

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIĞI YORDAMADA KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ALGILANAN SOSYAL VE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ROLÜ

Yrd. Doç. Dr. Aysun ÇETİN

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İİBF, (aysun.cetin@omu.edu.tr)

Arş. Gör. Arzu ALACALAR

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İİBF, (arzu.alacalar@omu.edu.tr)

ÖZET

Bu çalışmada, iş yaşamındaki yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal destek ve algılanan örgütsel desteğin rolü nicel yöntemlerle araştırılmıştır. 201 akademik personelden elde edilen verilerle yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük, duygusal dengelilik ve uyumluluk boyutlarının iş yaşamında yalnızlığı negatif ve deneyime açıklık boyutunun pozitif olarak etkilediği; sorumluluk boyutunun ise etkilemediği bulunmuştur. Yine, algılanan arkadaş ve özel insan desteğinin iş yaşamında yalnızlığı negatif olarak; aile desteğinin ise pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Son olarak, algılanan örgütsel desteğin akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlıkları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamında Yalnızlık, Kişilik, Algılanan Sosyal Destek, Algılanan Örgütsel Destek.

THE ROLE OF PERSONALITY TRAITS, PERCEIVED ORGANIZATIONAL AND SOCIAL SUPPORT IN PREDICTING LONELINESS IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

In this study, the role of personality traits, perceived social support and perceived organizational support in predicting loneliness in the workplace has been investigated with quantitative methods. With the data obtained from 201 academic personnel, structural equation modeling (SEM) and regression analysis have been used. According to the results of the study, it has been founded that the dimensions of personality traits named extraversion, emotional stability and agreeableness affect loneliness at workplace negatively, the dimension of openness to experience affects it positively and the dimension of conscientiousness has no effect on it. Also, it has been seen that perceived friend and significant other support affect loneliness at workplace negatively, family support affects it positively. Finally, it has been founded that perceived organizational support has no effect on academic personnel's loneliness at workplace.

Keywords: Loneliness in The Workplace, Personality, Perceived Social Support, Perceived Organizational Support.

1. Giriş

Yalnızlık, her kültürden her düzeyde insanın yaşadığı evrensel hayat tecrübelerinden biri olarak ilkçağlardan beri insanların ilgisini çekmiştir. Bu nedenle de dini, felsefi ve edebi metinlerde sıklıkla ele alınan bir fenomen olmuştur. Son yıllarda ise, sosyal bilimler açısından akademik çevrelerde tartışılan güncel ve popüler bir konu haline gelmiştir. Modernizmin beraberinde getirdiği sosyal, kültürel ve teknolojik değişimler, bireylerin değer sistemlerinin değişmesine ve bireyci yaşam tarzına yönelmelerine neden olmuştur. Bu durumun bir sonucu olarak, günümüzde insanların kalabalıklar içinde yalnızlaştığı, anlamsızlık ve yabancılaşma ile karşı karşıya kaldığı ve yalnızlığın günümüz insanının bireysel ve örgütsel yaşamda karşılaştığı en güncel problemlerinden birisi olduğu dile getirilmeye başlanmıştır (Karnick, 2011; Kızılgeçit, 2011; Wright, 2005; Weiss, 1973).

İş yaşamında yalnızlık, bireylerin günlük yaşamlarındaki yalnızlığı iş yerlerinde de yaşamaları sonucu ortaya çıkmaktadır. Wright (2005), iş yaşamında yalnızlığın çeşitli çevresel (kültür, aile desteği, sosyal destek. v.s.), örgütsel (iş yükü, kontrol alanı, örgütsel iletişim, örgüt iklimi, yönetici desteği, iş arkadaşı desteği..v.s.) ve bireysel (kişilik özellikleri, utangaçlık, özgüven, karamsarlık ve kendine odaklanma...v.s.) faktörlerin kişiler üzerindeki etkisi sonucunda oluştuğunu ifade etmektedir. İş yaşamında yalnızlık, içinde bulunduğu sosyal çevrenin bireyi dışlaması sonucu ortaya çıkmakta ve iş ortamında, kişilerarası iyi ilişkilerdeki eksiklikten kaynaklanan sıkıntı şeklinde kendini gösterebilmektedir (Wright, Burt & Strongman, 2006: 60). Bu yönüyle iş yaşamında yalnızlık, daha çok olumsuz çağrışımlarıyla gündeme gelen bir konu olmaktadır. Bu olumsuzluklardan bazıları olarak yazında, iş yaşamında yalnızlığın çalışanların öznel iyi oluş (Erdil & Gülen Ertosun, 2011; Yurcu & Kocakula, 2015), iş ve yaşam tatmini (Wright, 2005; Mellor, Stokes, Firth, Hayashi & Cummins, 2008; Yılmaz & Altınok, 2009), işle bütünleşme (Sezen, 2014), örgütsel bağlılık (Wright, 2005) ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi (Keser & Karaduman, 2014) olumlu tutum ve davranışların düzeylerini azalttığı; işten ayrılma niyetlerini ise artırdığı belirtilmektedir (Kaymaz, Eroğlu & Sayılar, 2014; Gülen Ertosun & Erdil, 2012). Buradan hareketle iş yaşamında yalnızlığın, bireysel ve örgütsel yaşamı tehdit eden önemli bir sorun olduğunu, tam da bu nedenle, incelenmesi gereken değerli bir konu olarak karşımıza çıktığını ifade etmek mümkün olmaktadır.

Yalnızlık temel ve en güçlü insan deneyimlerinden biri olduğu için, bireysel ve örgütsel yaşamda pek çok faktör yalnızlık üzerinde etkili olabilmektedir. İş yaşamında yalnızlıkla ilişkili olan çok sayıdaki faktörü tek bir çalışma altında toplamak imkânsız olduğu için, bu makalede iş yaşamında yalnızlık, kişilik özellikleri, algılanan örgütsel ve sosyal destek bağlamında ele alınmaktadır.

Bireyin kişiliği, pek çok davranışı etkilediği gibi iş yaşamındaki yalnızlıkta da etkili olabilecek bir değişkendir. Daha önce yapılan çalışmalarda kişilik özellikleri ile yalnızlık arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuştur (Levin & Stokes, 1986; Cheng & Furnham, 2002; Wiseman, Maysseless & Sharabany, 2006; Tezer ve Arkar, 2013). Bu makalede kişilik özellikleri yazındaki en yaygın modellerden biri olan “Beş Faktör Modeli”nin dışadönüklük (extraversion), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness), duygusal dengelilik (emotional stability) ve deneyime açıklık (openness to experience) boyutları ile ele alınmıştır (McCrae & John, 1992).

Bu çalışma kapsamında iş yaşamında yalnızlıkla ilgili olarak düşünülen başka bir etken de algılanan sosyal destektir. Algılanan sosyal destek, birtakım sosyal ihtiyaçların karşılanması için karşılıklı etkileşime geçmeyi ifade etmektedir ve aile desteği, arkadaş desteği ve de özel bir insan desteği olmak üzere üç alt boyutta incelenmektedir (Zimet Dahlem, Zimet & Farley, 1988:30). Sosyal destek, güç bir durumda yer alan bir kişiye ailesi, arkadaşları, komşuları ve çalıştığı örgüt tarafından sağlanan gerek fiziksel gerekse psikolojik yardımları içerdiği için (Aksüllü & Doğan, 2004:77), bireyin yaşayacağı yalnızlık duygularını da doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebilecektir. Yalnızlıkla sosyal destek arasındaki ilişkiyi araştırmak için gerçekleştirilmiş pek çok çalışma bulunsa da (örn. Ginter, Glauser & Richmond, 1994; Van Baarsen, 2002; Ponizovsky & Ritsner, 2004; Lunskey, 2004; Duru, 2008), iş yaşamında yalnızlık ile algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu alandaki önemli çalışmalardan birinde Wright (2005:105), insanların psikolojik refahında sosyal desteğin önemini vurgulayarak; algılanan sosyal desteğin iş yaşamında yalnızlık üzerinde önemli bir rol oynayacağını ifade etmektedir.

İş yaşamında yalnızlığı yordamada bu çalışmada ele alınan son faktör, algılanan örgütsel destektir. Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanların iyiliklerini önemsemesi ve onların örgüte yaptığı katkılara değer vermesi ile ilgili oluşan algılar olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986:500). Bireylerin algıladıkları örgütsel destek; bağlanma, saygı duyulma, duygusal destek ve onaylanma gibi birtakım gereksinimlerinin karşılanmasına yardımcı olmaktadır (Armeli, Eisenberger, Fasolo & Lynch, 1998:289). Bu noktada önemli olan, örgütün gösterdiği destekten çok; çalışanların bu desteği yeterli olarak algılayıp algılamadıklarıdır. Dolayısıyla, yüksek örgütsel destek algısı, çalışanlarda örgütün onlara değer verdiğini görecekları için örgütleri ile gönül bağı kurmalarına ve bu sayede iyi/kötü günlerinde yalnızlık hissetmemelerine neden olacaktır (Turunç & Çelik, 2010:184).

İngilizce ve Türkçe yazında daha önce yapılan çalışmalarda, tüm bu değişkenler tek tek ele alınırken; bireysel ve örgütsel faktörlerin iş yaşamında yalnızlığa görece katkısını aynı anda inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Böylece, bu çalışma ile toplumda sık rastlanan bir durum olmasına rağmen, üzerinde yeterli ampirik çalışmanın gerçekleştirilmediği bir konuda, yazındaki boşluğun az da olsa giderilmesi hedeflenmiştir.

