



[itobiad], 2019, 8 (4): 2485/2500

**İş Yaşamı Yalnızlığının Çalışma Ortamını Değerlendirme
Üzerindeki Etkileri: Hemşire Meslek Grupları Üzerinde Bir
Araştırma**

The Effects of Business Life Loneliness on Assessing the Working
Environment: A Research on Nurse Occupational Groups

Emrah BİLGNER

Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Böl.
Asst.Prof., Hitit University Faculty of Health Sciences Nursing Department
emrahbilgener@hitit.edu.tr
orcid: 0000-0001-9916-3800

Muhammet ÇANKAYA

Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniv., Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Böl.
Asst.Prof., Hitit University, Faculty of Health Sciences, Department Of Health
Management
muhammetcankaya@hitit.edu.tr
0000-0003-3498-7328

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Type	: Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received	: 10.07.2019
Kabul Tarihi / Accepted	: 30.10.2019
Yayın Tarihi / Published	: 30.10.2019
Yayın Sezonu	: Ekim-Kasım-Aralık
Pub Date Season	: October-November-December

Atıf/Cite as: BİLGNER, E, ÇANKAYA, M. (2019). İş Yaşamı Yalnızlığının Çalışma Ortamını Değerlendirme Üzerindeki Etkileri: Hemşire Meslek Grupları Üzerinde Bir Araştırma. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 8 (4), 2485-2500. Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/issue/49747/590211>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 - Karabuk University, Faculty of Theology, Karabuk, 78050 Turkey. All rights reserved.

İş Yaşamı Yalnızlığının Çalışma Ortamını Değerlendirme Üzerindeki Etkileri: Hemşire Meslek Grupları Üzerinde Bir Araştırma

Öz

Bu çalışma; hemşirelerin iş yaşamı yalnızlıklarının çalışma ortamını değerlendirmeleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın evreni; Çorum İlinde bulunan bir kamu hastanesinde hemşire olarak görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Hastanede görev yapan ve anket uygulamasına katılmayı kabul eden 234 hemşire ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda; hemşirelerin iş yaşamı yalnızlıklarının çalışma ortamını değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte iş yaşamı yalnızlığı boyutları ile çalışma ortamını değerlendirme boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Son olarak hemşirelerin “orta düzeyde” iş yaşamı yalnızlığı yaşadıkları ve çalışma ortamlarını da “orta düzey” olarak değerlendirdikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamında Yalnızlık, Hemşirelik Çalışma Ortamı, Hemşire, Hastane, Sağlık.

The Effects of Business Life Loneliness on Assessing the Working Environment: A Research on Nurse Occupational Groups

Abstract

Aim of this study was measuring whether the working life loneliness of nurses had a significant impact on their working environment assessment or not. Target population of the study consists of nurses working in a Public Hospital in Çorum City. As a result of the study which was carried out with 234 nurses who work in the hospital and agreed to participate in the survey application; it was found that working life loneliness of the nurses had a significant impact on their working environment assessment. In addition to this, it was determined that there were significant correlations between the dimensions of the working life loneliness and the dimensions of the working environment assessment. Finally, it was found that the working life loneliness levels and the working environment assessment levels of the nurses were “moderate”.

Key Words: Loneliness at Work, Nursing Work Environment, Nurse, Hospital, Health.



Giriş

Sağlık hizmetlerinin üretildiği kurumlarda görev yapan çalışanlar, kendilerinden sağlık hizmeti talebinde bulunan bireylere doğrudan hizmet sunmaya yönelik bazı faaliyetlerde bulunmaktadır. Sağlık çalışanları bu faaliyetleri gerçekleştirirken oluşabilecek küçük bir hata, geri dönüşü mümkün olmayan ve istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir (Saygılı ve Çelik, 2011).

