlerimiz duygusal zeka ve psikolojik sermayenin, iş yaşamında yalnızlık üzerinde negatif yönde etkili olduğunu öngörmekte idi. Bunu test edebilmek korelasyon analizi uygulanmıştır.

**Tablo 4: Korelasyon Analizi**

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.DUYGUSAL YOKSUNLUK NEDENLİ YALNIZLIK	1									
2. İŞ YERİNDE SOSYAL ARKADAŞLIK EKSİKLİĞİ NEDENLİ YALNIZLIK	,633(**)	1								
3.DUYGULARI DEĞERLENDİRME	-,120	,281(**)	1							
4. EMPATİK DUYARLILIK	-,004	-,157	,595(**)	1						
5.İYİMSERLİK	-,248(*)	,262(**)	,045	,188	1					
6.DAYANIKLILIK	,264(**)	,291(**)	,323(**)	,245(*)	,451(**)	1				
7.UMUT	,275(**)	-,250(*)	,139	,197(*)	,486(**)	,466(**)	1			
8.ÖZYETERLİLİK	-,241(*)	-,224(*)	,267(**)	,357(**)	,415(**)	,521(**)	,576(**)	1		
9.POZİTİF DUYGUSAL YÖNLENME	-,084	,336(**)	,331(**)	,457(**)	,455(**)	,293(**)	,318(**)	,335(**)	1	
10.DUYGULARI OLUMLU KULLANMA	-,025	-,241(*)	,468(**)	,521(**)	,239(*)	,331(**)	,312(**)	,460(**)	,444(**)	1

\*\*\* Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (Çift Yönlü) \* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (Çift Yönlü).

Tablo 4'te görüldüğü gibi yapılan korelasyon analizine göre; pozitif duygusal yönelim, duyguları olumlu kullanma iş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan duygusal yoksunluk eksikliği nedenli yalnızlık ile ilişki göstermemiştir. Buna göre; Hipotez 3 ve Hipotez 4 reddedilmiştir. Duygusal zekânın alt boyutu olan duygusal değerlendirme ve empatik duyarlılık ile duygusal yoksunluk eksikliği nedenli yalnızlık ile negatif ilişki göstermiştir. Araştırmada bu negatif ilişkinin nedeni, çalışanların bilişsel zekâları dışında başka insanlarla iletişime geçme onların duygularını anlama ve kendilerini ifade etme becerileri arttığında yalnızlık yaşamaları azalacaktır. Buna göre; Hipotez 1 ve Hipotez 2 kabul edilmiştir. Psikolojik sermaye boyutları (umut, özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik) ile iş yaşamında duygusal yoksunluk eksikliği nedenli yalnızlık boyutuyla negatif yönlü ilişki göstermiştir;

Bu durum bize bireyin yaşam yolunda sorunlara bakış açısı eğer pozitif ise ve iş yaşamında dayanıklı ise iş yaparken ve iletişime geçerken öz yeterliliği yüksekse iş yaşamında yalnızlık yaşamayacaktır. Buna göre; Hipotez 5 ve Hipotez 6 Hipotez 7, Hipotez 8 kabul edilmiştir. Korelasyon analizinin bir diğer sonucu, duygusal zekânın dört boyutu (duygusal değerlendirme, pozitif duygusal yönetim, empatik duyarlılık ve duyguların olumlu kullanımı) ve psikolojik sermaye boyutları (umut, özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik) ile iş yaşamında sosyal arkadaşlık eksikliği nedenli yalnızlık boyutuyla negatif yönlü ilişki göstermiştir; kişisel başarı boyutuyla pozitif yönlü yüksek ilişki göstermesidir. Buna göre; Hipotez 9, Hipotez 10, Hipotez 11, Hipotez 12, Hipotez 13, Hipotez 14, 15,16 kabul edilmiştir.

## SONUÇ

Araştırma sonucunda katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık açısından düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları anlaşılmıştır. İş yaşamında yalnızlık düzeyinin azaldıkça duygusal zeka ve psikolojik sermayenin arttığı ortaya çıkmıştır.

Çalışanların sosyal-duygusal yalnızlıklarına ilişkin bulgular bütün olarak değerlendirildiğinde çalışanların sosyal-duygusal yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Bu bulgu daha önce akademisyenlere yönelik olarak yapılan araştırma ile de paraleldir (Mercan, 2012). Araştırmanın kısıtları ve ilerideki çalışmalara yönelik öneriler; Araştırma, iş yaşamında yalnızlık yönelik olarak ele alınmış, çalışan yalnızlığı ile araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik elde edilecek bulgular bu kapsamda tartışılmıştır. İlerleyen çalışmalarda aynı değişkenler farklı meslek gruplarında ölçülerek, değişkenler açısından meslekler arasındaki farklılıklar incelenebilir. Ayrıca daha geniş örneklemelerde, daha detaylı araştırmaların yapılması da mümkündür. Bu çalışmada yalnızlık, duygusal zeka ve psikolojik sermaye tamamen, katılımcıların beyanları esas alınmıştır, daha sonraki çalışmalarda daha geniş alanlarda yapılan çalışmalar araştırmaya dahil edilebilir. İş yaşamında yalnızlıkla ilgili ülkemiz iş yaşamına yönelik çok fazla araştırma yapılmadığı dikkat çekmekte ve bu alanda araştırmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmada çalışanların yalnızlık düzeylerinin farklı boyutlarda araştırılması, yalnızlık düzeyleri ile algılanan duygusal zeka ve psikolojik sermaye davranış eğilimleri arasındaki ilişkilerin incelenmesiyle çalışan yalnızlığına çözüm olarak pozitif duygular içeren duygusal zeka ve psikolojik sermayenin geliştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada, ortaya konulmuş olan amaç dahilinde psikolojik sermaye ve duygusal zekanın iş

yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisi incelenmiştir, ilerleyen çalışmalarda farklı değişkenler bu ilişkiye dahil edilerek analiz derinleştirilebilir. Örneğin örgütsel faktörlerden örgütsel destek, örgütsel adalet; bireysel faktörlerden kişilik özellikleri, kontrol odağı, pozitif negatif duygusallık gibi faktörlerin bu ilişkiye dahil edilmesi mümkün olabilir.

Araştırmanın sadece bir sektörde sınırlı sayıda yapılmış olması, sonuçların diğer eğitim sektörü çalışanlarına genellenememesi açısından çalışmanın en önemli kısıtlılığını oluşturmaktadır. İlerde yapılacak araştırmaların farklı kurumlarda, daha fazla sayıda eğitim personelini içerecek şekilde planlanması faydalı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Acar, F. (2002). Duygusal Zeka ve Liderlik, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 12 Yıl : 2002* , (53-68).
- Alkan, Saliha ve Sezgin, Arzu (1998). Yetişkin Hastalarda Yalnızlık, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 2(1), 43- 51.
- Arıcıoğlu, M. Atilla (2002). Yönetimsel Başarımın Değerlemesinde Duygusal Zekanın Kullanımı : Öğrenci Yurdu Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4) , 26-42.
- Aslan, Ş. Özata, M. (2008). Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik Arasındaki ilişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 30, Ocak-Haziran 2008, ss.77-97.
- Bozkurt Öznur ve Bozkurt İlhan (2008), İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1).
- Chan, D. W. (2006), Emotional intelligence and Components of Burnout Among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong, *Teaching and Teacher Education*, 22, ss. 1042–1054.
- Cooper, Robert K., Sawaf, Ayman (2000) *Liderlikte Duygusal Zeka Yönetimde Ve Organizasyonda Duygusal Zeka*, Çevirenler: Zela Bedriye Ayman, Banu SANCAR, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Çetin, F. H. Basım, N.(2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1, Mart 2012, s.121-137.
- Çetin, F. ve Basım. H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Doğan, T. Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271 277.
- Duy, B. (2003). Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık Ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*, Ankara.
- Goleman, D. (1998) *Duygusal Zekâ*, Çev. Banu Seçkin Yüksel, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Kaplan, M., S. (2011). Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Konya.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33: 143-160.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Güler, B.K. (2009). *Çalışma Yaşamında Davranış*, Kocaeli:UmuttepeYayıncılık.
- Güloğlu B. Kararımk Ö. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlık, *Ege Eğitim Dergisi* (11) 2: 73–881
- Güngörmüş K. (2012). Hemşirelerin Duygusal Zekâları İle İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı
- Hamamcı Z.(2002). Bilişsel Davranışçı Yaklaşımla Bütünleştirilmiş Psikodrama Uygulamasının Kişilerarası İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmalar Ve Temel İnançlar Üzerine Etkisi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mercan, N. Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı Ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 2012 Issn: 1309 -8039 (Online)

- Newsome, S., Day, A., L., Catano, V. M. (2000). Assessing The Predictive Validity of Emotional Intelligence, *Personality and Individual Differences*, Vol. 29.
- Totan, T. Kabasakal, Z. (2011). İlköğretim Öğrencilerinde Yalnızlık ve Umut Arasındaki İlişkilerde Öz-Yeterlik Alanlarının Aracılık Etkileri, *20. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Konya.
- Peplau, L.A., Perlman, D. (1984). Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings, In L.a., Peplau ve S.E. Goldston (Eds). Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness”, *Rockville, MD: National Institute of Mental Health*, 13 – 47.
- Polatcı, S. (2011). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Weiss, R.S. (1973). Loneliness: The Experience of Emotion and Social Isolation. Cambridge: The MIT Press, United Kingdom.
- 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.
- Yılmaz H., Hamarta E., Arslan Ç., M. Deniz, E., (2005). Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı Yalnızlık Ve Duygusal Zeka Yetenekleri Arasındaki İlişki, 19. Eğitim Bilimleri Çalıştayı, Denizli.
- Yüksel, İhsan (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 296, İstanbul.