2. Yazın Taraması

2.1. İş Yaşamında Yalnızlık

Araştırmacılar için “yalnızlık” yeni bir kavram değildir; ancak tanımlanması ve ölçülmesi oldukça zordur. Çünkü, yalnızlık yaşantısı oldukça öznel bir yaşantıdır ve çoğu zaman bireyler için yalnızlığını bir başkasına ifade etmek acı veren bir durumdur (Brage, Meredith & Woodward,1993; akt. Karnick, 2011). Peplau & Perlman (1982:2-3), yalnızlığın sosyal ilişkilerdeki eksiklikler sebebiyle ortaya çıkan öznel bir deneyim olup, bu deneyimin tatsız ve üzücü olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer bir şekilde De Jong-Gierveld (1987:120), yalnızlığı bireyin birtakım sosyal ilişkilerden yoksun olması sonucu yaşadığı hoş olmayan ve kabul edilmesi güç bir durum olarak tanımlamaktadır. Genel olarak yalnızlık, bir birey ile gerçek ve ideal sosyal çevresi arasında, sosyal ve samimi ilişkiler bakımından meydana gelen öznel ve üzücü yetersizlik olarak ortaya çıkmaktadır (Wright, 2005:15) Yalnızlık, birey

için hiçbir pozitif etkisi olmayan ve tıbbî bir müdahale gerektiren hastalıklı bir durum olarak değerlendirilmektedir (Weiss, 1973; akt. Karnick, 2011).

İş yaşamında yalnızlık, genel olarak iş ortamında, kişilerarası iyi ilişkilerdeki eksiklikten kaynaklanan sıkıntı şeklinde tanımlanmaktadır (Wright vd., 2006:60). İş yaşamındaki yalnızlık, günlük yaşamdaki yalnızlıktan farklı bir kavram olarak karşımıza çıkmakta yalnızca iş ortamında etkin olarak görülmesi sebebi ile genel yalnızlıktan ayrılmaktadır (Doğan, Çetin & Sungur, 2009:272). Wright vd. (2006:66), iş yaşamında yalnızlığın, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki alt boyutu bulunduğunu ifade etmekte ve duygusal yoksunluğun, iş yaşamındaki bireylerarası ilişkilerin kalitesi; sosyal arkadaşlığın ise iş yerindeki sosyal ağların yeterliliği ile ilgili olduğunu belirtmektedirler. Duygusal yoksunluk, bireyin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliğini; sosyal arkadaşlık ise niceliğini ortaya koymaktadır. Duygusal yoksunluk boyutunda kişi, iş arkadaşlarının kendisini anlayamayacağını düşünmekte ve onlarla düşüncelerini paylaşmamaktadır. Kendisini diğer çalışanlar tarafından dışlanmış olarak gören birey, iş arkadaşları ile arasına mesafe koymaktadır. Duygusal olarak yoksun olan çalışan, iş yerinde kendisini huzursuz hissetmekte ve iş arkadaşları ile yakın bağ kuramamaktadır. Sosyal arkadaşlıkta ise birey, iş yerindeki sosyal ağa katılamamakta ve iş arkadaşları ile iyi iletişim kuramamaktadır (Kaplan, 2011:33-34). Sosyal arkadaşlık boyutundan kaynaklanan yalnızlık türünde çalışan, işle alakalı düşünce ve problemlerini paylaşmakta zorlanmakta ve kendisini iş yerinde oluşan arkadaş grubunun bir parçası olarak görememektedir (Mercan, Oyur, Alamur, Gül & Bengül, 2012:217). Russell, Cutrona, Rose & Yurko (1984), her iki yalnızlık tipini karşılaştırdıkları araştırmalarında sosyal yalnızlık yaşayan bireylerin duygusal yalnızlık yaşayanlara göre pasif ve izole olma eğiliminde olduklarını ifade etmektedirler.

İş yerleri çoğu zaman kişilerarası ilişkilerin gelişiminde fırsatlar oluşturan sosyal ortamlar olarak algılansa da, iş yaşamında her zaman iyi ilişkilerin ve dostlukların olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Günlük yaşantısında yalnızlık duygusuyla karşı karşıya kalmayan bireyin, bulunduğu iş ortamında aksi bir durumla karşılaşarak sosyal ilişkiler kuramaması ve dışlanmışlık hissetmesi mümkün olabilmektedir (Doğan vd., 2009:272). İş yaşamında yalnızlık, çoğu zaman kişisel özel problem gibi gözükse ve bu nedenle ihmal edilen bir sorun olsa da yalnızlığın sonuçları bireysel olduğu kadar örgütsel hayatı da etkilemektedir. İş yerinde sosyal ilişkilerin kalitesi çalışanların fiziksel ve duygusal iyi oluşlarını etkileyerek çalışma performanslarını etkilemektedir. Wright (2005:2-5), iş yerinde yalnız hissetmenin, bireylerin muhakeme ve karar verme yeteneği ile geri çekilme davranışını etkileyerek gerek kişisel gerekse örgütsel etkinlik üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabileceğini de belirtmektedir. Özçelik & Barsade'nin (2011) işyeri yalnızlığı ve çalışan performansı üzerine 672 kamu kurumu ve özel işletme çalışanı ile yaptıkları araştırmanın sonucuna göre, işyeri yalnızlığı çalışanların işten geri çekilmelerine, daha düşük üretkenlik, motivasyon ve performans göstermelerine neden olmuştur. İş yaşamında yalnızlığın işgörenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde de olumsuz yönde birtakım etkileri bulunmaktadır (Wright, 2005:189). İşgörenlerin iş yerlerinde kendilerini yalnız hissetmeleri sosyal ilişkilerinin zayıflamasına sebep olmakta ve buldukları örgüte karşı bağlılıklarını azaltabilmektedir. Kaymaz ve diğerlerinin (2014) 237 çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmada, iş yerinde karşılaşılan yalnızlık duygusunun işgörenlerin işten ayrılma yönünde niyetlerini pozitif olarak etkilediği bulgulanmıştır. Yalnızlığın meydana getirdiği olumsuz etkileri ortaya koyan bazı araştırmalarda da, yalnızlığın kişilerin yaşam

doyumlarını azalttığı ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkisi bulunan yaşam doyumunu, yalnızlıkla negatif yönde ilişkiye sahiptir (Çivitçi & Çivitçi, 2009:957; Yılmaz & Altınok, 2009:465; Mellor vd., 2008:214; Yılmaz, 2008:1092).

İş yaşamında yalnızlığın öncüllerine ilişkin olarak yazında, sosyal iklim (Erdil, & Gülen Ertosun, 2011; Wright, 2005), içinde bulunulan sosyal ağın ve çevrenin yapısal özellikleri (Kraus, Davis, Bazzini, Church & Kirchman,1993), sosyal zeka (Silman & Doğan, 2013), kişilik (Nayyar & Singh, 2011; Olenik-Shemesh & Zeidner, 2013; Kraus vd.,1993; Atak, 2009; Teppers, Klimstra, Van Damme, Luyckx, Vanhalst & Goossens, 2013; Wright, 2005), örgütsel ve sosyal destek (Rhodes, 2014; Wright, 2005; Wright vd., 2006) gibi pek çok bireysel, örgütsel ve çevresel faktörden bahsedilmekte ve bunların yalnızlığın oluşumunda payı bulunabileceği tartışılmaktadır.

2.2. Kişilik

Kişilik, genel olarak insan davranışlarına yön veren istikrarlı ve en önemli özelliklerden biridir (McCrae & Costa, 1992). Hellriegel, Slocum & Woodman (1989:37), kişiliği insanların belli bir zaman içinde kazandıkları biyolojik ve sosyal özellikleri ile sürekliliğini koruyan davranış, duygu, düşünce ve eylemlerinden oluşan bir bütün olarak tanımlamaktadır. Kişilik, bir bireyin diğer bireylere tepki göstermek ve onlarla etkileşime girmek için kullandığı yollar olarak, bireyin sergilediği ölçülebilir özelliklerini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2012:135). Yazında, hakkında pek çok kuram geliştirilmiş olan kişilik konusunda en yaygın olarak kullanılan “Beş Faktör Kişilik Modeli”, kişilik özelliklerini ayrıntılı bir şekilde sınıflandıran açıklayıcı bir modeldir. Ardından pek çok araştırmacının beş faktör kişilik boyutlarını çalışma konusu olarak ele aldığı görülmektedir (Hofstee, De Raad & Goldberg, 1992:146; Goldberg, 1992:26; 1990:1216; McCrae & Costa, 1987:81). Kişilik özellikleri üzerinde pek çok görüş bulunmakla beraber, beş faktör kişilik kuramının birbirinden farklı olan bu görüşleri tek çatı altında topladığı söylenebilmektedir (Bacanlı, İlhan & Aslan, 2009:262). Beş faktör modeli, kişiliğin beş temel boyutunun hiyerarşik bir sıralaması olarak ifade edilmektedir ve modeldeki kişilik özellikleri; dışadönüklük (extraversion), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness), duygusal dengelilik (emotional stability) ve deneyime açıklık (openness to experience) şeklindedir (McCrae & John, 1992:175).

