





# İş yaşamında yalnızlığın psikolojik kırılabilirlik üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma

A study to examine the effect of loneliness at work on psychological vulnerability

Mürsel GÜLER<sup>1</sup>  
Gürhan YANIK<sup>2</sup>  
Ümran YAŞAR<sup>2</sup>  
Fazilet Esmâ DEMİR<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kütahya Dumlupınar Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
İşletme Bölümü, Kütahya, Türkiye  
<sup>2</sup>Kütahya Dumlupınar Üniversitesi,  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,  
Kütahya, Türkiye



## ÖZ

Çalışanların psikolojik kırılabilirlik düzeyleri üzerinde iş yaşamında yalnızlığın etkisini belirleme amacı olan araştırmaya 141 katılımcı katılmıştır. Katılımcıların 54'ü erkek 87'si kadındır. Araştırma amacına uygun olarak Psikolojik Kırılabilirlik Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma hipotezini test etmek için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bulgular neticesinde psikolojik kırılabilirlik düzeyi üzerinde iş yaşamındaki yalnızlık etkisi olduğu görülmektedir. Kişilerin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık düzeyleri psikolojik kırılabilirliği olumsuz etkilemektedir. Kişiler kendilerini yoksun ve yalnız hissettiklerinde çevresel tasdikleri daha çok kabul etmektedirler.

**Anahtar Kelimeler:** Yabancılaşma, iş yaşamında yabancılaşma, psikolojik kırılabilirlik, kırılabilirlik

**JEL Kodları:** M10, M12, M19

## ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of loneliness in work-life on the levels of psychological vulnerability of employees. A total of 141 participants were included in the study; 54 were males and 87 were females. For the research purpose, the Psychological Vulnerability Scale and the Loneliness at Work Scale were used. Linear regression analysis was used to test the research hypothesis. As a result of the findings, it is seen that loneliness in work-life has an effect on psychological vulnerability. Negative harmful emotional deprivation and social friendship of people were found to affect psychological vulnerability negatively. When people feel deprived and alone, they become more inclined to accept confirmations from their environment.

**Keywords:** Loneliness, loneliness in work-life, psychological vulnerability, vulnerability

**JEL Codes:** M10, M12, M19

## Giriş

İnsan sosyal bir varlık olduğundan çevresinden izole olamaz ve yalnız kalmaktan korkar. İnsanlar topluluk içerisinde çoğunluğun ortak fikrine uymadıklarında dışlanacaklarını düşündüklerinden (Adıgüzel ve ark., 2011; Boz, 1999; Çakıcı, 2007; İrvan, 1997) sessiz kalmayı ya da dışlanmayı tercih ederler. İş yaşamında yalnızlık, bireyin sosyal çevresi tarafından dışlanması sonucu meydana gelmektedir ve iş yerinde, kişilerarası etkileşimdeki sorunlardan kaynaklanmaktadır (Wright ve ark., 2006). İş yerinde istenmeyen olumsuz bir durum olarak karşımıza çıkan iş yerinde yalnızlık çalışanların öznel iyi oluş (Erdil & Gülen Ertosun, 2011; Yurcu & Kocakula, 2015), iş tatmini (Gafa & Dikmenli, 2019; Mellor ve ark. 2008; Wright, 2005; Yılmaz & Altınok, 2009), sosyal destek (Oğuz & Kalkan, 2014), iletişim kalitesi (Hawkey ve ark., 2008), örgütsel bağlılık (Wright, 2005) ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi (Keser & Karaduman, 2014) davranışları azalttığı; işten ayrılma niyetini (Kaymaz ve ark., 2014). ve iş stresini (Aykan ve ark., 2019) artırdığı bilinmektedir.

Psikolojik kırılabilirlik bireyin kararlarında bağımsız olamaması ve dış çevresindeki tasdiklere karşı koyamamasını ifade etmektedir (Sinclair & Wallston, 1999). Psikolojik kırılabilirlik bilişsel bir durumdur ve insanın bunalımlı duygular içerisinde girmesine neden olabilmektedir. Dış çevresinden aldığı geri

Geliş Tarihi/Received: 06.09.2021

Kabul Tarihi/Accepted: 01.05.2022

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:  
Mürsel GÜLER  
E-mail: mursel.guler@dpu.edu.tr

Cite this article as: Güler, M., Yanık, G., Yaşar, Ü., & Demir, F. E. (2022). A study to examine the effect of loneliness at work on psychological vulnerability. *Trends in Business and Economics*, 36(3), 250-257.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

bildirimlere daha duyarlı olan insanların psikolojik kırılma durumlarının daha hassas olacağı düşünülmektedir. Utangaç ve sosyal ilişki kurma durumu psikolojik kırılma seviyesi üzerinde etkili olmaktadır (Sarıçalı & Satıcı, 2017). İşletmelerde iki olumsuz durum olarak karşımıza çıkan iş yerinde yabancılaşma ve psikolojik kırılmanın birbiri üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. İnsanlar çeşitli sebeplerden kendilerini örgütlerinde yalnız hissetmekte ve bu yalnızlık hissini artmasıyla beraber psikolojik açıdan kırılmakta ve olayları içine atmaktadırlar.