Sağlık çalışanları uzun mesai, yoğun çalışma, iş çıktısının hasta hayatına önemli düzeyde etki etmesi gibi nedenlerden dolayı iş yerinde stres ve yalnızlık gibi duyguları yaşayabilmektedirler. Kebapçı ve Akyolcu (2011), sağlık sektörü meslek gruplarından biri olan hemşirelerin görevlerini yaparken; çalışan sayısının yetersiz oluşu, uzun çalışma saatleri, aşırı hasta sirkülasyonu, hasta ölümlerinin varlığı, kullanılan araç-gerecin yetersizliği, ekip içi yaşanan sorunlar, ağır bakım gerektiren ve sağlık durumu kritik olan hastalar, hasta yakınları gibi birçok olumsuz durumla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Hemşirelerin karşılaştıkları bu olumsuz çalışma koşulları zaman zaman işyerinde yalnızlık yaşamalarına sebebiyet vermektedir.

Kavramsal Çerçeve

Yalnızlık kavramı; genellikle araştırmacılar tarafından bireyin sosyal ilişkilerindeki nitel ve nicel eksikliklerden kaynaklanan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Peplau ve Perman, 1982). İşyeri yalnızlığı ise; çalışanın işyerindeki sosyal yalnızlığı olarak ifade edilmektedir (Wright vd., 2006). Çalışanın temelde sosyal ilişkiler kurma ve sosyal destek alma konularında yaşadığı sıkıntılar nedeniyle ortaya çıkan iş yaşamındaki yalnızlık; normal yalnızlık duygusundan farklı olarak değerlendirilmekte olup, iş yerinde ve örgütsel yaşamda kendisini gösterebilmektedir. Dahası günlük yaşantısında sağlıklı ve yeterli düzeyde sosyal ilişkilere sahip, kendisini mutlu ve yalnız hissetmeyen bir birey bile, örgütsel yaşamda yaşadığı çeşitli sorunlar nedeniyle kendisini yalnız bırakılmış ve yalnız hissedebilmektedir (Doğan, 2009).

İş yaşamında yalnızlık; literatürde sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk boyutlarından oluşmaktadır (Çetin ve Alacalar, 2016). Sosyal arkadaşlık boyutu, iş yerindeki ilişkilerin niceliğinin algılanması olarak ifade edilmekte ve bu boyutta çalışanın iş yerindeki sosyal çevreye katılamaması, kendisini iş yerindeki sosyal çevrenin bir parçası olarak görememesi gibi durumlar görülmektedir. Sosyal arkadaşlık boyutunda çalışanın diğer çalışanlarla iletişiminin yetersiz olduğu belirtilmektedir. İş yerinde sosyal arkadaşlık boyutunda yalnız olan çalışanların işle ilgili günlük problemlerini ve kişisel fikirlerini dile getirmekte problem yaşadıkları, iş yerinde dinlenme zamanlarında birlikte vakit geçirebilecekleri bir arkadaş bulmakta güçlük çektikleri ve kendilerini çalışma ortamındaki sosyal arkadaş grubunun bir parçası olarak görmedikleri söylenebilir (Mercan vd., 2012). İş yaşamında sosyal yalnızlık yaşayan çalışanlar reddedilme hissine kapılma, sıklıganlık, utangaçlık gibi bir takım hislere



sahiptirler. Örgütler; çalışanlar arasında sosyal etkileşim kurmak amacıyla piknik, parti, yemek gibi sosyal aktiviteler gerçekleştirirler. Mercan vd. (2015) bu türden sosyal faaliyetlere katılmayan çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşamalarının kaçınılmaz olduğunu belirtmişlerdir. İş yaşamında duygusal yoksunluk ise; çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerine dair elde ettiği duygu ve düşünceler olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar; ailelerine, arkadaşlarına ve onlarla olan ilişkilerine yetersiz bağlanma gibi birçok nedenden dolayı duygusal yoksunluk yaşayabilmektedirler. Duygusal yoksunluk boyutunda çalışan, iş arkadaşlarının kendisini anlayamayacağını düşündüğünden düşüncelerini iş arkadaşlarıyla paylaşmamaktadır. Kendisini iş arkadaşları tarafından dışlanmış olarak hissetmekte ve iş arkadaşları ile arasına mesafe koymaktadır. Çalışan, duygusal yoksunluk nedeniyle iş ortamında kendisini huzursuz hissederken, iş arkadaşları ile yakın bir bağ kuramamaktadır (Çetin ve Alacalar, 2016).