Beş faktör kişilik özelliklerinden ilki, kişinin dışadönük veya içedönük olması ile ilgilidir. Dışadönüklük bireyin aktif, katılımcı, samimi, konuşkan, sıcak, sevecen, sosyal ve hayat dolu olma gibi özelliklerini temsil etmektedir (McCrae & Costa, 1987:85) ve bu özellik, kişilerarası ilişkilerdeki sosyal uyaranların miktarıyla ilişkilendirilmektedir (Somer, Korkmaz & Tatar, 2001:23). Dışadönük özelliğe sahip bireylerin girişken ve iletişime açık olmaları, diğer kişilerle kolaylıkla ilişkiye geçmesini ve bu ilişkiyi devam ettirmesini sağlarken; içedönük bireylerin ise sosyal izolasyon yaşama riskinin bulunması yalnızlık hissetmelerini tetikleyebilmektedir. (Morsünbül, 2014:366). Uyumluluk veya diğer adıyla yumuşak başlılık boyutu, daha çok başkalarının algılarıyla ilgili bir değerlendirme faktörü olarak ele alınmaktadır ve hoşgörülü, yumuşak kalpli, nazik, özverili, saygılı, bağışlayıcı, esnek ve uysal gibi sıfatlarla tanımlanmaktadır (McCrae & Costa, 1987:85-88). Bir diğer özellik olan sorumluluk, kişinin yüksek öz denetime sahip olması ile alakalıdır ve bu özelliğe sahip kişiler düzenli, dürüst, disiplinli, çalışkan, dikkatli, planlı, kararlı, tedbirli ve başarı odaklı olarak ifade edilmektedir

(McCrae & John, 1992:179). Başka bir boyut olan duygusal dengeliliğe, yazında daha çok kavramın karşıtı olan duygusal dengesizlik özelliği olarak rastlanmaktadır. Duygusal olarak dengesiz olan bireyler kendilerini daha çok gergin, kaygılı, hassas ve güvensiz hissederken; duygusal olarak dengeli kişiler sakin, rahat, dayanıklı ve kendine güveni olan bireylerdir (Costa, Busch, Zonderman & McCrae, 1986:641). Sonuncu özellik olan deneyime açıklık, bilişsel yönü ağır basan bir özelliktir (Basım, Çetin & Tabak, 2009:23). Gelişime açıklık olarak da adlandırılan bu özelliğe sahip olanlar meraklı, zeki, yeniliklere açık, çok yönlü ve bağımsız düşünebilen bireylerdir (Barrick & Mount, 1991:19).

Bireyler sahip olduğu kişisel ve davranışsal özelliklerini iş yaşamına taşımakta ve bu özelliklerini kullanarak iş yerinde meydana gelen durumlara tepki göstermektedir. Dolayısıyla, kişilik özelliklerinin, iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi bulunduğunu ifade etmek mümkün olmaktadır.

2.3. Algılanan Sosyal Destek

Sosyal destek, 1970'lerin ortalarında özellikle psikoloji alanında ilgi odağı haline gelmiş bir konudur. Araştırmacılar, sosyal desteğin bireyler arasındaki birtakım ilişkisel işlemleri içerdiğini kabul etmekle beraber bu işlemlerin meydana geliş şeklinin farklılaşabileceğini de belirtmektedirler (Zimet vd., 1988:30-31). Bir tanıma göre sosyal destek, alıcının refahını artırmaya yönelik olarak, en az iki birey arasında meydana gelen kaynak değişimidir (Shumaker & Brownell, 1984:13). Cohen & Syme (1985:4), sosyal desteğin diğer insanlar tarafından sağlanan bir dayanak olduğunu ve sağlık üzerinde pozitif etkileri olabileceği gibi negatif etkileri de bulunabileceğini söylemektedirler.

Birtakım araştırmacılara göre sosyal destek, gereksinim duyduğunda bireye yardım edebilecek kişi sayısı iken, bazılarına göre bireyin sosyal ilişkilerinin niceliğinden ziyade niteliği ile ilgilidir. Yani burada, bireyin güven duyduğu ve birey için önemli olan bir kişiyle kurduğu yakın bağ sosyal desteği meydana getirmektedir (Ardahan, 2006:69). Aksüllü & Doğan (2004:77), sosyal desteği, güç bir durumda yer alan bir kişiye ailesi, arkadaşları, komşuları ve çalıştığı örgüt tarafından sağlanan gerek fiziksel gerekse psikolojik yardım olarak tanımlamaktadır. Sosyal destek; bireyin ihtiyacı doğrultusunda çevresinden sağlayabileceği duygusal, bilgisel, sosyal ve araçsal yardımlardan oluşmaktadır (Cohen & Wills, 1985:313-314). Kısacası sosyal destek, genel olarak bireye çevresinde bulunan insanlar tarafından yapılan yardım şeklinde ifade edilebilmektedir (Çakır & Palabıyıkoglu, 1997:16). Zimet vd. (1988:32), bireyin algıladığı üç özel sosyal destek kaynağı olduğunu söylemekte ve bunları aile, arkadaş ve özel bir insan olarak sıralamaktadır.

Wright (2005:105), insanların psikolojik refahında sosyal desteğin önemini vurgulayarak; algılanan sosyal desteğin iş yaşamında yalnızlık üzerinde önemli bir rol oynayacağını ifade etmektedir. Duru (2008) da arkadaş, aile ve özel insan desteğinin yalnızlığı azalmada etkili olduğunu belirtmektedir.

2.4. Algılanan Örgütsel Destek

Bireyin işine ve örgütüne karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışların, örgütün onlara karşı geliştirdiği tutumlardan etkilenmesi, örgütsel destek konusunu ilgi çekici hale

getirmiştir (Demircan Çakar & Yıldız, 2009:69-70). İşgören davranışlarının pek çok durumdan etkilendiğini ifade eden ve burada örgütsel motivasyonun önemini vurgulayan Eisenberger ve diğerleri (1986:500), örgütsel desteği, örgütün işgörenlerin katkılarına değer vermesi ve refahlarını önemsemesine yönelik meydana gelen algılar ile işgörenleri etkileyen eylemlerin örgüt tarafından gönüllü olarak gerçekleştirildiğine ilişkin duygular şeklinde tanımlamaktadır. Örgütün işgörenlerin gösterdiği çabalara verdiği kıymet ve onların mutluluklarını artırma derecesi doğrultusunda, işgörenlerin örgütle olan ilişkileri ve örgüte olan inançları olumlu yönde değişmektedir (Eisenberger vd., 1986:501).

Algılanan örgütsel destek, işgörenlerin çalıştıkları örgütte kendilerini güvende hissetmeleri ve örgütlerinin arkalarında olduğunu bilmeleridir (Özdevecioğlu, 2003:116). Bireylerin algıladıkları örgütsel destek, bağlanma, saygı duyulma, duygusal destek ve onaylanma gibi birtakım gereksinimlerinin karşılanmasına yardımcı olmaktadır (Armeli vd., 1998:289). Örgütsel destek algısı güçlü olan çalışanların örgüte faydalı davranışlar gösterme eğiliminde olacağı, böylece örgütlerde işe devam, iş performansı, duygusal bağlılık gibi olumlu sonuçlar sağlayacağı ifade edilmektedir (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001:42; Eisenberger, Fasola & Lamastro-Davis, 1990:51). Karakurt (2012), algılanan örgütsel desteğin bireylerin iş yerlerinde yalnızlık duygusunu yaşamalarının pek çok nedeninden biri olabileceğini ifade etmektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında; olumsuz sosyal ve duygusal çevre ve destek eksikliği gibi faktörler çalışanlarda izolasyonun artması ve yalnızlık gibi sorunlara neden olabilecektir (Wright, 2005:64).

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, kişilik özellikleri ile algılanan sosyal destek ve algılanan örgütsel desteğin iş yaşamındaki yalnızlığı yordamadaki rolünü araştırmaktır. Araştırmanın modeli, değişkenler arası doğrusal ve nedensel ilişkiye dayanmaktadır. Buna göre, modeldeki bağımsız değişkenler, “kişilik özellikleri”nin alt boyutları olan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik ve deneyime açıklık ile “algılanan sosyal destek” değişkeninin alt boyutları olan aile desteği, arkadaş desteği, özel insan desteğinin ve “algılanan örgütsel destek” değişkenlerinin akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlıklarını yordama gücü incelenecektir.

Kişilik özellikleri ile iş yaşamındaki yalnızlık ilişkisini ele alan Saklofse, Yackulic & Kelly (1986), daha çok içedönüklük ve duygusal dengesizlik özelliklerini üzerinde barındıran bireylerin kendilerini yalnız olarak nitelendirdiklerini ifade etmektedirler. İçedönük bireyler sessiz, sakin ve kendi dünyalarına dalmış durumdadırlar ve kalabalıkta bulunmayı tercih etmemektedirler. Dışadönük bireyler ise, daha aktif ve girişkendirler ve sosyal ortamlara girmekten zevk almaktadırlar (Wright, 2005:31). Kamath & Kanekar (1993:856), Cacioppo, Hawkley, Ernst, Burleson, Berntson, Nouriani & Spiegel (2006) ve Atak (2009) kişinin dışadönüklük özelliği arttıkça yalnızlık düzeyinin azalacağını belirtmektedirler. Ayrıca birtakım araştırmalar, kişinin duygusal dengesizlik seviyesi arttıkça yalnızlık düzeyinin de artacağını göstermektedir (Cacioppo vd. 2006). Duygusal dengesizlik, yalnızlığı artıracak birtakım kişisel ve kişilerarası zorluklara sebep olmakta; duygusal olarak dengesiz kişiler sahip oldukları aşırı endişe, duygusal tepki ve algılanan stres nedeniyle ilişkilerden memnuniyetsizlik duymakta

ve diğer kişileri geri püskürtmektedirler (Wright, 2005:32). Atak (2009)'ın beş faktör kişilik özellikleri ile yalnızlık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmasında dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarının yalnızlığı negatif; nevroitikliğin ise pozitif olarak etkilediği bulunmuştur. Yine aynı çalışmada dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik boyutlarının yalnızlığın en önemli yordayıcıları olduğu ifade edilmiştir. Yine, yazında beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları ile yalnızlık arasında ilişki olmadığını bulgulayan çalışmalar olduğu gibi (Atak, 2009); negatif (Cacioppo vd. 2006) veya pozitif (Olenik-Shemesh & Zeidner, 2013) olarak etkilediğini bulgulayan çalışmalara rastlanmıştır. Dolayısıyla incelenen yazından yola çıkarak kişilik özelliklerinin, bireylerin iş yaşamında yalnızlık yaşamalarında etkili faktörlerden olduğu ileri sürülebilecektir.