### **Kırılma ve Psikolojik Kırılma Kavramı**

Kırılma kavramının dayanağı olan kırılmak fiili TDK'ye göre birine karşı kırık duruma gelmek, gücenmek, incinmek şeklinde ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu, [TDK], 2020). Kırılma kavramı kişilik yapılarıyla alakalıdır. Bu bağlamda kırılma kişiyi psikolojik rahatsızlıklara yol açacak duruma getirmektedir (Gökçakan & Gökçakan, 2005). Bunun yanında kırılma insana strese ve endişeli duruma sokar (Rogers, 1997).

Kırılma karşısında insanlar birtakım bunalımlı duygular içerisinde olmakta ve diğer insanlara karşı bu durumdan çok etkilenmektedirler. Bundan dolayı kırılma insanlar daha fazla stres yaparak hayatta karşılaştıkları olayları çözümlenmede zorluk çekmektedirler (Sinclair & Wallston, 1999). Ayrıca kırılma bireyin travmatik olaylara karşı diğer insanlardan çok daha fazla müteessir olmasına sebep olmaktadır (Satıcı ve ark., 2013). Kırılma insanlar diğer insanlara oranla daha fazla olumsuz duygu durumu içerisinde bulunur ve stresli yaşam olaylarıyla başa çıkmakta zorlanırlar (Sinclair & Wallston, 1999).

Psikolojik kırılma bireyin kendi haysiyeti adına, başarı veya dış tasdiklere karşı tabii olmasını ifade eden bilişsel inanç düzeyini ifade etmektedir (Sinclair & Wallston, 1999). Bu kavram kişilerin psikolojik olarak yadsıma ve zorluklar karşısında duyarlılığını anlatmaktadır. Kişilerde psikolojik kırılmalar görüldüğünde umut seviyeleri azalmakta ve kişisel iyi oluş düzeyleri buna paralel olarak düşmektedir. Bunun yanında psikolojik kırılmaları insanları yaşadıkları stres içerisinde daha fazla etkilenmesine sebep olabilmektedir (Satıcı, 2016). Psikolojik kırılma, kişilerin dışsal onay temeline dayanarak bireyi ona göre yönlendirmektedir. Bu sebepten dolayı dışsal geridönüşlere bağımlı kalan kişilerin bu kapsamda daha fazla kırılma durumunda bulunabilecekleri ifade edilmektedir. Bu kapsamda kişilerin dış etkiyi benimseyerek psikolojik kırılmaları daha fazla olacağı söylenmektedir (Satıcı ve ark., 2013).

### **İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı**

Bireyler yaşamlarının tüm alanında kendilerini geliştirmek, yenilemek ve yaşamlarını devam ettirmek amacıyla bir etkileşim ve iletişim içerisinde bulunurlar. Bu bağlamda da yaşamlarının bazı dönemlerinde birçok problem ile karşılaşılırlar. Yalnızlık da bu problemlerden biridir (Keser & Karaduman, 2014). Yalnızlık kavramını Türk Dil Kurumu "yalnız olma durumu, kimsesizlik" şeklinde tanımlanmıştır. Bundan yola çıkarak yalnızlık, bireyin etrafındaki kişilere karşı ilişkilerden soyutlanma durumudur (Özdemir ve ark., 2016).

Perlman ve Peplau (1998) yalnızlığı, "kişinin sosyal ilişkilerinin niteliksel ve niceliksel olarak hissedilir derecede eksik olduğu zamanlarda ortaya çıkan durum" şeklinde tanımlanmaktadır. Weiss (1973) ise, yalnızlığı duygusal ve sosyal yalnızlık olarak ikiye ayırmıştır. Duygusal yalnızlık, bireyin çevresindeki diğer kişilerle yaklaşma durumu ve bunun için bireysel ilişkiler gerektiren durumlarda yaşadıkları ve hissettikleri duyguları içermektedir. Bireyler duygusal olarak boşlukta hissettikleri zamanlarda üzüntülü olma, diğer

bireylerle iletişim kurma isteği içerisinde. Sosyal yalnızlık ise bireyin kendisini bir gruba ait hissetmediği durumlarda ortaya çıkan yalnızlıktır (Özdemir ve ark., 2016).

Bireyler hayatının birçok alanında olduğu gibi iş alanında da yalnız hissetmektedirler (Wright ve ark., 2006). İş yaşamında yalnızlık, bireyin çalıştığı örgütte bulunduğu ortamlardan, koşullardan ve durumlardan dışlanması olarak tanımlanabilir (Wright ve ark., 2006). Bu bağlamda iş yaşamında yalnızlık; bireyin sosyal çevresinde yalnız olması, örgütteki diğer bireylerle etkileşim ve iletişim kuramaması ve bununla birlikte sosyal ilişkilerden diğer bireyler tarafından soyutlanması durumudur. Yalnızlık bireyin kişisel hayatını etkilemesinin yanı sıra iş yaşamını da etkileyecek olması kaçınılmaz bir gerçektir. Bireyin çalıştığı örgütte huzurlu bir ortamda bulunması ve çalışması ve güvenli bir örgütte çalışıyor olması bireyin için önemli hususlardan biridir (Keser & Karaduman, 2014).

