

İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama

Loneliness at Workplace and Its Effect on the Intention to Leave: An Application on the Academicians

Birol Demirbaş - Doç. Dr. Gürkan Haşit

Öz

Yalnızlık, hayatın her alanında olduğu gibi iş yerinde de görülebilmekte ve bireyi olumsuz etkilemektedir. Bireyi olumsuz etkilemesine ve yaygın görülmesine karşın iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine olan etkisi ile ilgili oldukça az sayıda görgül çalışma bulunmaktadır. Nitekim literatürde Türkiye'deki akademisyenlerin gerek iş yerinde yalnızlık düzeyleri gerekse işten ayrılma niyetleri konusunun yeterince incelenmediği görülmektedir. Bu nedenle makalenin amacı, akademisyenlerin iş yerindeki yalnızlık düzeyini araştırmak ve bunun işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda tasarlanan anket devlet üniversitelerinde çalışan 251 akademisyen üzerinde uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri düşük bulunmuştur. İş yerinde yalnızlık düzeyinin yaşa, çalışma alanına, unvana, yöneticilik görevine ve ders yüküne göre anlamlı bir farklılık göstermediği buna karşın cinsiyete, medeni duruma ve ücret memnuniyetine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmada akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü orta derece bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Yalnızlık, İş Yerinde Yalnızlık, İşten Ayrılma Niyeti, Akademisyen, Devlet Üniversiteleri

Abstract

Loneliness, like in all spheres of life, is a state that can be experienced at a work place as well and have a negative impact on the individual. Despite its negative impact on the individual and its frequency in the society at large, there have been only few empirical studies examining the effect of loneliness at workplace on the employees' intention to leave. In fact, it is clearly seen that issues of neither the level of loneliness of the academicians in Turkey at the work place nor their intentions to quit have not sufficiently been examined. Therefore, the purpose of this article is to investigate the level of loneliness of academicians at the work place and reveal its impact on their intentions to quit. The questionnaire designed for this purpose was applied on a total of 251 academicians at state universities. As a result of the analyses of the data obtained, the level of loneliness of the academicians at the work place was found to be low. The data analyses revealed that while loneliness at the work place did not significantly differ according to age, working field, academic title, managerial position and course load, it actually significantly differed in respect of gender, marital status and pay satisfaction. It was also revealed that there was a medium level of significant and positive correlation between the loneliness level of academicians and their intention to quit. Additionally, it also turned out that loneliness at work place positively impacted the intention to leave.

Keywords: Loneliness, Loneliness at Workplace, Intention to Leave, Academician, State Universities

Giriş

Evrensel bir yaşam tecrübesi olan yalnızlık, kişinin arzu ettiği sosyal ilişki düzeyine erişememesi nedeniyle maruz kaldığı, rahatsızlık veren psikolojik bir durumdur. Günümüzde nüfus artışı, gelişen bilgisayar teknolojisi ve bireyselliğin daha fazla ön plana çıktığı modern kent yaşamı ile yalnızlığın daha büyük bir sorun haline geldiği sıkça dile getirilmektedir. Bu nedenle yalnızlık, günümüz koşullarında sanıldığından daha fazla görülen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Birçok his gibi yalnızlık da bireyin sadece genel yaşamıyla sınırlı olmayıp iş yerinde de görülebilmektedir. Hatta birey genel yaşantısında bu sorunla karşılaşmazken iş yerinde kendisini yalnız hissedebilir. Çünkü iş yeri, bu tür hislerin yaşanması açısından oldukça zengin bir alandır. İş yerinde insanlar yüzeysel selamlaşmadan evliliğe kadar gidebilecek bir ilişki ağı içerisinde dirler. Bu ağda normal yaşamda görülen mutluluk, üzüntü, kızgınlık, endişe gibi his ve duyguların yaşanması oldukça doğaldır. Ayrıca iş yerinde her zaman olumlu duyguların gelişeceğini varsaymak da anlamlı değildir.

Maalesef iş yerinde yalnızlık üzerinde yapılan araştırmalar, genel yalnızlık çalışmalarına göre çok daha azdır. Nitekim genel yalnızlık çalışmalarında yaygın olarak kullanılan UCLA (University of California Los Angeles) yalnızlık ölçeği 1978 yılında geliştirilirken bu ölçeğin iş yerine uygulanmak üzere geliştirilmesi ancak 2006 yılında yapılabilmektedir. Bu anlamda yalnızlık sorunu açısından iş yerinin uzun yıllar ihmal edildiği göze çarpmaktadır.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıkları ise oldukça az incelenen konulardan biridir. Türkiye’de yüksek öğretim kademesinde yer alan üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri üzerine çeşitli çalışmalar yapılmış olmasına rağmen (Yüksel, 1991; Buluş, 1997; Koçak, 2005; Hamamcı ve Duy, 2005; Kozaklı, 2006; Öztürk vd., 2006; Turan, 2010) akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleriyle ilgili sadece üç çalışmaya ulaşılabilmektedir. Bunlar; Selçukoğlu’nun (2001) araştırma görevlilerinin yalnızlık düzeylerini; Mercan vd.’nin (2012) akademik ve idari personelin işyerinde yalnızlığı ile sosyal fobi arasındaki ilişkiyi; Silman ve Doğan’ın (2013) akademisyenler üzerinde sosyal zekâ ile iş yerinde yalnızlık arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarıdır.

Akademisyenler özelinde oldukça az incelenen ve yalnızlıkla ilişkili olabilecek bir diğer konu ise işten ayrılma niyetidir. Türkiye’de akademisyenlerin işten ayrılma niyetleriyle ilgili çalışmalara bakıldığında sadece bir yayına ulaşılabilmektedir. Kaya (2008), yüksek lisans tezinde akademisyenlerin çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisini araştırmıştır.

Görüldüğü gibi Türkiye’de çalışan akademisyenlerin gerek “iş yerinde yalnızlık düzeyleri” gerekse “işten ayrılma niyetleri” konusunda oldukça sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Literatür taramasında akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan herhangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu nedenle makalede, “bilgi işçileri” adı da verilen (Özmen vd., 2005, s.1) akademisyenlerin muhtemel sorunlarından iş yeri yalnızlıklarının incelenmesi ve yazına katkıda bulunması hedeflenmektedir.

Çalışmada öncelikle iş yerinde yalnızlık kavramı ve türleri üzerinde durulmakta ve iş yerinde yalnızlığın olumsuz etkilerine yer verilmektedir. Ardından işten ayrılma niyeti ve olumsuz etkileri incelenmektedir. Daha sonra hipotezler geliştirilmekte ve araştırmanın yöntemi tanımlanmaktadır. Son olarak analiz ve bulgulara yer verilmekte ve elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmaktadır.

İş Yerinde Yalnızlık Kavramı ve Türleri

Yalnızlık, yüzyıllardır dünyanın her yerinde ve bütün kültürlerde, edebiyatta, şiirde ve şarkılarda işlenmekte olan bir konudur. Evrensel bir yaşam tecrübesi yani insanlar tarafından bilinen en yaygın tecrübelerden biridir (Paula, 2011, s.218). Mevcut çalışmalar nüfusun büyük bir kısmının sıklıkla yalnızlık hissettiğini göstermektedir (Rokach ve Bauer, 2004, s.3).

Yaygın olarak deneyimlenen yalnızlığın tanımlanması hiç kolay değildir (Paula, 2011, s.218). Sözlük anlamına bakıldığında yalnızlık, “yalnız olma durumu, kimsesizlik” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Bir başka tanım ise yalnızlık, “kişisel, sosyal ya da çevresel ilişkilerde genel memnuniyetsizlik” olarak ifade edilmektedir (Kastenbaum, 1993, s.282). Peplau ve Perlman, yalnızlık konusunda araştırma yapan yazarların yalnızlıkla ilgili olarak üç önemli nokta üzerinde hemfikir olduklarını ifade etmekte-

dir. Bunlardan birincisi yalnızlığın bir kişinin sosyal ilişkilerindeki eksikliklerden kaynaklanmasıdır. İkinci nokta yalnızlığın sübjektif bir deneyim olmasıdır. Üçüncüsü ise yalnızlığın nahoş ve ıstırap verici bir deneyim olmasıdır (Peplau ve Perlman, 1982, s.3).

Yalnızlık sadece genel yaşamda geçerli olmayıp iş hayatında da görülmektedir. İş yerinde yalnızlık, iş yerinde arzu edilen ile yaşanan (mevcut) ilişkiler arasındaki olumsuz farklılık ve bu farklılığı giderme gücünden yoksunluk sebebiyle ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Wright vd., 2006, s.60). Kişiler arasında sağlıklı ve güçlü ilişkilerin varlığı, iş yaşamının önemli bir parçasıdır ve çalışanlara çoğu zaman başka bir yerde bulamayacakları bir arkadaşlık sevgisi kazandırır. Bununla birlikte bazı çalışanlar için sosyal bir çevrede olmak, sosyal yoksunluk ve yalnızlık hisleriyle baş edebilmek için yeterli değildir (Wright vd., 2006, s.59). Dolayısıyla iş yerinde yaşanan yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak sadece iş ortamında etkin olabilmektedir. Bir başka ifadeyle günlük yaşamında oldukça doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olan ve yalnızlık duyguları yaşamayan bir birey, iş ortamında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almada sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durum da bireyin iş yerinde yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan vd., 2009, s.272).

İş yerinde yalnızlık konusu, araştırmacıların nispeten fazla ilgilenmedikleri ve görgül (deneysel) olarak oldukça az çalışma yaptıkları bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Ertosun ve Erdil, 2012, s.469; Doğan vd., 2009, s.272; Lam ve Lau, 2012, s.4265; Wright vd., 2006, s.59). Bu şaşırtıcı durumun altında yalnızlığın yaygın olarak kişinin sosyal ilişkilerinde niteliksel ya da niceliksel eksiklikler sonucu meydana gelen psikolojik bir durum olarak ele alınması gelmektedir. Diğer bir deyişle yalnızlığın kişinin karakterindeki sosyal eksiklik ya da yetersizlik olarak görülmesi, yalnızlığın sebebi olarak kişiliğe aşırı vurgu yapılmasına yol açarken çevresel faktörlerin ve şüphesiz örgütsel çevrenin (iş yerinin) ihmal edilmesine yol açmıştır (Wright, 2005, s.44). İş yerinde görülen yalnızlığın iki boyutu vardır:

Duygusal Yalnızlık

Duygusal yalnızlık bireylerin diğerleriyle yakınlık kurma ve yakinen bağlanma (attachment) ilişkilerinde yaşadıkları hislerle ilişkilidir. Bir birey duygusal olarak yalnız olduğunda genel bir üzüntü ve boşluk

hissi duyma eğilimindedir. Ayrıca diğer bireylerle yakın ilişkiler kurma hasreti içindedir (Wright, 2005, s.24). Weiss'e (1973) göre duygusal yalnızlık, samimi (yakın) ilişkilerde yaşanan duygusal bağlanmanın yok olması durumunda ortaya çıkar. Ölüm, boşanma, içi boş evlilikler bu tip yalnızlığın sebepleri arasındadır. Endişe, aşırı uyarılmışlık, ufak şeylere aşırı duyarlılık, tehditlere karşı uyanık olma, tarif edilemeyen korkular, diğerlerinin sevecen ya da art niyetli davranışlarını yanlış yorumlama eğilimi duygusal yalnızlık yaşayan insanlarda görülen belirtilerdir (Perlman ve Peplau, 1998, s.574; DiTommaso ve Spinner, 1997, s.417-418).