H₁: Çalışanların kişilik özellikleri, iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini negatif olarak etkilemektedir.

H_{1a}: Çalışanların dışadönüklük kişilik özelliği, iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini negatif olarak etkilemektedir.

H_{1b}: Çalışanların uyumluluk kişilik özelliği, iş yaşamındaki yalnızlıklarını negatif olarak etkilemektedir.

H_{1c}: Çalışanların sorumluluk kişilik özelliği, iş yaşamındaki yalnızlıklarını pozitif olarak etkilemektedir.

H_{1d}: Çalışanların duygusal dengelik kişilik özelliği, iş yaşamındaki yalnızlıklarını negatif olarak etkilemektedir.

H_{1e}: Çalışanların deneyime açıklık kişilik özelliği, iş yaşamındaki yalnızlıklarını negatif olarak etkilemektedir.

Yazında iş yaşamında yalnızlık ile algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiye dair gerçekleştirilmiş çalışmalar konusunda kısıtlılık olsa da genel olarak yalnızlık ile ilgili pek çok araştırma bulunmaktadır. Yeh & Lo (2004:136), yalnızlık ile algılanan sosyal destek arasında negatif ilişki tespit ettiğini ifade etmektedir. Yılmaz, Yılmaz & Karaca (2008:71), üniversite öğrencilerinin sosyal destek ve yalnızlık düzeylerini inceledikleri çalışmalarında, gerek algılanan sosyal destek gerekse de sosyal destek kaynakları ile yalnızlık düzeyi arasında negatif korelasyon ilişkisi olduğunu, üniversite öğrencilerinin algıladıkları sosyal desteğin yüksek iken yalnızlık düzeylerinin düşük olduğunu saptamışlardır. Lunsy (2004:240), yalnızlık düzeyi yüksek olan kişilerin sosyal desteklerinin düşük olduğunu bulgulamıştır. Arslantaş & Ergin (2011:142), gerçekleştirdikleri çalışmalarında aile ve arkadaş sosyal desteği ile yalnızlık arasında negatif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ponizovsky & Ritsner (2004:411) de, yalnızlık ile algılanan sosyal destek arasındaki ilişkinin negatif olduğunu gözlemlemişlerdir. Benzer bir şekilde, Duru (2008:15) arkadaş, aile ve özel insan desteğinin yalnızlıkla negatif ilişkili olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, anlatılanlar ışığında, algılanan sosyal destek düzeyinin bireylerin iş yaşamında yalnızlık yaşamalarında etkili faktörlerden olduğu ileri sürülebilecektir.

H₂: Çalışanların algıladıkları sosyal destek düzeyi, iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini negatif olarak etkilemektedir.

H_{2a}: Aile desteği, iş yaşamındaki yalnızlığı negatif olarak etkilemektedir.

H_{2b}: Özel insan desteği, iş yaşamındaki yalnızlığı negatif olarak etkilemektedir.

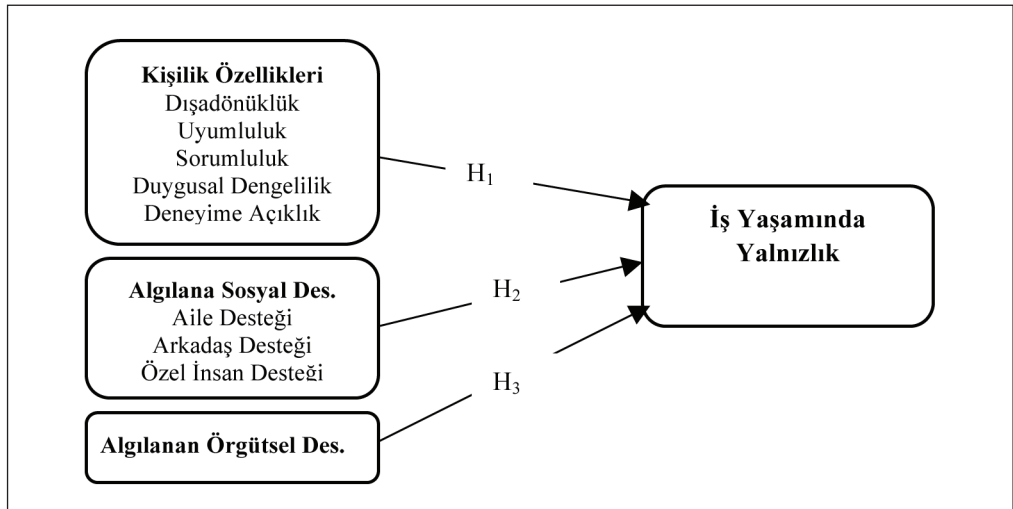
H_{2c}: Arkadaş desteği, iş yaşamındaki yalnızlığı negatif olarak etkilemektedir.

İş yaşamında yalnızlık ve örgütsel destek arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik ampirik araştırmaların birinde Wright (2005:106-134), örgütlerde yönetici desteğinde görülen eksikliğin çalışanlarda izolasyonun artması gibi sorunlara neden olabileceğini söyleyerek, iş arkadaşı ve yönetici desteği ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ifade etmiştir. Karakurt (2012:2), iş yerindeki yalnızlığı örgütsel destek açısından incelediği çalışmada, iş yaşamında yalnızlığın gerek duygusal yoksunluk gerekse sosyal arkadaşlık boyutunun algılanan örgütsel destek ile negatif yönlü ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; algılanan örgütsel destek arttıkça, iş yaşamında yalnızlık düzeyi azalmaktadır (Karakurt, 2012:83). Stoica, Brate, Bucuță, Dura & Morar (2014), 138 sağlık sektörü çalışanı ile yaptıkları araştırma sonucuna göre, yöneticilerinden destek görmeyen çalışanların, görenlere göre daha fazla işyeri yalnızlığı skoru elde ettiklerini bulgulamıştır. Yine, Erdil & Gülen Ertosun (2011), çeşitli sektörlerden 203 çalışan ile yaptıkları çalışmada işyerindeki örgütsel desteği de içeren pozitif örgütsel iklimin iş yaşamındaki yalnızlığı azalmada etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmamızda sınanacak üçüncü hipotez aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₃: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyi, iş yaşamındaki yalnızlıklarını negatif olarak etkilemektedir.

İlgili yazın doğrultusunda hazırlanan araştırmanın kuramsal modeli Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Kuramsal Modeli ve Hipotezleri



3.2. Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personel oluşturmaktadır. Akademisyenlerin iş yaşamları ve sosyal ilişkilerinin araştırma konumuzla örtüşmesi, örneklem olarak seçilmelerinde etkili olmuştur. Akademik yaşamın sergilenmiş olduğu çalışma ortamı, aynı zamanda akademisyenlerin üstlendiği roller ile sosyal ilişkilerin ön plana çıktığı bir yaşam alanıdır (Kurt, 2007:95). Akademisyenler araştırma, eğitim, mesleğe ve üniversiteye hizmet etme durumunda olduklarından birden fazla rolü yerine getirmekle yükümlüdürler. Hatta ideal bir akademisyenin, tüm önceliğini işine verdiği ve iş yaşamı dışında herhangi bir ilgi ve sorumluluğu bulunmadığı ifade edilmektedir (Bailyn, 2003:138-139). Yani bilim yapmak, akademisyenlerin büyük ölçüde zamanlarını alan ve yüksek özveride buldukları bir uğraş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda, akademisyenlerin iş yaşamları, diğer bağlılık ve sorumlulukları ile rekabet halinde olabilmektedir (Coşkuner & Şener, 2013:4). Tüm bu durumlar da akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık hissi yaşamalarına sebep olmaktadır.