Bu bilgidan hareketle; Weiss'in 1973 yılında yaptığı bir çalışma ile iş yaşamında yalnızlık iki temel alt boyutta ele alınmıştır (Erdil & Ertosun, 2011). İlgili alt boyutlar "sosyal arkadaşlık (SOA)" ve "duygusal yoksunluk (DYY)" olarak incelenmektedir. Sosyal arkadaşlık boyutu, bireyin çalıştığı örgütteki ekip arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin yapısını açıklamaktadır. Bu boyutta ele alınan sosyal ilişkiler olarak nitelendirilebilecek iş yemekleri, çalışma arkadaşlarının özel günlerinde yanında olma ve bu nitelikte kutlamalara katılma, iş dışında da vakit geçirme amacıyla yapılan görüşmelere katılma gibi sosyal aktivite ve çalışmalara katılmayan bireylerin sosyal yalnızlığı daha yüksek düzeyde yaşadığı tespit edilmiştir. Sosyal kimlik edinimleri düşük ve hatta hiç var olmamış olan bu tip işgörenler herhangi bir gruba aidiyet duyarken sıkıntı yaşamakta hatta kendini gruba ait hissetmeme ve çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmak konusunda yetersiz kalma durumu yaşamaktadırlar (Wright, 2005). Ayrıca çalışma alanını değiştiren, farklı bir şehre taşınan veya şu an çalıştığı konumdan yeni bir konuma geçerek işini farklı bir alana taşıyan çalışanlar kısa süreli de olsa sosyal ilişkilerden yoksun kalabilmektedir. İş yaşamında yalnızlık konusunun ikinci boyutu olan duygusal yoksunluk ise ileri seviyede meydana gelen samimi ilişkiler yoluyla ortaya çıkan duygusal anlamda bağlanma ve bağlılığın ortadan kalkması sonucu ortaya çıkmaktadır. Duygusal yoksunluk, çoğunlukla bireyin arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin yapısı, çalışan bireyin bu ilişkilere karşı duygu ve düşünceleri yani niteliksel yapısına değinilmektedir (Keser & Karaduman, 2014). Duygusal yoksunluk boyutunda bireyin çalıştığı örgütteki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde karşı taraftakilerce tam olarak anlaşılmadığı düşüncesinin hâkim olmakla birlikte ilişkiler buna dayanarak şekillenmektedir. Kişinin kendi dünyasında kurmuş olduğu çalıştığı örgütteki kimsenin onu anlamadığı düşüncesi, örgütteki diğer bireylerle duygusal anlamda iletişim kopukluğu yaşamaması gibi durumları içermektedir (Aksoy, 2019).

Bu tür durumların eksikliklerinden dolayı yaşanan olumsuzluklar sonucu meydana gelen bir duygu olan yalnızlığın önlenmesi oldukça önemlidir ve önlenemediği takdirde çalışanlar üzerinde birden çok olumsuz etkiyi doğurmaktadır. Bu bağlamda da bireyin örgütteki verimlilik düzeyini etkileyecek, özgüven eksikliğine sebep olacak ve huzurlu bir ortamda çalışmasına ve huzurlu hissetmesine engel olacaktır (Kaplan, 2011).

Çalışma ortamında meydana gelen yalnızlığın etkilerinin başında iş tatminsizliğini sebep olması gelmektedir. Kendisini yalnız hissedilen bireylerin özgüveninde eksiklik hissetmesi ve kendini birçok alanda yetersiz görmesi ve başarıya ihtiyacına olan inancının zedelenmesi iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Gumpert ve Boyd (1984) bireyin iş tatmininin azalması ise önemli ölçüde verimlilik

kaybına neden olacağını belirtmektedirler (Yılmaz, 2011). Verimlilikte düşüş yaşanması hem çalışan için hem de çalıştığı işyeri ve örgüt için istenmeyen bir durumdur. Bu düşüşün önlenmesi için yalnızlık duygusunun meydana çıkmasının önüne geçilmesi gerekmektedir. İş yaşamında yalnızlık sonucu ortaya çıkan bir diğer olumsuz etki ise stresi doğurmasıdır. İş yerinde yalnızlık hissedilen veya yaşayan bireylerin stres düzeylerinin oldukça yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda stres içerisinde çalışan bireyin verimliliğinde önemli ölçüde düşüş söz konusu olacaktır. Birey aynı zamanda agresif tavırlar sergileyen, içe kapanık, özgüveni sarsılmış bir profil sergileyecektir. Bunun sonucunda çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri zedelenecek ve bu da yalnızlığı daha yoğun hissetmesine neden olacaktır (Keser ve Karaduman, 2014).

## Metodoloji

### Araştırmanın Hipotezi ve Modeli

İnsanların yaşadıkları olaylara karşı psikolojik açıdan dayanabilme düzeyi olan psikolojik kırılma düzeyi üzerinde iş yerinde kendini yalnız hissetmenin etkisinin incelenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Erikson (1959)'a göre kriz teorisi kapsamında insanların karşılaştıkları sorunları (krizleri) çözebilmelerinde ilk aşama sorunu tam olarak tespit edebilmektedir. Kriz teorisi sorunu çözmeye çalışmaktan çok ilk önce sorunun ne olduğunu tam olarak tanımlamanın önemine vurgu yapmaktadır (Turner & Avison, 1992). Bu kapsamda sorunların çözümünden önce sorunların tanımlanması önem arz etmektedir. Bu amaçla öncelikle kişilerin psikolojik kırılma düzeyleri belirlenerek kırılmanın giderilmesi için yalnızlığın etkisi incelenmiştir.