İş ortamının sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamı olması durumunda; çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından olumlu etkiler görülmekle birlikte çalışanların iş verimi de olumlu yönde etkilenmektedir. Bunun yanında sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamı; çalışanın sosyal hayatından hizmet sunduğu alana kadar iyilik durumunun devam etmesini de sağlayabilmektedir (Mollaoğlu vd., 2010). Uluslararası Hemşireler Birliği, sağlık kurum ve kuruluşlarında sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamı oluşturularak; çalışanın sağlığı, güvenliği, sosyal yaşamı ve iş verimi üzerinde olumlu bir takım etkilerin görüldüğünü ve bunun da çalışanın iş devamlılığı ile hasta güvenliğinin korunması gibi konularda çok önemli olduğunu belirtmektedir (Erdağı ve Özer, 2015).

Literatürde iş yaşamında yalnızlık algısının bireysel ve örgütsel bazı olumsuz sonuçlara yol açtığını belirten çalışmalar bulunmaktadır. İş yaşamında yalnızlık algısının, çalışanlarda muhakeme yapma ve karar alma yeteneği ile geri çekilme davranışını etkilediği, bireysel ve örgütsel etkililik üzerinde bazı olumsuz sonuçlara yol açabileceği belirtmektedir (Wright, 2005). Bunun yanında; işyeri yalnızlığının çalışanların işten geri çekilmelerine, daha düşük üretkenlik, istek ve performans göstermelerine sebebiyet verdiği, çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde de birtakım olumsuz etkilerinin olduğu yönünde çalışmalar da bulunmaktadır. Yine iş yaşamı yalnızlık algısının çalışanların işten ayrılma niyetlerini pozitif olarak etkilediğine dair bulgular yer almaktadır (Çetin ve Alacalar, 2016).

Bu çalışmada ise; iş yaşamında yalnızlık ve çalışma ortamını değerlendirme kavramlarına değinilerek, örneklem grubu olarak seçilen hemşirelerin iş yaşamında yalnızlık ve çalışma ortamını değerlendirme düzeyleri tespit edilmiştir. Daha sonra iş yaşamı yalnızlığı ve çalışma ortamını değerlendirme boyutlarının birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. Son olarak hemşirelerin iş yaşamı yalnızlıklarının çalışma ortamını değerlendirmeleri üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Her iki kavramın başka örgütsel faktörlerle veya demografik özelliklerle olan ilişkisinin incelendiği diğer çalışmalarından farklı olarak birlikte ele alınmalarının ilgili sektöre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

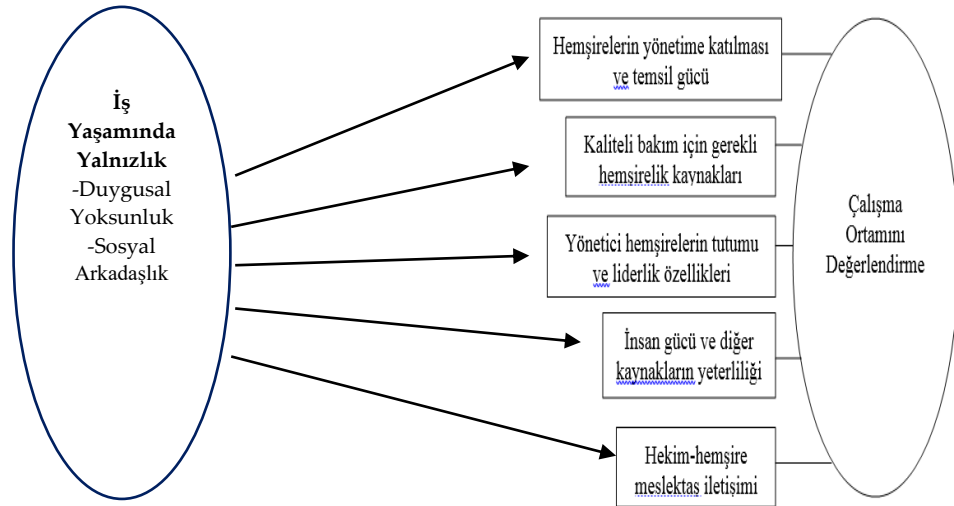


Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; hemşirelerin iş yaşamındaki yalnızlıklarının çalışma ortamını değerlendirmelerinde ne derece etkili ve ilişkili olduğunun tespit edilmesidir. Araştırmada öncelikle; ölçeklere ait boyutların birbirleriyle olan ilişki düzeyleri ve bu ilişkilerin anlamlı olup olmadığı korelasyon analizi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise iş yaşamında yalnızlık ölçeği boyutlarının (bağımsız değişkenler) çalışma ortamını değerlendirme düzeyine (bağımlı değişken) olan etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın amacına uygun olarak araştırma modeli oluşturulmuştur (Şekil1).