Sosyal Yalnızlık

Sosyal arkadaşlık boyutu olarak da adlandırılan sosyal yalnızlık boyutunda çalışanın, iş yerindeki sosyal ağa katılamaması, kendini iş yerindeki sosyal ağın bir parçası olarak görememesi söz konusudur. İş yerindeki diğer çalışanlarla rahat iletişim kurmayan, piknik, parti, yemek gibi sosyal aktivitelere katılmayan, düğün, doğum, cenaze gibi farklı etkinliklere ilgi göstermeyen çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadıkları söylenebilir. Ayrıca iş yerinde sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayanların işle ilgili günlük sorunlarını ve kişisel düşüncelerini paylaşmakta zorlandıkları, iş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebilecekleri birini bulmakta güçlük çektikleri, kendilerini iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissetmedikleri belirtilmektedir (Mercan vd., 2012, s.217). Kısaca ifade etmek gerekirse sosyal yalnızlık çeken insanlar, bir sosyal grup içinde kendine yer edinme hissinden yoksundurlar ve gerçekten gruba ait olup olmadıklarını, diğerleriyle iletişim kurma yeterliklerini sorgulamaktadırlar (Wright, 2005, s.24).

İş Yerinde Yalnızlığın Etkileri

İş yerindeki ilişkiler birçok önemli örgütsel olgunun temelinde yer aldığı için iş yeri yalnızlığının, çalışanın davranışını etkileyip etkilemediği ve etkiliyorsa nasıl etkilediğinin ortaya konulması önem taşımaktadır (Lam ve Lau, 2012, s.4265). Literatür taraması sonucunda iş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş stresi, iş doyumu ve iş performansı üzerine etkileri olduğu görülmüştür:

Çalışanların işe dair tutumlarından biri olan **örgütsel bağlılık**, "çalışanların örgüt amaç ve değerleri-

ne yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” olarak tanımlanmaktadır (Boylu vd., 2007:, s.56). İş yaşamında yalnızlık açısından konuya yaklaşıldığında yalnızlığın örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etki meydana getirmesi muhtemeldir. Çünkü iş yerinde yalnız olan çalışanın, psikolojik olarak çevresinden el çekmesi olasılığı artmaktadır (Wright, 2007, s.11). Zayıf sosyal ilişkilere sahip olan çalışanların ise kendilerini örgüte ait hissetmeleri olasılığı düşmekte böylece örgütsel bağlılıkları azalabilmektedir (Lam ve Lau, 2012, s.4266). Nitekim Ertosun ve Erdil (2012), sosyal yalnızlığın örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etki yaptığını buna karşın duygusal yalnızlığın örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmadığını tespit etmiştir. Wright (2007) de iş yerinde duygusal yalnızlığın örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğunu belirlemiştir. Yılmaz (2008) ise ilköğretim okul müdürleri üzerinde yaptığı çalışmada iş yeri yalnızlığının örgütsel bağlılığı etkilediği bu nedenle yalnızlık hisseden okul yöneticilerine psikolojik destek verilebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel güven, örgütteki ilişki ve etkileşimlerde bireylerin birbirlerine açık, dürüst, ilgili, gerçekçi davranması ve temel amaç, norm ve değerlerden haberdar olma isteği olarak tanımlanmaktadır. Çeşitli sebeplerle örgüt içinde yalnızlık hissi duyan çalışanın örgütsel güven düzeyinin azalması olası bir sonuç olarak görünmektedir. Nitekim Kaplan (2011)’in çalışmasında, öğretmenlerin duygusal ve sosyal yalnızlık düzeyleri ile örgütsel güven arasında genel olarak negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından (örneğin zihinsel / bedensel) saptıran psikolojik ve / veya fiziksel davranışlarını değiştiren (dağıtan veya arttıran) işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur (Cam, 2004, s.2). İş yaşamında strese yol açabilen birçok faktör bulunmaktadır. Çalışma koşulları, rol belirsizliği-çatışması, kişiler arası ilişkiler, ağır sorumluluk, yoğun iş yükü, kararlara katılım yetersizliği, işini kaybetme korkusu, kariyer engeli, düşük ücret, örgüt yapısı, iş-aile çatışması bunlardan bazılarıdır (Özdevecioğlu vd., 2013, s.9; Aytaç, 2009, s.10-14). İş yaşamında görülen yalnızlığın, stres kaynaklarından biri olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin yalnızlık hisseden girişimcilerin çalışma hayatıyla ilgili fikirlerini, problemlerini,

planlarını vb. paylaşacak kişi / kişiler bulamamaları doğal olarak bir stres meydana getirebilir (Vasumathi vd., 2003, s.45). Çalışanların iş yerindeki ilişkilerinin iyi olmaması ve çalışma arkadaşlarıyla üstlerinden destek görememeleri de birçok çalışan için önemli bir stres kaynağı olarak görülmektedir (Wright, 2007, s.10). Nitekim Gumpert ve Boyd, küçük işletme sahipleri ve yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada stres ile yalnızlık arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu bulmuştur (Gumpert ve Boyd, 1984, s.19).

İş doyumu ya da tatmini, bireyin işinden ve iş yaşantısından kaynaklanan pozitif bir durumdur. Kısaca iş doyumu, bireyin işinden duyduğu memnuniyeti, işini ve çalışma koşullarını ne ölçüde sevdiğini ifade etmektedir (Şişman ve Turan, 2004, s.119). İş yaşamında yalnızlık hissi duyan bir çalışanın işinden duyduğu memnuniyet düzeyinin azalması beklenen bir sonuçtur. Nitekim Bhagat (1982) yalnızlığın genel iş doyumuzluğunun en önemli belirleyicisi olduğunu bulmuştur (Chan ve Qiu, 2011, s.1112). Benzer şekilde Wright (2007) gerçekleştirdiği görgül çalışmada iş yerinde duygusal yalnızlığın iş doyumunun bir belirleyicisi olduğunu tespit etmiştir. Buna karşın Şişman ve Turan (2004), iş doyumu ile yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve iş doyumu ile sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı ilişki olmadığını tespit etmiştir. Çinde yapılan bir araştırmada da yalnızlık ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Chan ve Qiu, 2011, s.1118).

İş yerinde yalnızlığın **iş performansını** da olumsuz etkilemesi muhtemeldir. Çünkü iş yaşamında yalnızlık hisseden çalışanın bu durumundan dolayı iş yerinde damgalanmamak için çalışma arkadaşlarıyla olan etkileşimlerinde daha savunma amaçlı bir yaklaşım izlemesi olasıdır. Bu ise insanların ne hissettiklerini gizlemeye çalışmalarına yol açabilir. Bu ise çalışanın dikkatini işine vermede zorlanmasına ve takım çalışmasından uzaklaşmasına sebep olabilir. Bu nedenle iş yerinde yalnızlığın çalışan performansına olumsuz etki yapması beklenen bir sonuçtur (Özçelik ve Barsade, 2011, s.2). Ayrıca yalnızlığın doğası gereği iş yerinde yalnızlık çeken çalışanların kendilerini iş arkadaşlarından uzak hissetmeleri onların işe adanmalarının daha az olmasına ve dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının azalmasına yol açabilir. Çünkü çalışma arkadaşlarıyla arzu ettiği iletişimi kuramadığını düşünen insanların çalıştığı kurumu yargılaması ve

kurumun çalışanın sosyal ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz olduğunu düşünmesi normaldir. Dolayısıyla iş yerinde yalnızlığın, çalışanın örgütsel bağlılığının azalmasına yol açarak da iş performansı üzerinde olumsuz etkide bulunması muhtemeldir (Özçelik ve Barsade, 2011, s.2-3). İş yaşamında yalnızlığın, çalışanların kendi aralarında yeterli bilgi alışverişi yapmalarının da önüne geçtiği, kritik önem taşıyan bilgilerin iş arkadaşları arasında paylaşılmaması sonucunda iş performansını düşürebildiği de ileri sürülmektedir (Lam ve Lau, 2012, s.4266).

İşten Ayrılma Niyeti ve Etkileri

İşten ayrılma niyeti, çalışanın işletmede kalma ile ilgili kararının yansımalarıdır ve “çalışanın bir iş yerindeki işini bırakma ile ilgili niyeti” olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma ise “gönüllü (isteyerek) ayrılma” ve “gönülsüz (istemeyerek) ayrılma” olarak iki şekilde ele alınmaktadır. Gönüllü ayrılma, tahmin edilebileceği gibi işletmeden ayrılmak konusunda bireyin hür iradesi ile karar almasını ifade etmektedir. Gönülsüz ayrılma ise “işten çıkarılma ya da atılma” anlamına gelmektedir (Yıldız, 2013, s.318). Bluedorn (1982) işten ayrılma niyeti (intention to leave) ile fiili işten ayrılma davranışı (actual leaving behavior) arasında önemli düzeyde ve pozitif bir ilişkinin olduğunu vurgulamakta; fiili işten ayrılma davranışının en güçlü ön belirtisinin işten ayrılma niyeti olduğunu ifade etmektedir (Kaymaz vd., 2014, s.44).

İşten ayrılma niyeti, ayrılma kararını iki şekilde etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti, başka iş olanakları olmamasına rağmen, doğrudan işten ayrılmaya neden olabilir. Ya da çalışanın yeni iş olanaklarını araştırmasına yol açarak işten ayrılmayı dolaylı olarak etkileyebilir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012, s.193-194).