Psikolojik kırılma, kişinin çevresi ile etkileşiminde yer alan onaylama mercilerine bağımlılık düzeyini ve kişinin çevresindeki bireylerle ilişkilerinde olaylara yükledikleri anlamları göstermektedir (Halil ve ark., 2019). Bireylerin çevrelerini anlamalarında ve iletişim kurabilmelerinde psikolojik kırılmanın önemli etkisi olduğu görülmektedir. Kişinin sosyal ilişkilerinde ölçülebilir bir eksiklik olması anlamına gelen yalnızlık (Perlman & Peplau, 1998), işyerindeki karşılıklıyla duygusal yalnızlık ve sosyal arkadaşlıktır. İş yerinde yabancılaşma ile kişilerin kaygılardan dolayı birbirine bağlanmaması ve kendini sosyal bir ağın parçası olarak görememesi durumudur.

İnsanlar olaylara karşı sürekli bir olumsuz değerlendirme meydana geldiklerinde kendilerini sosyal çevreden geri çekmektedir (Henderson & Zimbardo, 2001). Psikolojik kırılma kavramında bireye çevresindekilerinin verdiği takdirin önemli etkisi bulunmaktadır, bireyin davranışlarını ve düşüncelerini çevresindeki insanlara onaylatması zorunluluk gibi algılanmaktadır (Halil ve ark., 2019). İş yerinde yabancılaşması çevreyle etkileşimini zorlaştıracığından psikolojik kırılma düzeyi artacaktır. Buradan hareketle;

H<sub>1a</sub>: İş yaşamında yabancılaşmanın psikolojik kırılma düzeyi üzerinde etkisi bulunmaktadır.

İnsanın çevresi tarafından tam olarak anlaşılması anlamına gelen duygusal yoksunluk kişilerin utanç duygusu gibi olumsuz duyguları artırarak iletişimi olumsuz etkiler (Ahmadpanah ve ark., 2017). İletişim düzeyi ve kendisini ifade etmekte zorlandığını düşünen bireyleri psikolojik düzeyleri olumsuz etkileyecektir. Buradan hareketle;

H<sub>1a</sub>: Duygusal yoksunluğun psikolojik kırılma düzeyi üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Birey yaşamında sosyal desteklerin ve kişisel kontrolün önemli etkisi bulunmaktadır. Bu yüzden insanlar hayatları boyunca bir gruba ait olma ve düşüncelerine destek alma ihtiyacı içerisinde- dir. İnsanlar sosyal gruplara dahil oldukça düşünceleri konusunda destek alma fırsatı alacağından psikolojik kırılma düzeyleri daha dayanıklı olacaktır (Turner & Noh, 1983). Dijital okuryazarlık seviyesi yüksek olan gençlerin okul, arkadaş ve sosyal çevre gibi unsurlara yeteri kadar zaman ayırmadığından psikolojik kırılma düzeylerinin daha hassas olduğu görülmektedir (Helsper & Smahel, 2020). Kendini çevresinden soyutlayan ve sosyal ağlara çeşitli nedenlerle dahil olamayan kişilerin psikolojik kırılma düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir (Bradbury, 2013; Martyn-Nemeth & Penckofer, 2012; Min ve ark. 2018; Uğur ve ark., 2020). Buradan hareketle;

H<sub>1b</sub>: Sosyal arkadaşlık düzeyinin psikolojik kırılma düzeyi üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Şekil 1 ile araştırmanın modeli gösterilmektedir. Psikolojik kırılma düzeyinin artmasında duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarının etkisi incelenecektir.

### Araştırmanın Yöntemi ve Örnekleme

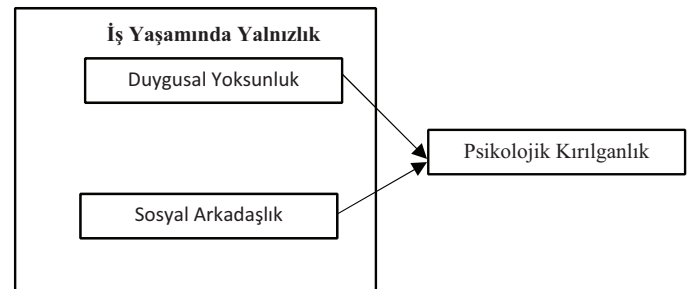
Araştırmanın amacına uygun olarak Türkçe uyarlaması Doğan ve ark. (2009) tarafından yapılan Wright ve ark. (2006) geliştirdiği 16 ifadeden ve Duygusal Yoksunluk ile Sosyal Arkadaşlık boyutlarından oluşan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği; Psikolojik Kırılma Ölçeği için 6 ifade ve tek boyuttan oluşan Türkçe uyarlamasını Akın ve Eker (2011) tarafından yapılan Sinclair ve Wallston (1999) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Bursa'da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesi oluşturmaktadır. İşletmede çalışan 2200 kişiden 700 beyaz yakalı çalışana ulaşılmak istenilmiş ve geri dönüş yapan anketler içerisinde 141'i araştırmaya dahil edilmiştir.