Şekil 1. Araştırma Modeli

Yöntem



Araştırmanın Soruları

- Hemşirelerin iş yaşamında yalnızlık algıları ile çalışma ortamını değerlendirme düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
- Hemşirelerin iş yaşamında yalnızlık algılarının çalışma ortamını değerlendirmelerine etkisi var mıdır?

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni Çorum İlinde bulunan bir kamu hastanesinde görev yapan 560 hemşireden oluşmaktadır. Zaman kısıtlaması nedeni ile araştırmada basit



tesadüfi örneklem yöntemi ile örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Araştırma için ulaşılan örneklem sayısı ise 234 hemşireden oluşmaktadır

Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç bölüm ve 56 ifadeden oluşan anket form uygulaması kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde sosyo-demografik özelliklerinden oluşan 6 maddelik soru, ikinci bölümünde hemşirelerin çalışma ortamını değerlendirme düzeyinlerini tespit etmek için 31 maddelik “Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği”, üçüncü bölümünde ise; iş yeri yalnızlığı algılarını ölçmeye yönelik 16 maddelik “İş Yeri Yalnızlığı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir.

Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği; Bu ölçek; Lake (2000) tarafından geliştirilen ve 65 ifadeden oluşan “Hemşirelik İş İndeksi” çalışma verilerinden türetilmiştir. Lake araştırmasında bu ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik değerini 0.82 değerinde bulmuştur. Türkmen vd. (2011) ise bu ölçeği geliştirmiş, 5 boyut ve 31 ifadeden oluşan “Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği” olarak isimlendirmişlerdir. Ölçeğin boyutları; hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü, kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları, yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri, insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği ve hekim-hemşire-meslektaş iletişimi şeklindedir. Türkmen vd. ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik değerini 0.94 olarak hesaplamış, ölçeğin alan yazında kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu belirtmişlerdir (Türkmen vd., 2011).

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği; Çalışanların iş yaşamında yaşadıkları yalnızlığı ölçmek amacıyla Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilmiş olan “Loneliness in the Workplace” (LAWS) ölçeği Doğan vd. (2009) tarafından Türkçeye uyarlanarak “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” olarak isimlendirilmiştir. Ölçek 2 boyut ve 16 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki boyutlar; duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarıdır. Doğan ve diğerleri geliştirdikleri, ölçek için iki güvenilirlik ölçümü yaparak ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik değerlerini 0.82 ve 0,90 olarak hesaplamıştır. Ölçeğin Türk kültüründe iş yaşamında yalnızlığı değerlendirmek için yeterli düzeyde geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu belirtilmiştir (Doğan vd., 2009).

Verilerin Analizi

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler; frekans ve yüzde analizi ile incelenmiştir. Ölçek altboyutları için ortalama değerler kullanılmıştır. Ölçek altboyutlarının birbirleriyle olan ilişkileri ise korelasyon analizi kullanılarak ölçülmüştür. Son olarak katılımcılara ait iş yaşamındaki yalnızlık boyutlarının çalışma ortamını değerlendirme üzerindeki etkisi çoklu doğrusal regresyon



analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışmada, anlamlılık düzeyi $p < 0,01$ olarak alınmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma uygulaması için Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan gerekli araştırma izni alınmıştır (Karar No. 2018-57). Araştırmaya katılan bireylerin yazılı bilgilendirilmiş onamları alınmış ve Helsinki Deklarasyon'una sadık kalınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma; Çorum ilindeki bir kamu hastanesinde görev yapan hemşirelerle yapılmıştır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının Türkiye için genellenebileceği düşünülmemelidir. Ayrıca araştırmanın yapıldığı tarihlerde görevi başında bulunmayanlar ve çalışmaya katılmak istemeyenler de araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Bununla birlikte anket sorularını yanıtlayanların, ifadeleri içtenlikle yanıtladıkları kabul edilmiştir.