İşten ayrılma niyeti örgütler açısından sadece işten ayrılma davranışına yol açması nedeniyle değil, örgütsel ve bireysel olumsuz etkileri nedeniyle de önemlidir. Örneğin işten ayrılma niyeti yüksek olan bir çalışanın iş performansı düşük olacaktır (Yürür ve Ünlü, 2011, s.90). Çünkü bireyin örgütte çalışmama isteği vardır ve fırsatını bulduğu anda örgütten ayrılacaktır. Gönüllü çalışma yerine gönülsüz bir çalışmanın sonuçları da şüphesiz olumsuz olacaktır (Özdevecioğlu, 2004, s.99).

Örgütsel açıdan işten ayrılma niyeti, iyi eğitilmiş, konusunda uzman bir çalışanın işten ayrılmasıyla

birlikte, onun yetiştirilmesi için gereken zaman ve katlanılan maliyetlerin boşa gitmesi demektir (Poyraz ve Kama, 2008, s.149). İşten ayrılma, çok önemli olan kurumsal bilgi, kültür, yetenek ve doğal olarak entelektüel sermayenin kaybı, yeniden işe almanın getirdiği oryantasyon ve eğitim maliyeti (İşçi, 2010, s.68) çalışmaya devam eden kişilerin iş arkadaşlarını kaybetmelerinden dolayı yaşayacakları üzüntü ve yeni gelenler ile yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden doğan endişe (Polat ve Meydan, 2010, s.153) gibi olumsuz birçok sonuç doğurmaktadır. Ayrıca işten ayrılma niyetinin yüksek olması durumunda müşteri memnuniyeti düşmekte, gelecekte elde edilecek gelir ve kârlılık azalmakta dolayısıyla kurumsal verimlilik olumsuz yönde etkilenmektedir (İşçi, 2010, s.68).

Hipotezlerin Geliştirilmesi

Türkiye'deki koşullar göz önünde bulundurulduğunda akademisyenlik, stres unsurlarının fazla olması, idari ve akademik iş yükünün fazlalığı, yüksek performans beklentileri, bir yaşam biçimi olması nedeniyle hayatın önemli bir kısmını kapsamaması ve özel hayata çok az yer bırakması, iş-aile çatışmasına yatkın olması, fiziksel çalışma koşullarının olumsuzluğu, ücretin ve ödüllendirmenin yetersizliği, mesleğe olan saygının azaldığı düşüncesi, kadro sorunları gibi sebeplerle yalnızlık meydana getirmesi muhtemel bir meslektir (Coşkuner ve Şener, 2013, s.3-4; Dağdeviren vd., 2011, s.69-70). Nitekim son yıllarda Gazi Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmada akademisyenlere “etrafımda çok sayıda insan olmasına rağmen kendimi yalnız hissediyorum” ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuş ve akademisyenlerin %29,1'i “aynı fikirdeyim” seçeneğini işaretlemiştir (Özdemir vd., 2006, s.101). Bu nedenle akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerine ilişkin hipotez şu şekilde kurulmuştur: H₁: Akademisyenler genel olarak iş yerinde kendilerini yalnız hissetmektedirler.

Literatürde yaşın iş yerinde yalnızlığın bir belirleyicisi olabileceğini gösteren makaleler bulunmaktadır. Örneğin Kaplan (2011) yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin iş yerinde sosyal yalnızlık düzeylerinin 20-25 yaş grubu öğretmenlerde 26-30 yaş grubuna göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada yaşları daha küçük olan öğretmenlerin iş yaşamına yeni başlamış olmalarının ve iş yerine sosyal uyum sürecinde olmalarının bu sonuçta önemli bir faktör olabileceği belirtilmiştir (Kaplan, 2011, s.105).

Mercan ve diğerleri ise Dumlupınar Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel üzerinde yaptıkları araştırmada duygusal yalnızlık düzeyi ile yaş değişkeni arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki saptarken sosyal yalnızlık düzeyi açısından anlamlı bir ilişki bulamamıştır (Mercan vd., 2012, s.224). Akademisyenler açısından bakıldığında özellikle mesleğin ilk yıllarındaki yükselme gayreti ve endişesi ile yoğun olarak çalışma zorunluluğu ve stres unsuru, sonraki yıllara kıyasla daha fazla yalnızlık meydana getirebilir (Demirbaş, 2014, s.58). Bu nedenle hipotez şu şekilde kurulmuştur. H₂: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

İş yerinde yalnızlık üzerine yapılan çalışmalarda genel olarak iş yerinde yalnızlık ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Örneğin Wright (2012), gerçekleştirdiği üç ayrı anket çalışmasıyla elde ettiği verileri analiz ederek cinsiyet ile yöneticilerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuştur. Benzer şekilde Selçukoğlu (2001), araştırma görevlilerinin yalnızlık düzeylerini ele aldığı araştırmasında cinsiyetin anlamlı bir belirleyici olmadığını tespit etmiştir. Bu nedenle bu çalışmada da yalnızlığın cinsiyete göre farklılık göstermediği beklenmektedir. H₃: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

İş yerinde yalnızlık ile ilgili çalışmalarda genel olarak bekârların evlilere oranla daha yüksek yalnızlık değerlerine sahip oldukları görülmektedir (Selçukoğlu, 2001; Kaplan, 2011; Karakurt, 2012). Bu nedenle hipotez bu yönde kurulmuştur. H₄: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Akademisyenlerin çalışma alanlarının birbirinden farklı zorlukları olduğu bu nedenle alanın, yalnızlık düzeyini farklı şekillerde etkileyebileceği düşünülebilir. Gazi Üniversitesi tarafından yapılan araştırmada akademisyenlerin “öğretim elemanı olmaktan memnuniyet duyma durumlarına” ilişkin yanıtları analiz edilmiş ve çalışma alanı ile memnuniyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Özdemir vd., 2006, s.262). Buradan hareketle iş yerinde yalnızlığın alana göre farklılaşması beklenen bir bulgudur. H₅: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri çalıştıkları alana göre farklılık göstermektedir.

Akademisyenlikte unvan, farklı çalışma koşullarını, arkadaşlık ortamını ve iş yüklerini de beraberinde getirmektedir. Örneğin genel olarak doçent ve profesör unvanını alan akademisyenler gelecek kaygısı anlamında daha az strese sahipken araştırma görevlilerinin bu açıdan daha yüksek strese sahip oldukları ifade edilebilir (Demirbaş, 2014, s.59). Yine unvanın, akademisyenlerin meslektaşlarıyla olan ilişkileri açısından da önemli olduğu belirtilebilir. Örneğin Türkiye’de 3312 öğretim elemanının verdiği cevapları analiz eden bir çalışmada unvan yükseldikçe meslektaş çatışmasının daha az olduğu tespit edilmiştir (Özdemir vd., 2006, s.253). Bu nedenle iş yerinde yalnızlığın unvana göre farklılaşması beklenmektedir. H₆: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, unvana göre farklılık göstermektedir.

Yönetim kademesinde görev alan akademisyenlerin akademik faaliyetlere ilaveten üstlendikleri işler ve sorumluluklar, onların özellikle sosyal iletişim imkânlarını kısıtlayarak yalnızlık düzeylerini artırabilir. Nitekim gerek kamu gerekse özel sektörde yönetici olunması diğerleriyle sosyal iletişim için daha az imkân bulma anlamında gelmektedir. Çünkü örgütlerde üst kademeler kısaca “çok kalabalık olmayan” yerler olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca tipik olarak örgütlerde üst kademeye doğru gidildikçe çalışma süreleri artmakta ya da artması beklenmektedir. Dolayısıyla ağır iş yükünün kızgınlık, tansiyon, kişisel başarısızlık, iş memnuniyetsizliği ve daha düşük iş performansına yol açabileceği belirtilmektedir. Bu gibi nedenlerin de iş yerinde yalnızlığın gelişmesini etkileyebileceği ileri sürülmektedir (Wright, 2007, s.9). Bu nedenlerle yönetim kademesinde görev alan akademisyenlerin diğerlerine göre daha yüksek yalnızlık seviyelerine sahip olmaları beklenmektedir. H₇: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, yönetim kademesinde olup olmamasına göre farklılık göstermektedir.

Akademisyenlerin haftalık ders yüklerinin artması, sosyal alandaki etkileşimi azaltabileceğinden yalnızlık düzeyini artırabilir. Bu nedenle ders yükü fazlalığının yalnızlığı artırması beklenmektedir. H₈: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, haftalık ders yüklerine göre farklılık göstermektedir.

Kaplan (2011), öğretmenlerin duygusal ve sosyal yalnızlık düzeylerinin gelir düzeyi yükseldikçe azaldı-

ğını tespit etmiştir. Buna karşın Karaduman (2013), gelir düzeyinin öğretmenlerin işyerindeki yalnızlık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızda “gelir düzeyi” yerine “gelir düzeyinden duyulan memnuniyetin” araştırılması tercih edilmiştir. Bu doğrultuda gelir düzeyinden memnun olmayan çalışanların iş yeri yalnızlıklarının daha fazla olabileceği ileri sürülebilir. Aldıkları ücretten memnun olan akademisyenlerin daha rahat sosyal ve duygusal arkadaşlık kurabilecekleri savından hareketle şu hipotez kurulmuştur. H_9 : Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ücret memnuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.

İş yerinde yalnızlık, bireyin istemediği bir durumdur. Çalışanın beklemediği bu tür olumsuz bir durum, daha mutlu olabileceği başka bir iş yerinde çalışma fikrini doğurabilir. Nitekim akademisyenler dışında yapılan sınırlı sayıda çalışmada iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetini olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Örneğin Ertosun ve Erdil (2012), gerek duygusal yalnızlığın gerekse sosyal yalnızlığın işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu ve işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etki yaptığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Kaymaz vd., (2014) de, çeşitli firmalarda çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada iş yerinde yaşanan yalnızlık hissinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu nedenle iş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyeti ile ilgili iki hipotez şu şekilde oluşturulmuştur: H_{10} : Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. H_{11} : İş yerinde yalnızlık akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Yöntem

Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Bilecik, Eskişehir ve Bursa illerinde bulunan devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerdir. Söz konusu iller, bölgesel gelişmişlik farklılıklarını azaltmayı ve yerel düzeyde işbirliklerini geliştirmeyi hedefleyen Bursa Eskişehir Bilecik Kalkınma Ajansı (BEBKA) bünyesinde yer almaktadır (BEBKA, 2014, s.13). İlgili üniversitelerde çalışan akademisyen sayısı toplam 6175'tir. Akademisyenlerin 2900'ü kadın (%46,9), 3275'i (%53,1) erkektir (<http://www.osym.gov.tr>, 10 Nisan 2014).

Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda örneklem büyüklüğü için çoğu kez %5 anlamlılık düzeyi ($\alpha = 0,05$) yeterlidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007, s.71). Bu araştırmanın evreni (N) 6175 olduğu için $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde ve %5 hata payı ile ihtiyaç duyulan örneklem büyüklüğü 240'tır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007, s.71; Baş, 2008, s.41).