## Bulgular

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1'e göre katılımcıların çoğunun kadın olduğu, genellikle 5 yıldan az tecrübeye ve genç nüfusa sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2 ile İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği için yapılan faktör analizi sonuçları verilmiştir. 16 ifadeden oluşan ölçek, Duygusal Yoksunluk alt boyutu 6 ifade, Sosyal Arkadaşlık alt boyutu 4 ifade ile faktörleşmiştir. Faktör yükü değeri düşük olan 6 ifade araştırmadan çıkarılmıştır. Duygusal Yoksunluk boyutunun açıklanan varyans



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

**Tablo 1.**  
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Yaş		Tecrübe			Toplam	
		1 yıldan az	1-5 yıl	6-10 yıl		
18-25	cinsiyet	erkek	10	11	1	22
		kadın	14	22	7	43
	Toplam		24	33	8	65
26-35	cinsiyet	erkek	6	16	2	24
		kadın	8	11	4	23
	Toplam		14	27	6	47
36 ve üstü	cinsiyet	erkek	1	3	4	8
		kadın	5	13	3	21
	Toplam		6	16	7	29
Toplam	cinsiyet	erkek	17	30	7	54
		kadın	27	46	14	87
	Toplam		44	76	21	141

**Tablo 2.**  
İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Kırılganlık İçin Faktör ve Güvenirlik Sonuçları

Faktör	İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Duygusal Yoksunluk	iy1	,66	26,769	,78
	iy2	,78		
	iy3	,73		
	iy4	,68		
	iy7	,48		
Sosyal Arkadaşlık	iy12	,58	23,135	,73
	iy14	,8		
	iy15	,71		
	iy16	,73		
İş Yaşamında Yalnızlık				,75
Psikolojik Kırılganlık				,77

değeri %26,8; Sosyal Arkadaşlık boyutunun açıklanan varyans değeri 23,14 tür.

Tablo 3'e göre katılımcıların İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Yoksunluk, Sosyal Arkadaşlık, Psikolojik Kırılganlık düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 4'e göre katılımcıların İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Yoksunluk, Sosyal Arkadaşlık, Psikolojik Kırılganlık düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 5'e göre katılımcıların İş Yaşamında Yabancılaşma, Psikolojik Kırılganlık ve Duygusal Yoksunluk düzeylerinde tecrübeye göre anlamlı bir fark vardır. Sosyal Arkadaşlık, düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olanların 5 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olanlara göre duygusal yoksunlukları ve psikolojik kırılganlıkları daha fazladır. Tecrübe arttıkça psikolojik kırılganlığın ve duygusal yoksunluğun azaldığı

**Tablo 3.**  
Cinsiyete Göre Bulgular

Değişken	cinsiyet	n	Ortalama	Sig.
duygusal_yoksunluk	erkek	54	2,4691	,767
	kadın	87	2,4234	
sosyal_arkadaşlık	erkek	54	3,5880	,402
	kadın	87	3,7213	
psikolojik_kırılganlık	erkek	54	2,7191	,654
	kadın	87	2,7816	
iş_yaşamında_yalnızlık	erkek	54	2,9167	,811
	kadın	87	2,9425	

**Tablo 4.**  
Yaşa Göre Bulgular

Değişken	Yaş	n	Ortalama	F	Sig.
duygusal_yoksunluk	18-25	65	2,256	20,70	,07
	26-35	47	2,617		
	36 ve üstü	29	2,569		
	Toplam	141	2,441		
sosyal_arkadaşlık	18-25	65	3,669	,00	1,00
	26-35	47	3,670		
	36 ve üstü	29	3,672		
	Toplam	141	3,670		
psikolojik_kırılganlık	18-25	65	2,708	,22	,81
	26-35	47	2,794		
	36 ve üstü	29	2,810		
	Toplam	141	2,758		
	İş Yaşamında Yalnızlık	18-25	65		
26-35	47	3,038			
36 ve üstü	29	3,010			
Toplam	141	2,933			

**Tablo 5.**  
Tecrübeye Göre Bulgular

Değişken	Tecrübe	n	Ort.	F	sig
duygusal_yoksunluk	1 yıldan az	44	2,462	3,04	,05
	1-5 yıl arası	76	2,546		
	6 yıl ve üzeri	21	2,016		
	Toplam	141	2,441		
sosyal_arkadaşlık	1 yıldan az	44	3,574	,39	,67
	1-5 yıl arası	76	3,730		
	6 yıl ve üzeri	21	3,655		
	Toplam	141	3,670		
psikolojik_kırılganlık	1 yıldan az	44	2,602	5,53	,01
	1-5 yıl arası	76	2,956		
	6 yıl ve üzeri	21	2,365		
	Toplam	141	2,758		
iş_yaşamında_yalnızlık	1 yıldan az	44	2,907	2,71	,07
	1-5 yıl arası	76	3,020		
	6-10 yıl arası	21	2,671		
	Toplam	141	2,933		