Araştırmanın yürütüldüğü üniversitede lisans düzeyinde öğretim verilen fakülte ve yüksekokullar ile önlisans düzeyinde öğretim verilen meslek yüksekokullarında görev yapmakta olan akademisyen sayısı (Arş. Gör., Öğr. Gör. ve Okutman dahil) 2015 yılı itibarıyla yaklaşık olarak 1800 civarındadır. Bu ana evrenden kolayda örneklem yöntemiyle akademisyenlere internet ortamında gönderilen ve haftalık aralıklarla hatırlatılan anketlerden 201 adet değerlendirilebilir örnek elde edilmiş ve araştırmada kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılan çok değişkenli analizlerde örnek hacmi ile ilişkili olarak, modelde hesaplanması gereken değişken sayısının beş katının yeterli olacağı ifade edilmektedir (Bentler & Chou, 1987:78-117). Dolayısıyla bu sayının araştırma için yeterli olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de toplu olarak görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Özellik	Boyutlar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	90	44,8
	Erkek	111	55,2
Yaş	30 ve altı	72	35,8
	31-40 arası	64	31,8
	41-50 arası	46	22,9
	51 ve üzeri	19	9,5
Medeni Durum	Evli	122	60,7
	Bekar	79	39,3
	Arş.Gör/Öğ.gör vd.	111	55,2
Unvan	Yrd.Doç.	42	20,9
	Doç.	30	14,9
	Prof.	18	9

Tablo 1 devam

Görev süresi	1-5 yıl	102	50,7
	6-10 yıl	38	18,9
	11-15 yıl	21	10,4
	16 ve üzeri	40	19,9
Kurumdaki Görev Süresi	1-5 yıl	110	54,7
	6-10 yıl	38	18,9
	11-15 yıl	22	10,9
	16 ve üzeri	31	15,4
Toplam		201	100

3.3. Ölçekler

Araştırmaya katılan akademisyenlere, dört farklı ölçekten ve demografik sorulardan meydana gelen toplam 51 soru yöneltilmiştir. Demografik sorular dışındaki tüm sorular 5’li Likert Ölçeğine göre (1: “kesinlikle katılmıyorum”, 5: “tamamen katılıyorum”) göre hazırlanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş yaşamında yalnızlığı ölçmek için, Wright vd. (2006:63) tarafından geliştirilen İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (Loneliness at Work Scale) kullanılmıştır. “Duygusal yoksunluk” ve “sosyal arkadaşlık” olmak üzere iki alt boyutu bulunan ölçek toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, 5’li Likert Ölçeğine göre hazırlanmış, “Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum” gibi sorular bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ise Doğan vd. (2009:275) tarafından gerçekleştirilmiştir. 8 ters (reverse) maddesi bulunan ölçekte bu sorular tersten kodlama yapılarak analiz gerçekleştirilmiştir.

Algılanan sosyal destek, Zimet vd.’nin (1988:35) geliştirilmiş olduğu Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği’nden (Multidimensional Scale of Perceived Social Support)’den yararlanarak ölçülmüştür. Ölçek, 1995 yılında Eker & Arkar tarafından Türkçe’ye çevrilmiş ve ardından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Eker, Arkar & Yıldız, 2001:19). “Ailenin desteği”, “arkadaşların desteği” ve “özel bir insan desteği” olmak üzere üç alt boyut ve 12 maddeden oluşan ölçekte, “Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var” gibi ifadeler bulunmaktadır.

Algılanan örgütsel destek, Eisenberger vd.’nin (1986:502) geliştirdiği 36 maddeli Algılanan Örgütsel Destek Anketi (Survey of Perceived Organizational Support)’nin yine Eisenberger vd. (2001:45) tarafından geliştirilen 6 maddelik kısa versiyonu ile ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçeğin İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri, alanında yetkin araştırmacılarla birlikte tarafımızdan yapılarak Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi (AMOS paket programı kullanılarak) yapılmıştır (Tablo 3). Ölçeğin Türkçe versiyonu Altınöz, Çöp, Çakıroğlu, Kervancı & Keskin (2013) tarafından kullanılmış, cornbach alpha güvenilirlik katsayısı 0,62 bulunmuştur. Ölçekte, 5’li Likert’e göre (1:“kesinlikle katılmıyorum”, 5:“tamamen katılıyorum”) hazırlanmış, “Bulduğum örgüt, onun refahı için yaptığım katkılara değer verir” gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçekteki “Bulduğum örgüt, bana karşı az ilgi gösterir” ters (reverse) sorusu tersten kodlama yapılarak analiz gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın son değişkeni olan kişilik ise, Gosling, Rentfrow & Swann (2003:525) tarafından geliştirilen On-Maddeli Kişilik Ölçeği (Ten-Item Personality Inventory) ile ölçülmüştür. Beş faktör kişilik özelliklerinin boyutları olan dışadönüklük, yumuşak başlılık (uyumluluk), sorumluluk, duygusal dengelilik ve deneyime açıklık boyutlarının her birinin iki ifade ile ölçüldüğü ölçek toplam on maddeden oluşmaktadır. Her maddede benzer anlamı taşıyan iki sıfatın bulunduğu ölçeğin Türk Kültürü'ne uyarlanması ise Atak (2013:315) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekteki sıfatlardan 5'i ters (reverse) olup, analiz gerçekleştirilmeden önce tersten kodlama uygulanmıştır. Ölçekte, 5'li Likert'e göre (1: "kesinlikle katılmıyorum", 5: "tamamen katılıyorum) hazırlanmış "Kendimi çekingen, sessiz olarak görürüm" ve "Kendimi kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan biri olarak görürüm" gibi ifadeler bulunmaktadır.

Ölçeklerin güvenilirlik analizi kapsamında her bir ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre, ölçeklerdeki ifadelerin 0,712 ile 0,941 arasında değişen değerler aldığı, tüm soruların ve ölçeklerin cronbach alpha değerlerinin (Tablo 2) yazında önerilen kabul edilebilir düzey olan 0,60'ın üzerinde bulunduğu görülmüştür (Hair, Bush & Ortinau, 2000).

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Anket Formundaki Ölçekler	Madde Sayısı	(Cronbach Alfa)
İş Yaşamında Yalnızlık	16	0,920
Algılanan Sosyal Destek	12	0,911
Algılanan Örgütsel Destek	6	0,941
Kişilik	10	0,712
Toplam Alfa		0,761

Ölçeklerin ön analizleri kapsamında son olarak, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği indeksleri Tablo 3'te verilmiştir. Uyum iyiliği değerlerine ilişkin yaygın şekilde kabul gören görüşe göre CMIN/DF oranının 5'den küçük, RMSEA'nın 0,08'den küçük, GFI, AGFI VE CFI'nın 0,90'dan büyük olması kabul edilebilir uyuma; CMIN/DF oranının 3'den küçük, RMSEA'nın 0,05'den küçük, GFI, AGFI VE CFI'nın 0,95'den büyük olması iyi uyuma işaret etmektedir (Bayram 2010:78; Çelik ve Yılmaz 2013:39; Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998:660-661). Tablo 3'de sunulan sonuçlar incelendiğinde araştırma değişkenlerinin doğrulayıcı faktör analizine dair elde edilen uyum iyiliği değerlerinin yazında kabul gören değerlere uygun olduğu görülmektedir. Ayrıca kişilik ölçeği beş algılanan sosyal destek ölçeği üç, iş yaşamında yalnızlık ölçeği iki ve algılanan örgütsel destek ölçeği bir faktörlü yapı özelliği göstererek, ölçeklerin yazındaki uygun faktör yapısı değerlerini vermiştir.

Tablo 3: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	CMIN/DF	P	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
Kişilik****	1,373	,240	0,989	0,959	0,992	0,043
A.Sosyal Destek***	2,130	,047	0,980	0,931	0,993	0,075
A.Örgütsel Destek*	0,043	,835	1,000	0,999	1,000	0,000
İş Yaş. Yalnızlık**	1,611	,048	0,967	0,933	0,984	0,055

*Tek faktörlü yapı, **İki faktörlü yapı, ***Üç faktörlü yapı, ****Beş faktörlü yapı

3.4. Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmek için, elde edilen verilere SPSS 21 ve AMOS 20 paket programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk olarak akademisyenlerin algıladıkları sosyal destek, algıladıkları örgütsel destek, beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik ve deneyime açıklık) ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin verilerin tanımlayıcı istatistiklerine ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Kişilik (1)	1										
Dışadön (2)	,854**	1									
Uyum. (3)	,410**	,215**	1								
Sorum. (4)	,621**	,392**	,247**	1							
D.Denge (5)	,615**	,299**	,289**	,515**	1						
Den.Aç. (6)	,415**	,378**	,200**	,226**	,236**	1					
AileDes.(7)	,280**	,259**	,134	,291**	,129**	,185**	1				
Ö.İ.Des. (8)	,213**	,146*	,341**	,073	,123**	,073*	,220**	1			
Ark.Des.(9)	,292**	,286**	,298**	,197**	,133**	-,012**	,458**	,473**	1		
Ör.Des (10)	,186**	,148*	,295**	,089	,135**	,021*	,193**	,406	,135**	1	
YYal. (11)	-,375**	-,290**	-,394**	-,172*	-,248**	,124**	-,162**	-,552*	-,558**	-,330**	1
Ortalama	19,12	7,68	7,38	8,42	7,02	7,37	8,50	7,43	7,66	12,64	17,2
S.Sapma	3,19	1,58	1,39	1,24	1,61	1,46	1,49	2,15	1,63	3,63	5,33
Çarpıklık	-,352	-,526	-,283	-1,04	-,514	-,160	-1,29	-,797	-,886	-,610	1,15
Basıklık	-,005	,267	-,318	1,53	,347	-,099	2,87	-0,69	1,13	,108	2,27