Anketin uygulanmasında kartopu örnekleme ve kolayda örnekleme teknikleri bir arada kullanılmıştır. Kartopu örnekleme için anket formunun çıktısı alınarak çoğaltılmış ve BEBKA bölgesindeki devlet üniversitelerinden akademisyenlerle yüz yüze iletişim kurulmuştur. Bu iletişim sayesinde ilgili akademisyenlerin yardımıyla diğer akademisyenlere ulaşılmıştır. Bu şekilde dağıtılan boş anket formu sayısı 160 olup teslim alınan anket sayısı 142'dir. Kolayda örnekleme tekniği için anket formu Google anket tasarımı aracına yüklenmiş ve anket formunun linki akademisyenlere e-mail ile gönderilmiştir. Bu şekilde gönderilen e-mail sayısı 527 olup doldurulan anket sayısı 111'dir. Nisan 2014 döneminde yapılan toplam anket sayısı 253'tür. Bu anketlerden ikisi önemli ölçüde bilgi eksikliği içerdiğinden dışlanmıştır. Bu şekilde anket uygulaması sonucunda ulaşılan örneklem hacmi (n) 251 olup $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyi ve %5 hata payı ile evreni temsil edebilecek büyüklüktedir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği

Bilimsel araştırmalarda genel yalnızlık düzeyinin ölçümünde yaygın olarak kullanılan ölçek, UCLA Yalnızlık Ölçeği (University of California Los Angeles, Loneliness Scale)'dir. İlk olarak Russell vd., (1978) tarafından geliştirilen, daha sonra Russell vd., (1980) tarafından psikometrik özellikleri yeniden gözden geçirilen UCLA Yalnızlık Ölçeği, Russell (1996) tarafından yeniden gözden geçirilmiştir (Duy, 2003, s.90).

UCLA Yalnızlık Ölçeğinin iş yerinde uygulanabilmesi için geliştirilmesi ise Wright vd., (2006) tarafından yapılmıştır. 514 ve 363 çalışan üzerinde gerçekleştirilen iki farklı çalışma sayesinde güvenilir ve geçerli olan 16 maddeli “İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği” (Loneliness at Work Scale – LAWS) geliştirilmiştir. Ölçek, duygusal yalnızlığı ölçmeye yönelik 9, sosyal yalnızlığı ölçmeye yönelik 7 sorudan oluşmaktadır. Orijinal ölçekte bu iki boyut, “duygusal yoksunluk” (emotional deprivation) ve “sosyal arkadaşlık” (social companionship)

şeklinde ifade edilmiştir. Çalışmada güvenilirliği (reliability) ifade eden Cronbach α katsayısı duygusal yoksunluk için 0,93 sosyal arkadaşlık için ise 0,87 olarak tespit edilmiştir (Wright vd., 2006, s.63).

İş yerinde yalnızlık ölçeğinin (İYYÖ) Türkçe'ye uyarlanması ise Doğan vd., (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin özgün şekli yedi basamaklı Likert tipi ölçek olmasına rağmen "Türkçe anlam açısından en fazla beş seçeneğe kadar anlaşılır seçenek" olabileceği savından hareketle Türkçe formun beşli Likert tipine göre hazırlanması yoluna gidilmiştir. Çeşitli iş ve meslek alanlarında görev yapan kamu ve özel sektörden 436 çalışan üzerinde gerçekleştirilen anketin özgün ölçekte olduğu gibi güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ölçeğin tamamı için tespit edilen Cronbach α katsayısı 0,91, duygusal yoksunluk boyutu için 0,87 ve sosyal arkadaşlık boyutu için ise 0,83'tür (Doğan vd., 2009, s.273- 274). Bu nedenle çalışmada Türkçe'ye uyarlanan İYYÖ kullanılmıştır (Bkz. Ek1).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmalar tarandığında genel olarak kullanılan ölçeğin Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketininin 3 maddeli "işten ayrılma niyeti" alt ölçeği olduğu görülmektedir (Nayak, 2002; Dixon, 2007; Erkuş ve Fındıklı, 2013). Cammann vd., (1983) tarafından geliştirildiği belirtilen ölçeği Türkçe'ye uyarlayan Gürbüz ve Bekmezci (2012), ölçeğin güvenilirliğini ve geçerliliğini test etmiş ve Cronbach α katsayısını 0,90 olarak tespit etmiştir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012, s.198). Bu nedenle söz konusu 3 soru Gürbüz ve Bekmezci (2012)'den uyarlanmıştır (Bkz. Ek1: S17, S18, S19).

Flynn (2000)'nin belirttiği gibi "ölçeğin güvenilirliğini yükseltmek ve ölçüm hatalarını en aza indirmek amacıyla" (Flynn, 2000, s.49) ölçeğe soru eklenmesi düşünülmüştür. Yapılan literatür taramasında Cook vd., (1981) tarafından kullanılan ölçeğin Teoman (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmasının yapıldığı ve Cronbach α katsayısının 0,85 olarak belirlendiği görülmüştür (Teoman, 2007, s.51). Bu nedenle söz konusu ölçekten uygun görülen bir soru (S20) ölçeğe eklenmiştir. Yine Cook vd., (1981)'den yararlanılan

Durgut (2009)'dan ise bir soru (Bkz. Ek1: S21) alınmıştır. Sorunun Cronbach α katsayısı Durgut (2009) tarafından 0,90 olarak tespit edilmiştir (Durgut, 2009: 63, 71). Flynn (2000) tarafından oluşturulup test edilen (Cronbach α katsayısı $> 0,80$) iki soru ise (S22, S23) tarafımızdan Türkçe'ye çevrilerek ölçeğe dâhil edilmiştir (Flynn, 2000, s.49-65).

Analiz ve Bulgular

Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi

Anket formunda yer alan 23 değerlendirme sorusunun test edilmesi için yapılan ilk 44 anket ön teste tabi tutulmuştur. Veriler SPSS 13.0 programına girilmiştir. Verilerin kodlanması şu şekilde yapılmıştır:

Duygusal Yoksunluk: DY1, DY2, DY3, DY4, DY5, DY6, DY7, DY8, DY9

Sosyal Arkadaşlık: SA10, SA11, SA12, SA13, SA14, SA15, SA16

İşten Ayrılma Niyeti: AN17, AN18, AN19, AN20, AN21, AN22, AN23

Güvenilirlik analizlerinde yaygın olarak kullanılan katsayı Cronbach α (alfa) katsayısıdır. Bu katsayı "ölçekte yer alan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini" göstermektedir. Ön teste, duygusal yalnızlık boyutuna ilişkin ilk 9 sorunun (DY1-9) güvenilirliğini ifade eden Cronbach α katsayısı 0,915, sosyal arkadaşlık boyutunu ifade eden 7 sorunun (SA10-16) Cronbach α katsayısı ise 0,800 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tümüne (23 soruya) ilişkin Cronbach α katsayısı ise 0,915 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermiştir. Farklı kaynaklara dayanılarak oluşturulan işten ayrılma niyeti ölçeğinde yer alan 7 soruya ilişkin Cronbach α katsayısı ise ön test sonucunda 0,895 olarak bulunmuştur.

Anketlerin uygulanması tamamlandıktan sonra tüm anketler (n=251) için güvenilirlik ve geçerlik analizleri tekrar yapılmıştır. Tablo 1'de görüldüğü gibi ölçekte yer alan soruların Cronbach α değerleri 0,80'in üzerindedir. Bu ise anket sorularının yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçeğin Adı	Soru Sayısı	Cronbach α
1. Duygusal Yoksunluk	9	0,903
2. Sosyal Arkadaşlık	7	0,849
İş Yerinde Yalnızlık (1+2)	16	0,914
3. İşten Ayrılma Niyeti	7	0,898
Tüm Sorular	23	0,924

Anketin yapısal geçerliliğini test etmek için ise faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde öncelikle veri setinin faktör analizi için yeterli olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bunun için yaygın olarak kullanılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütüne başvurulmuştur. KMO oranı 0,5'in ne kadar üzerindeyse veri setinin faktör analizi için o kadar yeterli olduğu sonucuna varılmaktadır (Eroğlu, 2008, s.321-322). İlk 16 soru için KMO oranı 0,914, diğer 7 soru için ise 0,890 değerini almıştır. Bu sonuçlar veri setlerinin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermiştir.

Öncelikle iş yerinde yalnızlık ölçeğinde yer alan 16 soru faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda duygusal yoksunluk soruları ile sosyal yalnızlık sorularının iki ayrı faktör oluşturduğu gözlenmiştir. Buna göre duygusal yoksunluk faktörünün özdeğeri (eigenvalue) 7,164 sosyal arkadaşlık faktörünün özdeğeri ise 2,001 olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Görüldüğü gibi tüm faktör yükleri 0,30'dan yüksektir. Ayrıca duygusal yoksunluk faktörü iş yerinde yalnızlık ölçeğinin %44,7'sini, sosyal arkadaşlık faktörü ise %12,509'unu açıklamaktadır.

Tablo 2. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör maddeleri	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı
Faktör 1: Duygusal Yoksunluk	DY1	0,746	%44,774
	DY2	0,797	
	DY3	0,715	
	DY4	0,783	
	DY5	0,667	
	DY6	0,644	
	DY7	0,738	
	DY8	0,771	
	DY9	0,634	
Faktör 2: Sosyal Arkadaşlık	SA10	0,659	%12,509
	SA11	0,455	
	SA12	0,834	
	SA13	0,808	
	SA14	0,810	
	SA15	0,557	
	SA16	0,708	
Toplam	16 Soru		%57,283

İşten ayrılma niyeti ölçeğindeki 7 soru faktör analizine tabi tutulduğunda tüm soruların tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Buna göre söz konusu

faktörün özdeğeri 4,450 olarak bulunmuştur. Tablo 3'te görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti faktörünün açıklayıcılık oranı %63,573'tür.

Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör maddeleri	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı
Faktör 1: İşten Ayrılma Niyeti	AN17	0,842	%63,573
	AN18	0,903	
	AN19	0,862	
	AN20	0,801	
	AN21	0,777	
	AN22	0,703	
	AN23	0,666	
	Toplam	7 Soru	

Akademisyenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri

İş yerinde yalnızlığı ölçmek amacıyla ankette yer alan toplam soru sayısı 16'dır. Söz konusu sorulardan 9'u duygusal yoksunluğu, 7'si ise sosyal arkadaşlığı ölçmeyi amaçlamaktadır. Sorular 5'li likert ölçeğine göre sorulduğu için bir katılımcının duygusal yoksunluk sorularından alabileceği en düşük puan 9 en yüksek puan ise 45'tir. Sosyal arkadaşlık boyutu için ise alınabilecek en düşük puan 7 en yüksek puan ise 35'tir. Ölçeğin bütünü için düşünüldüğünde alınabilecek en düşük puan 16, en yüksek puan ise 80 olmaktadır. Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık ölçeğinden elde edilecek ortalama puanların değerlendirilmesinde aşağıdaki tablonun kullanılması mümkündür (Mercan vd., 2012, s.222).