görülmektedir. İş yaşamında yalnızlık açısından tecrübeye göre bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 6 ile araştırmaya dahil edilen değişkenler arası katsayı değerleri verilmiştir. Değişkenler arası ilişki düzeyinin farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 7'ye göre psikolojik kırılmanın üzerinde iş yaşam dengesinin etkisi olduğuna yönelik  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Birinci regresyon modelinde kontrol değişkenleri olarak yaş ve tecrübe model konulmuş ve model %95 güven aralığında anlamsız kabul edilmiştir. İkinci regresyon modeline iş yaşamında yabancılaşmanın dahil edilmesiyle model anlamlı hale gelmiştir. İkinci modelin bağımlı değişkeni açıklama gücü ,19 olarak belirlenmiştir.

İş yaşamında yalnızlığın psikolojik kırılma üzerindeki etkisi gösterilmektedir. İş yaşamında yalnızlık psikolojik kırılmanın artmasına neden olmaktadır. Psikolojik Kırılma=1,01+,59 iş yaşamında yalnızlık olarak modellenmektedir.

Tablo 8'e göre psikolojik kırılmanın üzerinde sosyal arkadaşlığın etkisi olduğuna yönelik  $H_{1a}$  hipotezi ve psikolojik kırılmanın üzerinde duygusal yoksunluğun etkisi olduğuna yönelik  $H_{1b}$  hipotezi kabul edilmiştir. Birinci regresyon modelinde kontrol değişkenleri olarak yaş ve tecrübe model konulmuş ve model %95 güven aralığında anlamsız kabul edilmiştir. İkinci regresyon modeline sosyal arkadaşlığın ve duygusal yoksunluğun dahil edilmesiyle model anlamlı hale gelmiştir. İkinci modelin bağımlı değişkeni açıklama gücü ,21 olarak belirlenmiştir.

	1	2	3	4
duygusal_yoksunluk	1,00	-,09	,43**	,81**
sosyal_arkadaşlık	-,09	1,00	,11	,52**
psikolojik_kırılma	,43**	,11	1,00	,44**
iş_yaşamında_yalnızlık	,81**	,52**	,44**	1,00

\*\*0,5 güven aralığında

Değişkenler <sup>a</sup>					
Model	Standardize Edilmiş Değer		Standardize Edilmemiş Değer	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1*	(Sabit)	2,7	,25		
	yaş	,1	,09	,06	,51
	tecrübe	-,1	,11	-,03	,76
2**	(Sabit)	1,1	,38		
	yaş	-,1	,08	-,01	,88
	tecrübe	,1	,10	,02	,83
	iş_yaşamında_yalnızlık	,6	,11	,44	,00

<sup>a</sup>Bağımlı Değişken: psikolojik\_kırılma.  
\*R = ,05; R<sup>2</sup> = ,003; \*\*R = ,43; R<sup>2</sup> = ,189.

Değişkenler <sup>a</sup>					
Model	Standardize Değer		Stan. Olm. Değer	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
1*	(Sabit)	2,7	,25		
	yaş	,1	,09	,06	,51
	tecrübe	-,0	,11	-,03	,76
2**	(Sabit)	1,2	,39		
	yaş	-,0	,08	-,03	,73
	tecrübe	,0	,10	,03	,66
	duygusal_yoksunluk	,4	,07	,45	,00
	sosyal_arkadaşlık	,1	,07	,14	,04

<sup>a</sup>Bağımlı Değişken: psikolojik\_kırılma  
\*R = ,06; R<sup>2</sup> = ,003; \*\*R = ,46; R<sup>2</sup> = ,21.

Sosyal arkadaşlığın ve duygusal yoksunluğun psikolojik kırılma üzerindeki etkisi gösterilmektedir. Sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk arttıkça psikolojik kırılma artmaktadır. Psikolojik Kırılma=1,2+,43 duygusal yoksunluk+,13 sosyal arkadaşlık olarak modellenmektedir. Duygusal yoksunluktaki bir birimlik artış psikolojik kırılma ,43 birim sosyal arkadaşlıktaki bir birim artış psikolojik kırılma ,13 birim arttırmaktadır.