**p< ,001 *p< ,005 (N=201)

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmanın tüm bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasında anlamlı ilişkilerin mevcut olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş

yaşamında yalnızlık düzeylerinin algılanan örgütsel destek, algılanan sosyal destek ve kişilik özellikleri ile orta düzeyde negatif yönlü ilişki içinde olduğu gözlenmektedir. İş yaşamında yalnızlıkla en yüksek negatif korelasyon ilişkisine sahip olan değişkenin arkadaş desteği ($r = -.558$; $p < .001$), aile desteği ($r = -.552$; $p < .001$) olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analiziyle değişkenler arasında ilişkinin var olduğunun saptanmasının ardından, bu ilişkileri incelemek amacıyla regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modelleri (YEM), araştırmacılara, değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı sağladığı için pek çok disiplinde kullanılmaktadır (Çelik & Yılmaz 2013:4-5). Yapısal eşitlik modellemesinde verinin çok değişkenli normal dağılıma sahip olması önemli bir varsayımdır. Bunun için pratik kural olarak, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin $+/-1,0$ veya $+/-1,5$ aralığında olması normal dağılım olarak değerlendirilmektedir (Bayram 2010:49). Tablo 5’de verilen çarpıklık ve basıklık değerlerine göre, verinin normal veya normale yakın olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda öncelikle, normalite testi gerçekleştirilerek verilerin ve artıkların normale yakın dağıldığı gözlemlenmiştir. Sonrasında, modeldeki değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını saptamak amacıyla doğrudanlığa (collinearity) bakılmıştır. Burada elde edilen tolerans ve VIF değerleri 5’in altında gerçekleşmiş ve çoklu bağlantı problemi de yaşanmadığına kanaat getirilmiştir. Ardından değişkenler arasında otokorelasyonun belirlenmesi için Durbin Watson (DW) istatistiği sonuçlarına bakılmış ($D.W.=2,18$) ve otokorelasyon olmadığı anlaşılmıştır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için, iki ayrı analiz gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, araştırmanın birinci hipotezi olan (H_1), kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlığa etkisini test etmek için regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: İş Yaşamında Yalnızlığı Yordayan Kişilik Boyutlarının Regresyon Analizi Sonuçları

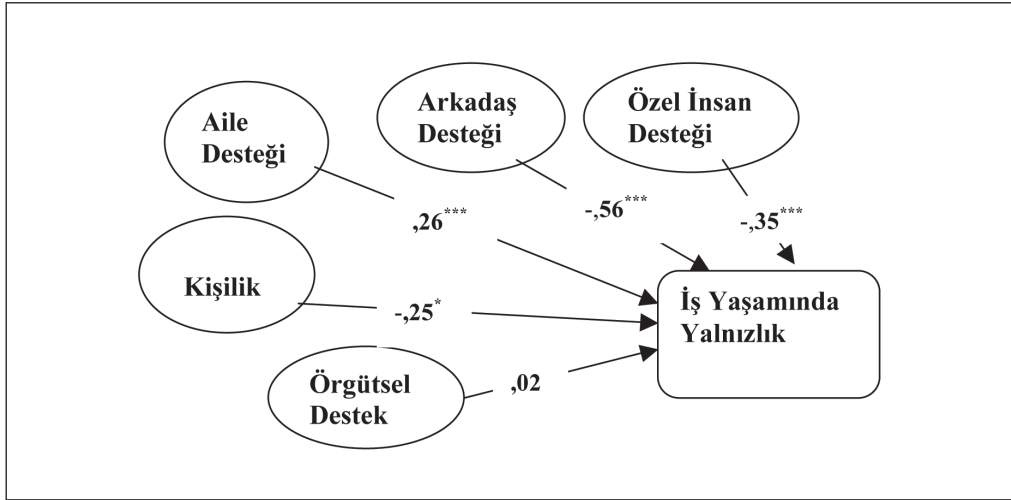
Model	Katsayılar		Katsayılar	t.	P
	B	S.Hata	β		
Sabit	33,196	3,006		11,044	,000
Dışadönüklük	-1,115	,260	-,296	-4,294	,000**
Uyumluluk	-1,656	,272	-,385	-6,080	,000**
Sorumluluk	,217	,350	,045	,620	,536
Duygusal Dengelilik	-,551	,265	-,149	-2,080	,039*
Deneyime Açıklık	1,286	,266	,316	4,830	,000**
F			17,304		
R ²			,307		
Düzeltilmiş R ²			,290		

Bağımlı Değişken İş Yaşamında Yalnızlık ***P<0,001, *P<0,05

Buna göre, beş faktör kişilik özellikleri olan Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik ve Deneyime Açıklık boyutlarının iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisi ile ilgili anlamlı bir regresyon modeli elde edilmiştir ($F=17,304$; $P< ,000$). Değişkenlerin β değerleri incelendiğinde (Tablo 5), dışadönüklük ($\beta= -,296$; $p< ,001$), uyumluluk ($\beta= -,385$; $p< ,001$), duygusal dengelilik ($\beta= -,149$; $p< ,005$) kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlığı negatif ve anlamlı olarak; deneyime açıklık özelliğinin ise pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ($\beta= ,316$; $p< ,001$) görülmektedir. Yine, beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk özelliğinin ise, iş yaşamında yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür ($\beta= ,045$; $p=536$).

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için ikinci olarak, kişilik, algılanan örgütsel destek ve algılanan sosyal destek bağımsız değişkenlerinin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisini araştıran bir yapısal model oluşturulmuştur (Şekil-2). Yapısal modele ilişkin elde edilen sonuçlar Şekil 2’de toplu olarak görülmektedir.

Şekil 2: Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Elde Edilen Sonuçlar



Not: *** $P< 0,001$, * $P< 0,05$ anlamlı

Bu modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde (Tablo 6); CMIN/DF, RMSEA, CFI ve GFI değerlerinin yazında kabul edilen iyi uyum; AGFI değerinin ise kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer aldığı görülmektedir (Bayram 2010:78; Çelik & Yılmaz 2013:39; Hair vd. 1998:660-661). Bu değerlere göre oluşturulan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Tablo 6: Yapısal Modele Ait Uyum İyiliği Sonuçları

	CMIN/DF	P	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
Model	1,658	,000	0,912	0,871	0,971	0,057

Yapısal modele ait standardize edilmemiş ve standardize edilmiş regresyon katsayıları Tablo 7’de görülmektedir. Yapısal Eşitlik Modelinde standardize edilmemiş regresyon katsayıları “B” değerlerini, standardize edilmiş regresyon katsayıları ise “ β ” değerini gösterdiği (Meydan & Şeşen, 2011:74) için, standardize regresyon değerlerine göre yorumlanmıştır.

Tablo 7: Yapısal Modele Ait Regresyon Katsayıları

Bağımsız Değişken Bağımlı Değişken	Standardize Edilmemiş R. Katsayısı	S.Hata	Standardize Regresyon Katsayısı	P
Kişilik İş Yaş. Yal.	-,995	,319	-,256	,002*
Aile Des. İş.Yaş.Yal.	1,064	,312	,266	,000***
Arkadaş Des. İş.Yaş.Yal.	-2,113	,387	-,569	,000***
Özel İnsan D. İş.Yaş.Yal.	-,908	,189	-,357	,000***
Örg. Des. İş.Yaş.Yal.	,080	,235	,025	,735

***P< 0,001, *P< 0,05 anlamlı

Analiz sonucuna göre, akademisyenlerin kişilik özellikleri ($\beta = -0,256$; $p < 0,01$), algıladıkları arkadaş desteği ($\beta = -0,569$; $p < 0,001$) ve algıladıkları özel insan desteği ($\beta = -0,357$; $p < 0,001$), iş yaşamında yalnızlıklarını negatif ve anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Bu durumda, algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından arkadaş desteği ve özel bir insan desteği arttıkça, akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri azalmaktadır. Yine, beklentinin aksine, algılanan aile desteğinin, iş yaşamında yalnızlığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği gözlemlenmiştir ($\beta = 0,266$; $p < 0,001$). Son olarak, akademisyenlerin algıladıkları örgütsel desteğin iş yaşamında yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ($\beta = 0,025$; $p > 0,005$); Böylece, araştırmanın ikinci hipotezinin (H_2) alt hipotezleri olan H_{2b} ve H_{2c} doğrulanırken; H_{2a} reddedilmiştir. Araştırmanın algılanan örgütsel desteğin iş yaşamında yalnızlığı negatif etkilediğini ifade eden üçüncü hipotezi (H_3) de reddedilmiştir. Çalışmadaki hipotezlere ilişkin değerlendirme sonuçları Tablo 8’te verilmiştir.