Tablo 4. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Puanlarının Yorumu

Puan Aralığı	İş Yerinde Yalnızlık Düzeyi
1,00 – 1,80	Çok düşük
1,81 – 2,60	Düşük
2,61 – 3,40	Orta
3,41 – 4,20	Yüksek
4,21 – 5,00	Çok Yüksek

Örnekleme yer alan akademisyenlerin verdikleri yanıtların ortalamaları ise Tablo 5'te görülmektedir. Buna göre duygusal yoksunluk sorularına verilen yanıtların ortalaması 2,35 sosyal arkadaşlık sorularına verilen yanıtların ortalaması ise 1,92'dir.

Tabloda görüldüğü gibi puan ortalamalarının her biri 1,80 ile 2,61 arasında yer aldığından ankete katılan

Tablo 5. Akademisyenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri

Faktör	n	Standart Sapma	Min.	Maks.	Ortalama	Yalnızlık Düzeyi
Duygusal Yoksunluk	251	2,3530	1,00	5,00	2,35	Düşük
Sosyal Arkadaşlık	251	0,5795	1,00	4,57	1,92	Düşük
İş Yerinde Yalnızlık	251	0,6145	1,00	4,75	2,16	Düşük

akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Aynı kategoride yer almakla birlikte akademisyenlerin duygusal yoksunluk düzeylerinin (2,35) sosyal (arkadaşlık) yalnızlık düzeylerine (1,92) göre daha yüksek olduğu da anlaşılmaktadır. Bu nedenle H_1 hipotezi kabul edilmemiştir.

Grup Farklılıklarının Test Edilmesi

Çalışmamızda ikinci grup hipotezler akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini anlamaya yöneliktir. Bu farklılıkları test edebilmek için ilk yapılması gereken iş verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının incelenmesidir. Eğer veriler normal

dağılıma sahipse parametrik testler, değilse parametrik olmayan testlerin yapılması daha doğru olmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007, s.191-193).

Normal dağılım olup olmadığının incelenmesinde örneklem sayısı 29 ve daha büyük olduğunda Kolmogrov-Smirnov (Lilliefors) testi kullanılabilir (Ak, 2008: 10). SPSS aracılığıyla veriler söz konusu analize tabi tutulduğunda %5 anlamlılık düzeyine göre anlamlılık değeri p'nin 0,05'ten küçük olduğu ($p = 0,000 < 0,05$) görüldüğü için verilerin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç grup farklılıklarının parametrik olmayan testlerle sınanması gerektiğini ifade etmektedir. Bu nedenle analizlerde iki bağımsız grup (Örneğin; kadın-erkek gibi) arasındaki farklılıkların test edilmesinde yaygın olarak kullanılan Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla grup (örneğin; fen-sağlık-sosyal-eğitim bilimleri gibi) için ise Kruskal-Wallis Testinin (Demirgil, 2008, s.99-106) uygulanması tercih edilmiştir.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıklarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlayabilmek için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Test sonucunda p değeri 0,577 olarak bulunduğu için ($p > 0,05$) iş yerinde yalnızlığın yaş gruplarına göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ($H = 2,884$, $SD = 4$). Ölçek, iki alt boyutu açısından incelendiğinde duygusal yoksunluk açısından $p = 0,585$ ($H = 2,837$, $SD = 4$), sosyal arkadaşlık açısından ise $p = 0,195$ 'tir ($H = 6,059$, $SD = 4$). Dolayısıyla her iki boyutta da benzer şekilde $p > 0,05$ olduğu için gerek duygusal yoksunluğun gerekse sosyal arkadaşlığın yaş gruplarına göre farklılık göstermediği gözlenmiştir. Bu nedenle H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıklarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini anlayabilmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda p değerinin 0,034 olduğu görülmüştür. Bu değer 0,05'in altında olduğu için ($p < 0,05$) iş yerinde yalnızlığın kadınlar ile erkekler arasında farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır ($U = 5929,000$, $z = -2,118$). Kadınların iş yerinde yalnızlık puanı sıralama ortalaması 137,38, erkeklerin ise 117,29'dur. Bu değerler kadınların erkeklere göre iş yerinde kendilerini daha fazla yalnız hissettiklerini ifade etmektedir. z değeri için etki büyüklüğüne formülü kullanılarak (Tonta, 2011, s.30) bakıldığında ise etki büyüklüğünün $r = -0,13$ olduğu görülmektedir. Bu değer ise kadınlar ile erkekler ara-

sındaki farkın büyük olmadığını göstermektedir. Bu nedenle H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda bulunan p değeri 0,040'tır. Dolayısıyla $p < 0,05$ olduğu için iş yerinde yalnızlığın medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($H = 6,433$, $SD = 2$). Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için gruplar arasında Mann-Whitney U testi ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Test sonucunda hiç evlenmeyenler ile evliler ($U = 4941,500$, $z = -1,996$, $p = 0,046$, $r = -0,13$) ve hiç evlenmeyenler ile boşananlar ($U = 246,00$, $z = -2,017$, $p = 0,044$, $r = -0,22$) arasında ($p < 0,05$) anlamlı farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde yalnızlık puanı sıralama ortalaması hiç evlenmeyenlerin 108,55 evlilerin 128,55 boşananların ise 157,27'dir. Gruplar arası karşılaştırmalar da dikkate alındığında hiç evlenmeyenlerin evlilere göre kendilerini iş yerinde daha az yalnız hissettikleri; boşananların da hiç evlenmeyenlere göre kendilerini daha fazla yalnız hissettikleri görülmektedir. Evliler ve boşananlar arasında ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin çalıştıkları alana göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile değerlendirilmiştir. Buna göre p değeri 0,331 bulunmuş ve $p > 0,05$ olduğu için iş yerinde yalnızlığın alana göre farklılık göstermediği görülmüştür ($H = 3,420$, $SD = 3$). Bu nedenle H_5 hipotezi reddedilmiştir.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıklarının unvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelendiğinde p değeri 0,595 bulunmuştur. Bu değer 0,05'ten büyük olduğu için farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ($H = 6,433$, $SD = 2$). Dolayısıyla H_6 hipotezi reddedilmiştir.

Yöneticilik görevi olan ve olmayan akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıklarının farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi ile incelenmiş ve p değeri 0,427 bulunmuştur ($U = 5665,500$, $z = -0,794$). Bu nedenle ($p > 0,05$) yalnızlığın yöneticilik görevi olup olmamasına göre farklılaşmadığı görülmüştür. Dolayısıyla H_7 hipotezi reddedilmiştir.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ders yüklerine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile değerlendirilmiştir. Bulunan p değeri 0,512 olduğu için ($p>0,05$) iş yerinde yalnızlığın ders yüküne göre farklılık göstermediği görülmüştür ($H=2,301$, $SD=3$). Bu nedenle H_8 hipotezi reddedilmiştir.

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ücret tatminlerine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Test sonucunda $p=0,024$ olduğu için ($p<0,05$) iş yerinde yalnızlığın akademisyenlerin ücret tatminlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür ($H=7,447$, $SD=2$). Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için gruplar arasında Mann-Whitney U testi ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Test sonucunda ücretinden memnun olanlar ile olmayanlar arasında ($U=1517,500$, $z=-1,977$, $p=0,048$, $r=-0,16$) ve ücreti kısmen yeterli bulanlar ile ücretten memnun olmayanlar arasında ($U=4581,000$, $z=-2,370$, $p=0,018$, $r=-0,16$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. İş yerinde yalnızlık sıralama ortalaması ücretten memnun olanlarda 108,19, kısmen memnun olanlarda 112,41, memnun olmayanlarda 135,98'dir. Dolayısıyla iş yerinde ücretten memnun olanlar olmayanlara göre; ücreti kısmen yeterli görenler ücretten memnun olmayanlara göre kendilerini daha yalnız hissetmektedirler. Bu nedenle H_9 hipotezi kabul edilmiştir.

Akademisyenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki

İş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olup olmadığı, varsa bu ilişkinin yönü ve kuvveti korelasyon analizi ile ölçülebilir. Korelasyon analizlerinde yaygın olarak Pearson korelasyon analizi kullanılmaktadır. Analiz sonucunda iki değişken arasındaki ilişkiyi ifade eden korelasyon katsayısı "r" elde edilmektedir. Bu katsayı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Katsayının işareti negatif (-) ise değişkenler arasında negatif doğrusal ilişki, pozitif (+) ise pozitif doğrusal ilişki, sıfır (0) ise ilişkinin olmadığı ifade edilir (Sungur, 2008, s.115-117).

Tablo 6. İş Yerinde Yalnızlık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	İş Yerinde Yalnızlığın Boyutları	
	Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık
İşten Ayrılma Niyeti	0,448**	0,385**
	0,000	0,000

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi duygusal yoksunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki anlamlılık değeri $p=0,000$ 'dir. Dolayısıyla $p<0,05$ olduğu için iki değişken arasında anlamlı bir doğrusal korelasyon olduğu sonucuna ulaşılır. Korelasyon katsayısına bakıldığında $r=+0,448$ olduğu görülmektedir. Katsayı değeri bize duygusal yoksunluk ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve orta derecede bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Sosyal arkadaşlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon analizi sonucuna bakıldığında ise anlamlılık değeri olan p'nin 0,000 olduğu dolayısıyla ($p<0,05$) iki değişken arasında anlamlı bir doğrusal korelasyon bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Korelasyon katsayısı $r=+0,385$ olduğu için sosyal arkadaşlık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir.

İş yerinde yalnızlık değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında ise $p=0,000$ olup iki değişken arasındaki ilişki yukarıdaki tespitlerde olduğu gibi 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Korelasyon katsayısı $r=+0,474$ olduğu için söz konusu iki değişken arasında pozitif ve orta derecede bir ilişkinin var olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle H_{10} hipotezi kabul edilmiştir.

Akademisyenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek üzere regresyon analizi yaygın olarak kullanılmaktadır (Kalaycı, 2008, s.259). İş yerinde

yalnızlığın iki alt boyutu bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak kabul edilerek regresyon modeli şu şekilde yazılabilir:

$$AN = \beta_0 + \beta_1 DY + \beta_2 SA + \varepsilon \quad (1)$$

Bu denklemden; AN = İşten ayrılma niyeti, DY = Duygusal yoksunluk, SA = Sosyal arkadaşlık değişkenler, ε = Hata terimidir.

Regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir. F değeri 35,299, p değeri 0,000 olduğundan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu nedenle işten ayrılma niyeti (AN) ile duygusal

yoksunluk (DY) ve sosyal arkadaşlık (SA) değişkenleri arasında doğrusal bir ilişki vardır. Durbin-Watson istatistiğinin $d = 1,999$ olarak bulunması yani bu değer 2 'ye yakın olması ise oto korelasyon probleminin olmadığını göstermektedir. R^2 değeri, bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından açıklanma yüzdesini ifade etmektedir. Bu oran 0,224 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla işten ayrılma niyetindeki değişimin yaklaşık %22'si DY ve SA değişkenleri tarafından açıklanabilmekte, geriye kalan %78'lik kısım ise modelde yer almayan başka değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 7. İş Yeri Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Beta katsayıları	Standart Beta katsayıları	t değerleri	Sig.
Sabit	1,013	-	6,114	0,000
Duygusal Yoksunluk (DY)	0,346	0,337	4,859	0,000
Sosyal Arkadaşlık (SA)	0,256	0,189	2,727	0,000

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti (AN)
F=35,299, p=0,000, R²=0,224, Durbin-Watson=1,999

Tablodan standardize edilmiş beta katsayısı değerine bakıldığında en yüksek beta değerine sahip olan DY değişkeninin en önemli bağımsız değişken olduğu sonucuna ulaşılır. Regresyon analizi sonucunda tahmin edilen regresyon eşitliği ise şu şekilde ifade edilebilir:

$$AN = 1,013 + 0,346 DY + 0,256 SA + \varepsilon \quad (2)$$

Modele göre duygusal yoksunluktaki 1 birimlik bir artış, işten ayrılma niyetini 0,346 birim artırmaktadır. Yine modele göre sosyal arkadaşlık değişkenindeki bir birimlik artış, işten ayrılma niyetini 0,256 birim artırmaktadır. Dolayısıyla H_{11} "iş yerinde yalnızlığın akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilediği" hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmada oluşturulan hipotezlerin test sonuçları aşağıdaki Tablo 8'de gösterilmektedir:

Tartışma

Çalışmada H_1 hipotezinde beklenenin aksine akademisyenlerin 2,16 puan ile genel olarak iş yerinde düşük düzeyde yalnızlık yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu bulgu Mercan vd., (2012) tarafından yapılan ve Dumlupınar Üniversitesinde çalışan 188 akademisyen ile birlikte 40 idari personeli de içeren çalışmada ulaşılan bulgu ile benzerlik göstermektedir. Söz konusu çalışmada da iş yerinde yalnızlık düzeyi 1,78 olarak tespit edilmiştir (Mercan vd., 2012, s.222). Akademik hayattaki güçlükler ve muhtemel problemlere rağmen yalnızlık düzeyinin düşük olması, akademisyenlerin benzer sorunları paylaşan bireylerle duygusal ve sosyal arkadaşlık yapabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca toplumsal açıdan bakıldığında Türkiye, toplumcu kültürler sınıfında yer almaktadır. Bu kültüre sahip toplumlar-

Tablo 8. Hipotezler ve Test Sonuçları

Hipotez	Red	Kabul
<i>H₁: Akademisyenler genel olarak iş yerinde kendilerini yalnız hissetmektedirler.</i>	X	
<i>H₂: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.</i>	X	
<i>H₃: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.</i>	X	
<i>H₄: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.</i>		X
<i>H₅: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri çalıştıkları alana göre farklılık göstermektedir.</i>	X	
<i>H₆: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, unvana göre farklılık göstermektedir.</i>	X	
<i>H₇: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, yönetim kademesinde olup olmamasına göre farklılık göstermektedir.</i>	X	
<i>H₈: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri, haftalık ders yüklerine göre farklılık göstermektedir.</i>	X	
<i>H₉: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ücret memnuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.</i>		X
<i>H₁₀: Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.</i>		X
<i>H₁₁: İş yerinde yalnızlık akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilemektedir.</i>		X

da birey merkezli kültüre sahip toplumlarda olduğu kadar yalnızlık görülmemesi normal bir durumdur. Çünkü toplumcu kültürlerde grup davranışı ve ortaklaşa davranış ön plandadır (Şişman ve Turan, 2004, s.126). Türkiye’de farklı alanlarda yapılan çalışmalarda düşük yalnızlık düzeyine ulaşılması da bu savı desteklemektedir. Örneğin; üniversite öğrencileri üzerinde araştırma yapan Buluş (1997) ve Öztürk vd., (2006); öğretmenler üzerinde çalışma yapan Kaplan (2011) ve Karaduman (2013); okul yöneticileri üzerinde çalışma yapan Yılmaz ve Altınok (2009), özel sektör çalışanları üzerinde araştırma yapan Kaymaz vd., (2014) katılımcıların iş yerinde düşük düzeyde yalnızlık hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Veri analizleri sonucunda H₂ hipotezinde ileri sürülen iş yerinde yalnızlığın yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği hipotezi kabul edilmemiştir. Bu bulgu, Selçukoğlu (2001) tarafından araştırma görevlilerinin yalnızlığı üzerine yapılan araştırmayla benzerlik göstermektedir. Akademisyenler dışında çeşitli meslek gruplarında yapılan çalışmalarda da benzer bulguya rastlandığı görülmektedir. Örneğin; yöneticiler üzerinde çalışma yapan Wright (2012), hemşireler üzerinde çalışma yapan Güngörmüş (2011), ağırlıklı olarak

(%68,8) özel sektördeki işçilerin oluşturduğu bir örnekleme Kaymaz vd., (2014) yaşın iş yerinde yalnızlığın anlamlı bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Doktora tezinde Wright (2005) da yaş ile iş yerinde yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Dolayısıyla iş yerinde yalnızlığın, akademisyenlerde yaş değişkeninden bağımsız bir şekilde hemen her yaşta görülebilen bir olgu olduğu belirtilebilir.

Çalışmada H₃ hipotezinde ileri sürülen iş yerinde yalnızlığın cinsiyete göre farklılık göstermediği hipotezi kabul edilmemiş olup iş yerinde yalnızlık açısından kadın akademisyenlerin erkeklere oranla daha yüksek puanlara sahip olduğu ancak aradaki farkın büyük olmadığı görülmüştür. Literatürde çeşitli meslek gruplarında benzer bulguya ulaşan çalışmalar vardır. Örneğin; Kaplan (2011) ve Karakurt (2012) bayan öğretmenlerin duygusal yalnızlık düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Kadın akademisyenlerin ailede üstlendikleri rol ile iş hayatını bir arada götürmede erkeklere göre daha fazla zorlanmaları ve kariyer engellerine erkeklere göre daha fazla maruz kalmaları (İnanlı vd., 2013, s.222-231) daha fazla yalnızlık yaşamalarının muhtemel sebepleri olabilir.

Çalışmada H_4 hipotezinde ileri sürülen iş yerinde yalnızlık düzeyinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği savı analizler sonucunda desteklenmiştir. Buna göre hiç evlenmemiş olan akademisyenlerin evlilere ve boşananlara göre iş yerinde yalnızlık düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Duygusal yoksunluk alt boyutu açısından ise hiç evlenmeyenler ile boşananlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde iş yerinde yalnızlık açısından genellikle evlilerin bekârlara göre daha az yalnızlık düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir (Selçukoğlu, 2001; Mercan vd., 2012; Kaplan, 2011; Karakurt, 2012; Güngörmüş, 2011). Medeni durumun iş yerinde yalnızlığın bir belirleyicisi olmadığını tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır (Wright, 2005, s.161).

Literatürde hiç evlenmeyenlerin evlilere göre daha az yalnızlık düzeyine sahip olduklarını belirten bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Akademisyenliğin evlilik hayatını olumsuz yönde etkileyebilecek yönlerinin olması bu bulgunun bir sebebi olabilir. Uludağ Üniversitesi'nin desteği ile 2000 yılında akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada akademisyenlere "evliliğin iş hayatı üzerindeki olumsuz etkileri hakkındaki görüşleri" sorulmuştur. Bu soruya erkek akademisyenlerin %31'i, kadın akademisyenlerin ise %39'u kısmen de olsa olumsuz etkilediği yönünde yanıt vermişlerdir (Aytaç vd., 2001, s.141). Dolayısıyla evliliğin akademik kariyeri olumsuz yönde etkilemesi, evli olanların hiç evlenmeyenlere göre daha yüksek yalnızlık düzeyine sahip olmalarına yol açmış olabilir. Çalışmada tespit edilen "hiç evlenmeyenlerin boşananlara göre iş yerinde gerek genel gerekse duygusal yalnızlıklarının daha az olduğu" bulgusu ise yalnızlık literatürüyle paralellik arz etmektedir (Gierveld, 1998, s.75).

Analizler sonucunda H_5 hipotezinde belirtilen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin çalıştıkları alana göre farklılık gösterdiği savı kabul edilmemiştir. Bu bulgu, araştırma görevlilerinde bölüm ile yalnızlık arasında anlamlı bir farklılık bulamayan Selçukoğlu'nun (2001) bulguları ile paraleldir. Çalışma alanlarının birbirinden farklı zorlukları olduğu, bu nedenle alanın, yalnızlık düzeyini farklı şekillerde etkileyebileceği düşünülerek ileri sürülen bu hipotezin reddedilmesi, çalışma alanının yalnızlık açısından önemli bir belirleyici olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla iş yerinde yalnızlığın, akademisyenlerin çalıştığı her alanda görülebilen bir olgu olduğu belirtilebilir.

Çalışmada H_6 hipotezinde ileri sürülen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin unvana göre farklılık gösterdiği hipotezi kabul edilmemiştir. Çalışma koşulları, iş güvencesi, gelecek kaygısı, iş yükü, meslektaş çatışması ve stres faktörleri açısından unvanlar arasında farklılık olması nedeniyle ileri sürülen bu hipotezin analizler sonucunda desteklenmemesi, yalnızlığın akademik hayatın her aşamasında unvan gözetmeksizin görülebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada H_7 hipotezinde iddia edilen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin, yönetim kademesinde olup olmamasına göre farklılık gösterdiği hipotezi kabul edilmemiştir. Bu hipotez, yönetim kademesindeki kişilerin sosyal etkileşim için yeterince zaman bulamadıkları, ağır iş yükü, stres, çeşitli sebeplerle astlara mesafeli durma gereksinimi gibi faktörler nedeniyle ileri sürülmüştür. Buna karşın yöneticiliğin iş yerinde yalnızlığın bir belirleyicisi olmadığı görülmüştür. Literatürde akademisyenler dışındaki alanlarda benzer bulguya ulaşan birkaç çalışma mevcuttur (Wright, 2007, s.21; Wright, 2012, s.57). Dolayısıyla örneklem dâhilindeki akademik hayatın, akademisyenlerin birbirlerinden uzaklaşmadan ve sosyal iletişimi kesmeden yöneticilik görevlerini yapabilmelerine imkân verdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer bir deyişle iş yerinde yalnızlık çok boyutlu bir kavram olup yöneticilik görevi dışındaki faktörlerden etkilenmektedir.