## Sonuç

Psikolojik kırılma seviyesi yüksek olan kişiler kendilerini dış çevrenin onayına zorunlu hissetmekte ve güven kaybı yaşamaktadır. İş yaşamında yalnızlaşma insanların çalışma ortamında kendisini yalnız hissetmesi durumudur. Kişiler kendilerini iş yaşamında yalnız hissetmediklerinde psikolojik kırılma seviyeleri daha güçlü olacaktır. Buradan hareketle araştırmada kişilerin psikolojik kırılma düzeyleri üzerinde iş yerinde yabancılaşmanın etkisi incelenmiştir. Kurulan regresyon modeli neticesinde kişilerin psikolojik kırılma seviyesi üzerinde duygusal yoksunluğun ve sosyal arkadaşlığın etkisi bulunduğu gözlemlenmiştir. İş yerinde arkadaşlık ortamının varlığı psikolojik kırılmanın korunması için önemli bir destektir (Thoits, 1984). Sosyal olarak yalnız hissetmemek kişilerin aldığı kararlarda bağımsız olmasını ve özgüvenlerinin artmasını sağlayacaktır. Çalışanlar çalışma ortamında sosyal ilişkilerini geliştirdikçe kendi kararlarını özgürce ifade edebileceklerdir. Duygusal yoksunluk insanların sosyal izolasyon yaşamalarına sebep olan önemli faktördür (Ahmadpanah ve ark., 2017; Yıldız, 2017). Çevrelerinden yeteri kadar sevgi ve ilgi görmediklerini düşünen duygusal açıdan yoksun kişilerin, Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından iş yaşamında arkadaşlık ilişkisi kurmakta zorlanacakları belirtilmektedir. İş yaşamında kişiler arası sosyal ilişkiler geliştirildiği zaman kişilerin psikolojik kırılma seviyeleri daha da artacaktır. Kişilerin topluluk içinde düşüncelerini daha iyi belirtebilmesi sosyal ilişkilerin kuvvetli olmasına bağlıdır. Böylelikle iş yerlerinde kişiler sinik karaktere bürünmeyecek daha fazla sorumluluk alacak ve kişilerin motivasyonu da artacaktır.

**Etik Komite Onayı:** Bu çalışmanın etik onayı Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan alınmıştır (Tarih: 18.08.2021, No: 2021/06).

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Fikir – M.G.; Tasarım – G.Y.; Denetleme – M.G., Ü.Y.; Kaynaklar – E.D.; Veri Toplanması ve/veya İşlenmesi – M.G.; Analiz ve/veya Yorum – M.G.; Literatür Taraması – G.Y., Ü.Y.,E.D.; Yazıyı Yazan – G.Y.; Eleştirel İnceleme – M.G.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

**Finansal Destek:** Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

**Ethics Committee Approval:** Ethics committee approval was obtained from Kütahya Dumlupınar University Social and Human Sciences Research and Publication Ethics Committee (date: August 18, 2021, no: 2021/06).

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Concept – M.G.; Design – G.Y.; Supervision – M.G., Ü.Y.; Funding – E.D.; Materials – M.G.; Data Collection and/or Processing – M.G.; Analysis and/or Interpretation – M.G.; Literature Review – G.Y., Ü.Y.,E.D.; Writing – G.Y.; Critical Review – M.G.

**Declaration of Interests:** The authors declare that they have no competing interest.

**Funding:** The authors declare that this study had received no financial support.

### Kaynaklar

- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H., & Özkan, D. S. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 235–260.
- Ahmadpanah, M., Astinsadaf, S., Akhondi, A., Haghghi, M., Sadeghi Bahmani, D. S., Nazarabadie, M., Jahangard, L., Holsboer-Trachsler, E., & Brand, S. (2017). Early maladaptive schemas of emotional deprivation, social isolation, shame and abandonment are related to a history of suicide attempts among patients with major depressive disorders. *Comprehensive Psychiatry*, 77, 71–79. [CrossRef]
- Akın, A. & Eker, H. (2011). *Turkish Version of the Psychological Vulnerability Scale: A Study of Validity and Reliability*. Paper presented at the 32th International Conference of the Stress and Anxiety Research Society (STAR), July, 18–20, Münster, Germany.
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203–218.
- Aykan, E., Karakuş, G., & Karakoç, H. (2019). İş yaşamında yalnızlık algısı ve iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Erciyes Üniversitesi idari personeli örneği. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 41–61.
- Boz, H. A. (1999). Kitle iletişim araçları ve suskunluk sarmalı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), 41–48.
- Bradbury, E. (2013). Looking at the psychological vulnerability of patients undergoing breast augmentation. *Journal of Aesthetic Nursing*, 2(4), 190–191. [CrossRef]
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145–162.
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271–277.
- Erdil, O., & Ertoşun, Ö. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 24, 505–525. [CrossRef].
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle. *Psychological Issues*, 1(1), 18–171.
- Türk Dil Kurumu. (2020). Retrieved from <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 06.04.2021).
- Eroğlu, A. H., Adıgüzel, O., & Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: İşgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma.

- Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97–124.
- Eroğluer, K., & Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama: İş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 280–308.
- Gafa, İ., & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131–150.
- Gökçakan, Z., & Gökçakan, N. (2005). Depresyonda bilişsel terapi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 91–101.
- Gumpert, D. E., & Boyd, D. P. (1984). The loneliness of the small business owner. *Harvard Business Review*, 62(6), 18–24.
- Halil, E., Özkapu, D. E., & Ümmet, D. (2019). Üniversite öğrencilerinde psikolojik kırılma ile öznel zindelik arasındaki ilişkide genel psikolojik sağlığın aracı rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(5), 183–190.
- Hawkey, L. C., Hughes, M. E., Waite, L. J., Masi, C. M., Thisted, R. A., & Cacioppo, J. T. (2008). From social structural factors to perceptions of relationship quality and loneliness: The Chicago health, aging, and social relations study. *Journals of Gerontology: Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 63(6), S375–S384. [CrossRef]
- Helsper, E. J., & Smahel, D. (2020). Excessive internet use by young Europeans: Psychological vulnerability and digital literacy? *Information, Communication and Society*, 23(9), 1255–1273. [CrossRef]
- Henderson, L., & Zimbardo, P. G. (2001). *Shyness as a Clinical Condition: The Stanford Model*. Wiley.
- İrvan, S. (1997). Suskunluk sarmalı kuramı ve Elisabeth Noella-Neumann'ın özgeçmişi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 6, 421–450.
- Kaplan, M. S. (2011). Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U., & Sayılar, Y. (2014). Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave. *İŞGÜÇ 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.
- Martyn-Nemeth, P. A., & Penckofer, S. (2012). Psychological vulnerability among overweight/obese minority adolescents. *Journal of School Nursing*, 28(4), 291–301. [CrossRef]
- 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(3), 213–218. [CrossRef]
- Min, J., Li, Y., Xu, L., & Chi, I. (2018). Psychological vulnerability of widowhood: Financial strain, social engagement and worry about having no care-giver as mediators and moderators. *Ageing and Society*, 38(11), 2356–2375. [CrossRef]
- Oğuz, E., & Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. *İlköğretim Online*, 13(3).
- Özdemir, S., Alkan, A., & Erdem, R. (2016). İş yaşamında yalnızlık ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 61(4), 83–102.
- Perlman, D. and Peplau, L. (1998). Loneliness. In: Friedman, H.S., Ed. *Encyclopedia of Mental Health* Vol. 2. Academic Press, San Diego, 571–581.
- Rogers, A. C. (1997). Vulnerability, health and health care. *Journal of Advanced Nursing*, 26(1), 65–72. [CrossRef]
- Sarıçalı, M., & Satıcı, S. A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik kırılma ilişkisinde utangaçlığın aracı rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 655–670. [CrossRef]
- Satıcı, S. A. (2016). Psychological vulnerability, resilience, and subjective well-being: The mediating role of hope. *Personality and Individual Differences*, 102, 68–73. [CrossRef]

- Satıcı, S. A., Kayış, A. R., & Akın, A. (2013). Predictive role of authenticity on psychological vulnerability in Turkish university students. *Psychological Reports*, 112(2), 519–528. [CrossRef]
- Sinclair, V. G., & Wallston, K. A. (1999). The development and validation of the psychological vulnerability scale. *Cognitive Therapy and Research*, 23(2), 119–129. [CrossRef]
- Taş, M. A., Akdemir, H., & Çiçek, H. (2019). Toksik duygu deneyimleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik kırılganlığın düzenleyici etkisi. *Kocatepe İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 98–113.
- Thoits, P. A. (1984). Explaining distributions of psychological vulnerability: Lack of social support in the face of life stress. *Social Forces*, 63(2), 453–481. [CrossRef]
- Turner, R. J., & Avison, W. R. (1992). Innovations in the measurement of life stress: Crisis theory and the significance of event resolution. *Journal of Health and Social Behavior*, 33(1), 36–50. [CrossRef]
- Turner, R. J., & Noh, S. (1983). Class and psychological vulnerability among women: The significance of social support and personal control. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(1), 2–15. [CrossRef]
- Uğur, E., Kaya, Ç., & Tanhan, A. (2020). Psychological inflexibility mediates the relationship between fear of negative evaluation and psychological vulnerability. *Current Psychology*, 1–13.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*. The MIT Press.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace*. (Doctoral Dissertation), University of Canterbury.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35, 59–68.
- Yıldız, M. (2017). Üniversite öğrencilerinde erken dönem uyumsuz şemaların depresif belirtilere etkisi. *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 18–23.
- Yılmaz, E. (2011). An investigation of teachers loneliness in the workplace in terms of human values they possess. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5070–5075.
- 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., & Arslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59–69. [CrossRef]
- 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. [CrossRef]

---

## Extended Summary

### Objective

This research aims to reveal the effect of loneliness in business life on the psychological fragility levels of individuals. People with a high level of psychological vulnerability have difficulty entering society and expressing their opinions. In this respect, the problem of feeling of being alone in the workplace decreases, and the level of vulnerability will become stronger.

What are the psychological fragility and loneliness levels of people at work? What effect do emotional deprivation and socialization have on psychological vulnerability? Could there be new suggestions for the empowerment of people in terms of psychological vulnerability? Which demographic characteristics are effective in making people feel alienated or vulnerable? These questions have been answered.

### Literature Review

The literature review is about the relationship between psychological fragility and loneliness in business life. Empirical research shows that phenomena such as friendship and social relationships positively affect vulnerability. It is very important for co-workers to help at work.

### Methodology

The research sample consists of 141 people working in the textile business. In the research alienation and psychological vulnerability scales were used. To test the hypotheses within the scope of the research, a regression model was established in which psychological vulnerability is a dependent variable and alienation in business life is an independent variable. T-tests were performed for the findings.

### Results and Conclusions

As a result of the research, it is seen that alienation in business life affects the psychological fragility levels of individuals. Emotional deprivation and social friendship levels seem to affect the level of psychological vulnerability. It is an essential element that people get the feeling of being loved from a young age. In this way, people's ability to make independent decisions will develop.