Tablo 8: Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler/ Alt Hipotezler	Yol Katsayısı katsayısı	P	Sonuç
H1: Kişilik→İş Yaşamında Yalnızlık	-,25	,002	Kabul
H1a: Dışadönüklük→İş Yaş.Yal.	-,296	,000**	Kabul
H1b: Uyumluluk→İş Yaş.Yal.	-,385	,000**	Kabul
H1c: Sorumluluk→İş Yaş. Yal.	,045	,536	Red
H1d: Duygusal Denge→İş.Yaş.Yal.	-,149	,039*	Kabul
H1e:Deneyime Açıklık→İş Yaş.Yal	,316	,000**	Kabul
H2: Algılanan Sosyal Destek→İYY			

Tablo 8 devam

H2a: Aile Desteği→İş Yaş.Yal.	,266	,000***	Red
H2b: Arkadaş Des.→İş Yaş.Yal.	-,569	,000***	Kabul
H2c: Özel İnsan Des.→İş Yaş.Yal.	-,357	,000***	Kabul
H3: Al. Örgütsel Destek.→İş.Yaş.Yal.	,025	,735	Red

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada akademisyenlerin kişilik özelliklerinin, algıladıkları sosyal destek ve örgütsel desteğin iş yaşamındaki yalnızlıklarına etkisi incelenmiştir. Çalışma kapsamındaki yazın değerlendirilmesi sonucunda kurulan üç ana hipotez, Türkiye’de bir devlet üniversitesinde çalışan 201 akademik personelden elde edilen nicel verilerle test edilmiştir. Araştırmanın birinci hipotezi, akademisyenlerin kişilik özelliklerinin iş yaşamındaki yalnızlık üzerindeki etkilerini sınamak amacıyla kurulmuştur. Bu ana hipotezin beş adet alt hipotezi bulunmaktadır. Bu hipotezler; akademisyenlerin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik ve deneyime açıklık özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisini belirlemek üzere oluşturulmuştur. Tablo 5’te yer alan sonuca göre, beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengelilik iş yaşamında yalnızlığı anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir. Bu sonucun ilgili yazınla uyumlu olduğu söylenebilmektedir. Wilson, Sibanda & Wilson (1989:578), yalnızlığın, kişilik boyutlarından dışadönüklük ve uyumluluk ile negatif; duygusal dengesizlik boyutu ile pozitif ilişkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde, bazı araştırmalarda dışadönüklük kişilik özelliğinin yalnızlığı olumsuz yönde, duygusal dengesizlik özelliğinin ise olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir (Cheng & Furnham, 2002:302-303; Stokes, 1985:985). Yine, araştırma sonucuna göre, beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk boyutunun iş yaşamında yalnızlığı etkilemediği; deneyime açıklık boyutunun ise pozitif olarak etkilediği bulgulanmıştır. Yazında beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları ile yalnızlık arasında ilişki olmadığını bulgulayan çalışmalar olduğu gibi (Atak, 2009); negatif (Cacioppo vd. 2006) veya pozitif (Olenik-Shemesh & Zeidner, 2013) olarak etkilediğini bulgulayan çalışmalara rastlanmıştır. Dolayısıyla sorumluluk boyutu ile ilgili sonucun, Atak’ın (2009) çalışmasıyla; deneyime açıklık boyutu ile ilgili sonucun Olenik-Shemesh & Zeidner’in (2013) çalışmalarıyla uyumlu olduğu görülmüştür.

Hipotezlerden ikincisi, algılanan sosyal desteğin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki olumsuz etkisini tespit etmeye yöneliktir. Bu ana hipotezin alt hipotezleri olarak aile desteği, arkadaş desteği ve özel bir insan desteğinin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yazında yalnızlık ile sosyal destek arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğunu ifade eden pek çok çalışma bulunmaktadır (örn; Öztürk, Sevindik & Yaman, 2006:391; Lunsy, 2004:240; Arkar, Sarı & Fidaner, 2004:25; Ponizovsky & Ritsner 2004:411; Van Baarsen, 2002:33; Ginter vd. 1994:875; Solomon, Mikulincer & Hobfoll, 1986:1269). Bu çalışmada da, arkadaş desteği ve özel insan desteği ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ve bu sonuç ilgili yazınla uyusmaktadır. Ancak, aile desteği ile iş yaşamı yalnızlığı arasında anlamlı bir ilişki mevcut olsa da bu ilişki negatif yönlü değil, pozitif yönlü bulunmuştur. Yazınla uyuşmayan bu durumun olası nedenine ilişkin olarak kuramsal bir

açıklama yapmak mümkün olamamakla birlikte bu sonucun farkı araştırmalarla teyit edildikten sonra açıklanması daha mümkün olabilecektir. Araştırma sonuçlarının cevaplayıcıların algıları ve sorulara verdikleri cevaplarla sınırlı olması bu duruma neden olmuş olabilir. Ayrıca, araştırma verilerinin kolayda örneklem yöntemiyle toplanmış olması nedeniyle, araştırmanın bu sonucu sadece ilgili örnekleminin özelliklerinden de etkilenmiş olabilir. Dolayısıyla, araştırma örneklemini oluşturan akademisyenlerin aile desteğinin artması onlara duygusal ve sosyal yönden tatmin sağlayarak, akademik üretkenlikleri için iş yaşamında yalnızlığı tercih etmelerine ve bu durum da yalnızlıklarının artmasına neden olmuş olabilir.

Çalışmada oluşturulan hipotezlerden üçüncüsü, algılanan örgütsel desteğin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisini araştırmaya yöneliktir. Araştırmamızda, algılanan örgütsel destek ile iş yaşamında yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç yazın bulguları ile örtüşmemektedir. Wright (2005:3), bir örgütün sahip olduğu özelliklerin ve çalışanlarına karşı benimsediği yaklaşımların, iş yaşamında oluşacak kişilerarası ilişkiler üzerinde oldukça önemli etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek arttıkça, iş yerinde hissedilen yalnızlığın azalacağı düşünülmektedir. Karakurt (2012:2) da, gerçekleştirdiği araştırmada, iş yaşamında yalnızlığın algılanan örgütsel destek ile negatif yönlü bir ilişkisi bulunduğunu ifade etmektedir. Kuramsal olarak örgütsel desteğin iş yaşamında yalnızlığı azaltması beklenmekle birlikte, bu araştırmada bunun tam tersi bir sonuç çıkmıştır. Bu sonucun olası nedenlerinden birisi, araştırma örneklemini oluşturan akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık hissi yaşamalarında örgütsel desteğin eksikliğinden çok; akademisyenlik işinin doğasından kaynaklanan başka bir takım faktörlerin etkili olması olabilir. Şöyle ki, akademik başarı uzun süreli ve çoğunlukla tek başına yapılan çalışmaların sonucunda ortaya çıktığı için, iş yaşamında yalnızlık akademisyenler için bir tercih hatta bir mecburiyet olarak ortaya çıkıyor olabilir. Nitekim, yazında yeni fikirler icat etme gücü ile sonuçlanan ve iç gözlemi teşvik eden yaşamın bakış açıları için yalnızlığın gerekli olduğu da vurgulanmaktadır (Tillich, 1963'den aktaran Karnick, 2005). Bell, Roloff, Van Camp & Karol (1990) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre de, akademik işin bireyci ve rekabetçi yapısı iş yaşamında yalnızlığı artırıcı etki yapmaktadır.

Her araştırmada olduğu gibi, bu araştırmanın da bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bu araştırmada kapsamında toplanan verilerin zamana yayılı değil, kesitsel bir veri olması nedeniyle, elde edilen bulgularla bir neden-sonuç ilişkisi kurarak yorum yapmak mümkün olmamış, yalnızca ihtimaller verilmiştir. Üçüncü olarak, veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması yapıldığından yaygın metot yanlılığı probleminin yaşanmış olması mümkündür. Kolayda örneklem yönteminin seçilmiş olması da araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini engellemiştir. Son olarak, oluşturulan model daha önce Türkçe yazında araştırma konusu olmamış, yeni önerilen bir model olması sebebiyle geçerliliğinin sınanması amacıyla benzer çalışmalarla ve farkı değişkenlerle desteklenmelidir. Özellikle akademisyen örnekleminde iş yaşamında yalnızlığın akademik üretkenlikle ve yayın performansı ile ilişkisine bakılması faydalı olabilecektir. Ayrıca bundan sonraki çalışmalarda kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlıkla ilişkisinde örgütsel ve sosyal desteğin aracı ve düzenleyici rollerinin araştırılmasında bu çalışma başlangıç rolü oynayabilecektir.

Kaynakça

- Aksüllü, N. & Doğan, S. (2004). Huzurevinde ve evde yaşayan yaşlılarda algılanan sosyal destek etkenleri ile depresyon arasındaki ilişki. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 5(2), 76-84.
- Altınöz, M., Çöp, S., Çakıroğlu, D., Kervancı, F. & Keskin, N. (2013). Algılanan örgütsel desteğin büro çalışanlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Büro Yönetimi Özel Sayısı*, 1, 149-163.
- Ardahan, M. (2006). Sosyal destek ve hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9 (2), 68- 75.
- Arkar, H., Sarı, Ö. & Fidaner, H. (2004). Relationships between quality of life, perceived social support, social network and loneliness in a Turkish sample, *Yeni Symposium*, 42 (1), 20-27.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 288- 297.
- Arsantaş, H. & Ergin F. (2011). 50–65 yaş arasındaki bireylerde yalnızlık, depresyon, sosyal destek ve etki eden faktörler. *Turkish Journal of Geriatrics*, 14 (2), 135-144.
- Atak, H. (2009). Big five traits and loneliness among Turkish emerging adults. *International Journal of Human and Social Sciences*, 3, 771-775
- Atak, H. (2013). On-maddeli kişilik ölçeği'nin Türk Kültürü'ne uyarlanması. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 50, 312-319.
- Bacanlı, H., İlhan, T. & Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara dayalı kişilik testi (SDKT), *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 70 (2), 261-279.
- Bailyn, L. (2003). Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 137-153.
- Brage, M. E., Meredith, W., & Woodward, J. (1993). A causal model of adolescent depression. *Journal of Psychology*, 128, 455-468.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-26.
- Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24 (63),. 20-34.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. Ankara: Ezgi Kitabevi.
- Bell, R.A., Roloff, M.E., Van Camp, K., & Karol, S.H. (1990). Is it lonely at the top? Career success and personal relationships. *Journal of Communication*, 40(1), 9-23
- Bentler, P.M. & Chou, C.P (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods Research*, 16 (1), 78-117.
- Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Ernst, J. M., Burleson, M., Berntson, G. G., Nouriani, B., & Spiegel, D. (2006). Loneliness within a nomological net: An evolutionary perspective. *Journal of Research in Personality*, 40, 1054–1085.