Çalışmada H_8 hipotezinde iddia edilen, akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin haftalık ders yüklerine göre farklılık gösterdiği hipotezi kabul edilmemiştir. Ders yükündeki artışın akademisyenlerin iş yerinde daha az iletişim kurmalarına yol açabileceği savından hareketle kurulan bu hipotezin reddedilmesi akademisyenlerin yoğun ders yükü altında da iş yerinde duygusal-sosyal arkadaşlık kurabildiklerini göstermektedir. Dolayısıyla örneklem dâhilinde ders yükü, iş yerinde yalnızlığın bir belirleyicisi değildir. Nitekim 2007 yılında 2570 akademisyen üzerinde yapılan bir çalışmada akademisyenlere meslekleriyle ilgili olarak rahatsız oldukları sorunlar sorulmuş ve ders yükü fazlalığı sorunu %22,7 ile ancak yedinci sırada kendisine yer bulabilmiştir (Dost ve Cenkseven, 2007, s.208).

Çalışmada H_9 hipotezinde ileri sürülen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ücret memnuniyet durumuna göre farklılık gösterdiği hipotezi ka-

bul edilmiştir. Literatürde Kaplan (2011) öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıklarının gelir düzeyi yükseldikçe azaldığını tespit etmiş buna karşın Karaduman (2013) öğretmenlerde, Yılmaz ve Altınok (2009) ise okul yöneticilerinde gelir düzeyinin iş yerinde yalnızlık açısından anlamlı bir farklılaşmaya yol açmadığını belirlemişlerdir. Literatürde iş yerinde yalnızlığın ücret memnuniyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Her ne kadar yukarıda belirtildiği gibi konuya gelir düzeyi açısından yaklaşan birkaç çalışma olsa da bu çalışmalarda gelir düzeyinden memnuniyet sorgulanmamıştır.

Çalışmada ücretinden memnun olan akademisyenlerin memnun olmayanlara göre daha az yalnızlık hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu bulgu, ücretinden memnun olan akademisyenlerin hayatın birçok alanında olduğu gibi iş arkadaşlarıyla arzu ettikleri düzeyde ilişki kurabildikleri ve bu anlamda daha mutlu oldukları şeklinde yorumlanabilir. Gazi üniversitesi önderliğinde yapılan bir araştırmada 3261 öğretim elemanına Türkiye’de öğretim elemanlarının en önemli sorununun ne olduğu sorulmuş ve katılımcıların %48,2’si ücret düşüklüğü yanıtını vermiştir (Özdemir vd., 2006, s.89). Türk Eğitim-Sen’in çalışmasında da aynı cevabı verenlerin oranı %44’tür (Türk Eğitim-Sen, 2009, s.193). Akademisyenlerin sorun olarak birinci sırada gösterdikleri ücret memnuniyetsizliğinin iş yerinde yalnızlıkla ilişkili olması da oldukça doğal görünmektedir.

Araştırmada H_{10} hipotezinde ileri sürülen akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu savı kabul edilmiştir. Buna göre ilişkinin gücünü gösteren korelasyon katsayısı iş yerinde yalnızlık ölçeğinin tümü dikkate alındığında 0,474’tür. Ölçeğin alt boyutları açısından bakıldığında korelasyon katsayısı; duygusal yoksunlukla işten ayrılma niyeti arasında 0,448; sosyal arkadaşlık ile işten ayrılma niyeti arasında ise 0,385 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla işten ayrılma niyetiyle duygusal yoksunluğun sosyal arkadaşlığa göre daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Literatürde akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan başka bir çalışmaya rastlanmadığı için karşılaştırma yapılamamaktadır. Bununla birlikte Ertosun ve Erdil (2012), Türkiye’de çeşitli sektörlerde ve farklı büyüklükteki firmalarda çalışan 203 kişiyle yaptıkları anket çalışmasını analiz ederek duygusal yoksunlukla işten ayrılma niyeti arasındaki korelas-

yon katsayısını 0,319; sosyal arkadaşlıkla işten ayrılma niyeti arasında ise 0,335 olarak bulmuştur (Ertosun ve Erdil, 2012, s.473). Görüldüğü gibi söz konusu çalışmadaki korelasyon katsayıları daha düşüktür ve yalnızlığın boyutları arasındaki fark oldukça küçüktür. Çalışmamızda ulaştığımız bulgularla karşılaştırma yapılırsa akademisyenlerde iş yerinde yalnızlıkla işten ayrılma niyeti arasında her iki alt boyut açısından da daha güçlü bir ilişkinin olduğu göze çarpmaktadır. Türkiye dışında, çoğunluğunu Yeni Zelanda’da farklı sektörlerde çalışanların oluşturduğu çalışmada ise Wright (2005) iş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ($r= 0,460$) tespit etmiştir (Wright, 2005, s.133-134).

Çalışmada H_{11} hipotezinde ileri sürülen iş yerinde yalnızlığın akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilediği savı kabul edilmiştir. Kurulan regresyon modeline göre işten ayrılma niyetindeki değişimin yaklaşık %22’sinin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenleri tarafından açıklanabildiği, kalan %78’lik kısmın ise modelde yer almayan diğer değişkenler tarafından açıklandığı görülmüştür. Regresyon modeline göre duygusal yoksunluktaki 1 birimlik bir artışın, işten ayrılma niyetini 0,346 birim artırdığı; sosyal arkadaşlık değişkenindeki bir birimlik artışın ise işten ayrılma niyetini 0,256 birim artırdığı belirlenmiştir. Dolayısıyla duygusal yoksunluğun sosyal arkadaşlığa göre işten ayrılma niyeti üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Literatürde akademisyenlerde iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte yukarıda sözü edilen çalışmalarında Ertosun ve Erdil (2012) korelasyon analizine ek olarak regresyon analizi yaparak iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine olan etkisini de araştırmışlardır. Buna göre duygusal yoksunluktaki 1 birimlik bir artışın, işten ayrılma niyetini 0,205 birim artırdığını; sosyal arkadaşlık değişkenindeki bir birimlik artışın ise işten ayrılma niyetini 0,230 birim artırdığını tespit etmişlerdir (Ertosun ve Erdil, 2012, s.473). Görüldüğü gibi söz konusu çalışmada sosyal arkadaşlığın etkisi duygusal yoksunluğa göre daha büyüktür. Çalışmamızda ise duygusal yoksunluğun işten ayrılma niyeti üzerinde sosyal arkadaşlığa göre daha fazla etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca iş yerinde yalnızlığın her iki boyutunda da işten ayrılma niyetine olan etki daha büyük bulunmuştur.

Çeşitli firmalardan 237 çalışanla gerçekleştirdikleri çalışmada Kaymaz vd. (2014) de iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine olan etkisini araştırmıştır. Çalışmada iş yerinde yalnızlıktaki 1 birimlik artışın işten ayrılma niyetini 0.14 birim artırdığı tespit edilmiştir (Kaymaz vd., 2014, s.50). Görüldüğü gibi tespit edilen etki, çalışmamızda belirlenen etkiden daha düşüktür. Dolayısıyla akademisyenlerin iş yerinde yalnızlıkları işten ayrılma niyeti üzerinde daha büyük bir etki meydana getirmektedir.

Sonuç

Bu çalışmada akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin işten ayrılma niyetine olan etkisi araştırılmıştır. Veri analizleri sonucunda akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. İşyerinde yalnızlık düzeyinin yaşa, çalışma alanına, unvana, yöneticilik görevine ve ders yüküne göre anlamlı bir farklılık göstermediği; cinsiyete, medeni duruma ve ücret memnuniyetine göre ise anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Çalışmada akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı, pozitif ve orta derece bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Duygusal yoksunluk ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve orta derece bir ilişki; sosyal arkadaşlık ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif ve zayıf bir ilişkinin varlığı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma niyetiyle duygusal yoksunluğun sosyal arkadaşlığa göre daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Çalışmada iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır. Buna göre duygusal yoksunluktaki 1 birimlik bir artışın, işten ayrılma niyetini 0,346 birim artırdığı; sosyal arkadaşlık değişkenindeki bir birimlik artışın ise işten ayrılma niyetini 0,256 birim artırdığı saptanmıştır. Dolayısıyla duygusal yoksunluğun sosyal arkadaşlığa göre işten ayrılma niyeti üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, akademisyenler açısından işyeri yalnızlığının önemli bir sorun olduğunu ve fiilen işten ayrılma davranışına bile yol açabileceğini göstermiştir. Bu nedenle üniversitelerde iş yerinde yalnızlığı azaltmak üzere bir takım önlemlerin alınmasında fayda vardır. Örneğin çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, akademisyenlerin

mevcut ücret düzeyinin memnuniyet verici bir seviyeye getirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bunun dışında akademisyenler arasındaki etkileşimi artırıcı sosyal etkinlikler düzenlenmesi, kurum bünyesinde iletişimi artırmak üzere sosyal oda tarzında yerler yapılması, ekip çalışmalarına daha fazla önem verilmesi, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artırıcı stratejiler belirlenerek uygulanması iş yerinde yalnızlığın azaltılmasında önemli bir rol üstlenecektir.