- Cheng, H. & Furnham, A. (2002). Personality, peer relations, and self-confidence as predictors of happiness and loneliness. *Journal of Adolescence*, 25 (3), 327-339.
- Cohen, S. & Syme, S. L. (1985). Issues in the study and application of social support. *Social Support and Health*, 3, 3-22.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98 (2), 310-357.
- Costa, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B. & McCrae, R. R. (1986). Correlations of mmpi factor scales with measures of the five factor model of personality. *Journal of Personality Assessment*, 50 (4), 640-650.
- Coşkuner, S. & Şener, A. (2013). Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 21, 1-25.
- Çakır, Y. & Palabıyıköğlü, R. (1997). Gençlerde sosyal destek-çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Kriz Dergisi*, 5 (1), 15-24.
- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesi temel kavramlar uygulamalar-programlama*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cheng, H., & Furnham, A. (2002). Personality, peer relations, and self-confidence as predictors of happiness and loneliness. *Journal of Adolescence*, 25 (3), 327-339.
- Çivitçi, N. & Çivitçi, A. (2009). Self-esteem as mediator and moderator of the relationship between loneliness and life satisfaction in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 47, 954-958.
- De Jong-Gierveld, J. (1987). Developing and testing a model of loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (1), 119-128.
- Demircan Çakar, N. & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "Algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 68-90.
- Doğan, T., Çetin, B. & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Duru, E. (2008). Yalnızlığı yordamada sosyal destek ve sosyal bağlılığın rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24 (61), 15-24.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Eisenberger R., Fasola P. & Lamastro-Davis, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), 51-59.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 42-51.
- Eker, D., Arkar, H. & Yıldız, H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği'nin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12 (1), 17-25.

- Erdil, O., & Gülen Ertosun, Ö. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24. 505–525.
- Ginter, E., Glauser, A. & Richmond, B. O. (1994). Loneliness, social support, and anxiety among two south pacific cultures. *Psychological Reports*, 74 (3), 875-879.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (6), 1216- 1229.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers of the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4 (1), 26-42.
- Gosling, S. D., Rentfrow P.J. & Swann W.B. Jr. (2003). A very brief measure of the big five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Gülen Ertosun, Ö. & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees’ commitment and intention to leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 469–476.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R. L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*, New Jersey, Fifth Edition, Prentice-Hall, Inc.
- Hair, J. F., Bush, R.P. & Ortinau, D.J. (2000). *Marketing research a practical approach for the new millenium*, 5th Edition, Prentice Hall.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W. & Woodman, R.W. (1989). *Organizational behaviour*, St. Paul: West Publishing.
- Hofstee, W. K., De Raad, B., & Goldberg, L. R. (1992). Integration of the big five and circumplex approaches to trait structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63 (1), 146-163.
- Kamath, M. & Kanekar, S. (1993). Loneliness, shyness, self-esteem, and extraversion. *Journal of Social Psychology*, 133 (6), 855-857.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya..
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmeddin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karnick, P. M. (2011). Yalnızlık hissi: Teorik yaklaşımlar (Çev. S. Zengin ve M. Kızılgeçit), *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 11 (3), 217 - 229. (Feeling lonely: Theoretical perspectives, (2005), *Nursing Science Quarterly*, 18 (1), 7-12).
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. & Sayılar, Y. (2014). Effect of loneliness at work on the employees’ intention to leave. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (1), 38-53.
- Keser, A. & Karaduman, M., (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7),178-197.
- Kızılgeçit, M. (2011). *Yalnızlık umutsuzluk dindarlık ilişkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Kraus, L.A., Davis, M.H., Bazzini, D., Church, M. & Kirchman, C.M. (1993). Personal and social influences on loneliness: The mediating effect of social provisions. *Social Psychology Quarterly*, 56 (1), 37-53
- Kurt, F. E. (2007). *Akademisyenlerin performansının değerlendirilmesinin araştırılması ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Levin, I., & Stokes, J. P. (1986). An examination of the relation of individual difference variables to loneliness. *Journal of Personality*, 54(4), 717-733.
- Lunsky, Y. (2004). Suicidality in a clinical and community sample of adults with mental retardation. *Research in Developmental Disabilities*, 25 (3), 231-243.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (1), 81-90.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60 (2), 175-215.
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y. & Cummins, R. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45, 213-218.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. & Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4 (1), 213-226.
- Meydan, C.H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Morsünbül, Ü. (2014). İnternet bağımlılığının bağlanma stilleri, kişilik özellikleri, yalnızlık ve yaşam doyumu ile ilişkisi. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 357-372.
- Nayyar, S. & Sing, B. (2011). Personality correlates of loneliness, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 37 (1), 163-168.
- Olenik-Shemesh, D. & Zeidner, M. (2013). Personality predictors of school loneliness in adolescent students. *Psychology Research*, 3 (10), 579-589.
- Özçelik, H. & Barsade, S. (2011), Work loneliness and employee performance, *Academy of Management Best Paper Proceedings*, 1-6 doi: 10.5465/AMBPP.2011.65869714
- Özdevcioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Öztürk, H., Sevindik, F. N. & Yaman, S. Ç. (2006). Öğrencilerde yalnızlık ve sosyal destek ile bunlara etki eden faktörlerin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (1), 383-394.
- Peplau, L. & Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. In L. Peplau ve D. Perlman (Eds.). *Loneliness: A source book of current theory, research and therapy*, New York: John Wiley & Sons.
- Ponizovsky, A. M. & Ritsner, M. S. (2004). Patterns of loneliness in an immigrant population. *Comprehensive Psychiatry*, 45 (5), 408-414.

- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2012). *Örgütsel davranış*, (Çev. İ. Erdem) İstanbul: Nobel Yayınları.
- Rhodes, J.L. (2014). Loneliness: How superficial relationships, identity gaps, and social support contribute to feelings of loneliness at Pepperdine University Pepperdine. *Journal of Communication Research*, 2 (1), 1-16..
- Russell, D., Cutrona, C. E., Rose, J. & Yurko, K., (1984). Social and emotional loneliness: An examination of Weiss's typology of loneliness. *Journal of Personality & Social Psyc.*, 46(6), 1313-1321.
- Saklofske, D., Yackulic, R. & Kelly, I. (1986). Personality and loneliness. *Personality and Individual Differences*, 7 (6), 899-901.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Shumaker, S. A. & Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps, *Journal of Social Issues*, 40 (4), 11-36.
- Silman, F. ve Doğan, T. (2013). Social intelligence as a predictor of loneliness in the workplace, *Spanish Journal of Psychology*, 16, 36, 1-6.
- Solomon, Z., Mikulincer, M. & Hobfoll, S. E. (1986). Effects of social support and battle intensity on loneliness and breakdown during combat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1269.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Stoica, M.,I, Brate, A. T., Bucuță M, Dura, H. & Morar, S. (2014). The association of loneliness at the workplace with organizational variables, *European Journal of Science and Theology*, 10 (5), 101-112.
- Stokes, J. P. (1985). The relation of social network and individual difference variables to loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (4), 981-990.
- Teppers, E., Klimstra, T.A., Van Damme, C., Luyckx, K., Vanhalst, J. & Goossens, L. (2013). Personality traits, loneliness, and attitudes toward aloneness in adolescence, *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(8) ,1045-1063.
- Tezer, N., & Arkar, H. (2013). Sosyal ilişkilerde kişilik özellikleri etkili mi? Sosyal ağ, yalnızlık ve algılanan sosyal desteğin aracı etki olarak incelenmesi. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 14, 46-52.
- Turuç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Journal of Management & Economics*, 17 (2), 183-206.
- Van Baarsen, B. (2002). Theories on coping with loss the impact of social support and self-esteem on adjustment to emotional and social loneliness following a partner's death in later life. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57 (1), 33-42.
- Weiss, R. S., (1973), *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA: MIT Press.

- Wilson, D., Sibanda, J., Sibanda, P. & Wilson, C. (1989). Personality concomitants of loneliness among black and white male zimbabwean adolescents. *The Journal of Social Psychology*, 129 (4), 577-578.
- Wiseman, H., Maysless, O., & Sharabany, R. (2006). Why are they lonely? Perceived quality of early relationships with parents, attachment, personality predispositions and loneliness in first-year university students. *Personality and individual differences*, 40 (2), 237-248.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.
- 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.
- Yeh, S. C. J. & Lo, S. K. (2004). Living alone, social support, and feeling lonely among the elderly. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 32 (2), 129-138.
- Yılmaz, E. (2008). Organizational commitment and loneliness and life satisfaction levels of school principals. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(8), 1085-1096.
- Yılmaz, E., & Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), 451-470.
- Yılmaz, E., Yılmaz, E. & Karaca, F. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek ve yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Genel Tıp Dergisi*, 18 (2), 71-79.
- Yurcu, G. & Kocakula, Ö. (2015). Konaklama işletmelerinde çalışan yalnızlığının öznel iyi oluş üzerine etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (1), 30-41.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52 (1), 30-41.