Şüphesiz bu çalışmadan elde edilen sonuçlar sadece Bilecik, Eskişehir ve Bursa illerinde bulunan devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler açısından geçerlidir. Bu nedenle çalışma, Türkiye'deki tüm akademisyenler açısından geçerli sonuçlara ulaştığı iddiasına sahip değildir. Gelecekte tüm akademisyenleri kapsayan bir araştırmanın yapılması ulusal politika geliştirilmesi anlamında daha net ve doğru sonuçlar verebilir. Ayrıca bağlam farklılığından dolayı devlet üniversiteleri ile vakıf üniversiteleri arasında bir ayırım yapılması da uygun olacaktır. Son olarak bu araştırmada işyerinde yalnızlığın doğrudan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Bununla birlikte bu iki değişken arasında yer alan örgütsel bağlılık gibi aracı (moderator) değişkenlerin de analize katılabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Kaynakça

- Ak, B. (2008). Verilerin Düzenlenmesi ve Gösterimi. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (s. 1-47). Ankara: Asil.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N. & Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*. Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü Proje No 99/29, Bursa.
- Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*. <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr/ce/docs/file/ec109.pdf> (07.05.2014).
- Baş, T. (2008). *Anket* (5. Baskı). Ankara: Seçkin.
- BEBKA (2014). 2013 Yılı Ajans Faaliyet Raporu (Ocak-Aralık 2013), http://www.bebka.org.tr/admin/datas/sayfas/files/2013_YILI_AJANS_FAALİYET_RAPORU.pdf (07.05.2014).

- Bhagat, R. S. (1982), Conditions Under Which Stronger Job Performance-Job Satisfaction Relationships May Be Observed: A Closer Look at Two Situational Contingencies, *Academy of Management Journal*, 25(4), 772-789.
- Bluedorn, A.C. (1982). The Theories of Turnover: Causes, Effects, and Meaning, *Research in the Sociology of Organizations*, 1, 75-128.
- Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 55-74.
- Buluş, M. (1997). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 82-90.
- Cam, E. (2004) Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10, <http://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/viewFile/71/210>, (07.05.2014).
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G.D., & Klesh, J.R. (1983). Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members (S.E. Seashore, E.E. III Lawler, P.H. Mirvis and C. Cammann, Eds.), *In Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices*, New York: Wiley.
- Chan, S.H. & Qiu, H.H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109-1127.
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. (1981). *The Experience of Work A Compendium and Review of 249 Measures and their Use*, Academic Pres.
- Coşkuner, S. & Şener, A. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, Kasım, 1-25, http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/AKADEMISYENLERIN_IS_VE_AILE_ALANI_KASIM2013.pdf (09.05.2014).
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28(4), 69-74.
- Demirbaş, B. (2014). İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Demirgil, H. (2008). Parametrik Olmayan (Non-Parametric) Hipotez Testleri. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (s. 83-112). Ankara: Asil.
- DiTommaso, E. & Spinner, B. (1997). Social and Emotional Loneliness: A Reexamination of Weiss' Typology of Loneliness. *Personality and Individual Differences*, 22(3), 417-427.
- Dixon, M. L. (2007). *Leadership Styles, Diversity in Work Groups, Work Group Effectiveness, and Turnover Intention*. (Unpublished Doctor of Philosophy Dissertation). Lynn University, Florida.
- Doğan, T., Çetin, B. & Sungur, M.Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(4), 271-277.
- Dost, M. T. & Cenkseven, F. (2007). Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218.
- Durgut, M. A. (2009). İnsan Kaynakları Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duy, B. (2003). Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.

- Eroğlu, A. (2008). Faktör Analizi. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (s. 319-331). Ankara: Asil.
- Ertosun, Ö. G. & Erdil, O. (2012). The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Flynn, A. A. (2000). *Dimensions of Faculty Organizational Commitment Related to Tenure, Performance and Turnover Intention*. (Unpublished Doctor of Philosophy Dissertation), University of Illinois, Chicago.
- Gierveld, J. (1998). A Review of Loneliness: Concept and Definitions, Determinants and Consequences. *Reviews in Clinical Gerontology*, 8(1), 73-80.
- Gumpert, D. E. & Boyd, D. P. (1984). The Loneliness of the Small-Business Owner. *Harvard Business Review*, 62(6), 18-24.
- Güngörmüş, K. (2011). Hemşirelerin Duygusal Zekaları İle İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Erzurum.
- Gürbüz, S. & Bekmezci, M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Hamamcı, Z. & Duy, B. (2005). Bilişsel Davranışçı Yaklaşım Dayalı Sosyal Beceri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ve Fonksiyonel Olmayan Tutumları Üzerindeki Etkisi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 4(7), 3-20.
- İnandı, Y., Tunç, B., Uslu, F. (2013). Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 219-238.
- İşçi, E. (2010). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kalaycı, Ş. (2008). Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (s. 257-269). Ankara: Asil.
- Kaplan, M. S. (2011). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karaduman, M. (2013). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Karakurt, A. (2012). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kastenbaum, R. J. (1993). Loneliness. *Encyclopedia of Adult Development* içinde (p. 282-285), USA: Oryx Press.
- Kaya, Y. M. (2008). Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- 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.
- Koçak, R. (2005). Duygusal İfade Eğitimi Programının Üniversite Öğrencilerinin Aleksitimi ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(3), 29-45.
- Kozaklı, H. (2006). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Lam, L. W. & Lau, D. C. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282.
- Mercan, N., Oyur, E., Alatur, B., Gül, S. & Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Nayak, N. (2002). *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Factors of Turnover Intention of IRS Procurement Employees*. (Unpublished Doctor of Philosophy Dissertation). Walden University.
- ÖSYM, 2012-2013 Öğretim Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları, <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-69420/h/28ogretimelemanakdgrv.pdf> (10 Nisan 2014).
- Özçelik, H. & Barsade, S. (2011). Work Loneliness and Employee Performance. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Özdemir, M. Ç., Yüksel, G., Cemaloğlu, N., Çakmak, M., Çeliköz, N., Erişen, Y., Unsal, H. & Doğan, O. (2006). *Türkiye Üniversiteleri Öğretim Elemanı Araştırması*, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özdevecioğlu, M., Karaca, M., Demirtaş, Ö. & Bayram, A. (2013). Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failure) Üzerindeki Etkisi. *1. Örgütsel Davranış Kongresi* (15-16 Kasım 2013), Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, Sakarya, 7-15, http://www.odk.sakarya.edu.tr/1_Orgutsel_Davranis_Kongresi_Kitabi.pdf (07.05.2014).
- Özmen, Ö.T., Özer, P. S. & Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Öztürk, H., Sevindik, F. N. & Yaman, S. Ç. (2006). Öğrencilerde Yalnızlık ve Sosyal Destek İle Bunlara Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 383-394.
- Paula, K. (2011). Yalnızlık Hissi: Teorik Yaklaşımlar. (çev.) S. Zengin ve M. Kızılgeçit, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 11(3), 217-229.
- Peplau, L. A. & Perlman, D. (1982). Perspectives on Loneliness. L.A. Peplau ve D. Perlman (Ed.), *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy* içinde (p. 1-18). John Wiley & Sons.
- Perlman, D. & Peplau, L.A. (1998). Loneliness, *Encyclopedia of Mental Health*, Vol. 2, New York Academic Press, pp. 571-581.
- Polat, M. & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Rokach, A. & Bauer, N. (2004). Age, Culture, and Loneliness Among Czechs and Canadians. *Current Psychology*, 23(1), 3-23.
- Russell, D. (1996). UCLA Loneliness scale (version 3): Reliability, validity, and factor structures. *Journal of Personality Assessment*, 66 (1), 20-40.
- Russell, D., Peplau, L. A. & Cutrona, C. E. (1980). The revised UCLA loneliness scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (3), 472-480.
- Russell, D., Peplau, L. A. & Ferguson, M. L. (1978). Developing a measure of loneliness. *Journal of Personality Assessment*, 42 (3), 290-294.
- Selçukoğlu, Z. (2001). Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Silman, F. ve Doğan, T. (2013). Social Intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace. *Spanish Journal of Psychology*, 16 (36), 1-6.
- Sungur, O. (2008). Korelasyon Analizi. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (s. 113-127). Ankara: Asil.
- Şişman, M. & Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 117-128.
- Teoman, D. D. (2007). Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tonta, Y. (2011). Parametrik Olmayan Testler. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, TÜBA Açık Ders Malzemesi, Ankara, <http://www.acikders.org.tr/dersler/sbay-tonta/sbay-dokumanlar/sbay-12-non-parametrik-testler.pptx>, (11 Nisan 2014).
- Turan, A. F. (2010). Üniversite Öğrencilerinin İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmalarını Yordamada Yalnızlık, Benlik Saygısı, Yaş, Cinsiyet ve Romantik İlişki Yaşama Durumunun Rolü. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Türk Dil Kurumu (2014). Yalnızlık. *Güncel Sözlük* içinde, <http://www.tdk.gov.tr> (08.05.2014).
- Türk Eğitim-Sen (2009). *Türkiye'de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, (Araştırma Yöneticisi V. Bilgin), Ankara.
- Vasumathi, A., Govindarajalu, S., Anuratha, E.K. & Amudha, R. (2003). Stress and Coping Styles of an Entrepreneur: An Empirical Study. *Journal of Management Research*, 3(1), 43-51.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Wright, S. L. (2007). The Experience of Loneliness in Organisations. Paris, France: *European Academy of Management Conference* (16-19 May 2007), <http://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/1856>, (22.01.2014), pp. 1-36.
- 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.
- Wright, S.L. (2005). *Loneliness in the Workplace*. (Unpublished Doctor of Philosophy). University of Canterbury.
- Wright, S.L. (2012). Is It Lonely at the Top? An Empirical Study of Managers' and Nonmanagers' Loneliness in Organizations. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 146(1-2), 47-60.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2007). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Genişletilmiş 2. Baskı), Ankara: Detay.
- Yıldız, S. M. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(3), 317-324.
- Yılmaz, E. & Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.
- Yılmaz, E. (2008). Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals. *Social Behavior and Personality*, 36(8), 1085-1096.
- Yüksel, F. (1991). İçsel ya da Dışsal Denetimli Olmanın ve Bazı Değişkenlerin Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyine Etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yürür, S. & Ünlü, O. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.

Ek1. Ölçek İfadeleri

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği

A. Duygusal Yoksunluk

- S1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.
- S2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hissediyorum.
- S3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.
- S4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.
- S5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.*
- S6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.*
- S7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.
- S8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.
- S9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.

B. Sosyal Arkadaşlık

- S10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.*
- S11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.*
- S12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.*
- S13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.
- S14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.*
- S15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.*
- S16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.*

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

- S17. Çoğunlukla üniversitemden ayrılmayı düşünüyorum.
- S18. Büyük bir ihtimalle birkaç yıl içinde başka bir üniversiteye geçmeye çalışacağım.
- S19. Şu an çalıştığım üniversiteden ayrılmak istiyorum.
- S20. Beklenmedik bir durum olmadıkça üniversitemde çalışmaya devam etmeyi düşünüyorum.*
- S21. Daha iyi bir üniversitede çalışma niyetindeyim.
- S22. Başka bir üniversiteden teklif alsam bile üniversitemden ayrılmam.*
- S23. Koşullar elverirse daha iyi şartlara sahip başka bir üniversiteye geçmeyi düşünürüm.

* Ters kodlanan sorular