Bulgular

Katılımcıların %63,7'si kadın, %59,4'ü 30 yaşından büyük, %54,2'si lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip, %73,1'i 10 yıl ve altında aynı kurumda çalışmaktadır. Yine katılımcıların ise %51,7'si 10 yıl ve altında mesleki deneyime sahip ve %32,4'ü haftada 49 saat ve üzerinde çalışma süresine sahiptir (Tablo 1).

Tablo 1. Demografik Özellikleri İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (n=234)

Değişkenler	n	%	Değişkenler	n	%		
Yaş	<21	17	7,3	Cinsiyet	Kadın	149	63,7
	21-30	78	33,3		Erkek	85	36,3
	31-40	80	34,2	Kurumdaki Çalışma Süresi	<1 yıl	33	14,1
	>41	59	25,2		1-5 yıl	80	34,2
Eğitim Düzeyi	Lise	50	21,4	Meslekteki Çalışma Süresi	6-10 yıl	58	24,8
	Önlisans	57	24,4		11-15	44	18,8
	Lisans	109	46,5		>16 yıl	19	8,1
	Lisansüstü	18	7,7		<1 yıl	22	9,4
Haftalık Çalışma Süresi	<41 saat	40	17,1	Meslekteki Çalışma Süresi	1-5 yıl	48	20,5
	41-48 saat	117	50,0		6-10 yıl	51	21,8
	49-56 saat	62	26,5		11-15	53	22,6
	>57 saat	15	6,4		16-20	29	12,4
				>21 yıl	31	13,2	

Çalışmada kullanılan "Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği" 5 boyuttan oluşmakta olup; boyutlar 0,716 ile 0,858 arasında güvenilirlik düzeylerine sahiptir. 0,70 ve üzerinde güvenilirlik düzeyinde olan boyutların güvenilir olduğu belirtilmektedir (Leech vd., 2005). Bu nedenle "Çalışma Ortamını



Delerğendirme Ölçeği"nin tüm boyutlarının güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Çalışmada kullanılan diğer bir ölçek ise; "İş YaşamındaYalnızlık Ölçeği" dir. Ölçek; 2 boyuttan oluşmakta ve boyutlar 0,812 ile 0,831 güvenilirlik düzeylerindedir. İşyeri yalnızlığı ölçeğinin tüm boyutlarının güvenilir olduğu söylenebilir. İşyeri yalnızlığı ölçeğinin tüm boyutlarının 0,70 ve üzerinde güvenilirlik düzeyinde olduklarından ölçeğin güvenilir olduğu görölmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Ölçek Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçek Boyutları		İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği	Hemşirelerin yönetime katılımı ve temsil gücü	9	0,858
	Kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları	10	0,843
	Yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri	5	0,809
	İnsan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği	4	0,785
	Hekim-hemşire-meslektaş iletişimi	3	0,716
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	Duygusal Yoksunluk	9	0,831
	Sosyal Arkadaşlık	7	0,812

Katılımcıların çalışma ortamını değerlendirme ve iş yaşamında yalnızlık ölçeklerindeki ifadelere vermiş oldukları cevaplar sonucunda oluşan ortalamalar; literatürdeki Soh vd. (2010), Chang vd. (2011) ve Chasanah'ın (2012) çalışmaları incelenerek yorumlanmıştır. Buna göre; 1,0-2,33 arasındaki değerler; "düşük katılım", 2,34-3,66 arasındaki değerler; "orta düzeyde katılım" ve son olarak 3,67-5,0 arasındaki değerler; "yüksek katılım" olarak değerlendirilmiştir. Son olarak algı ortalamaları yorumlanırken düşük katılım; düşük algı, orta düzeyde katılım; orta seviyede algı ve yüksek katılım ise; yüksek düzeyde algı şeklinde ifade edilmiştir. Katılımcıların çalışma ortamını değerlendirme ölçeği boyutlarındaki katılım ortalamaları değerlendirildiğinde; insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği (2,61), hemşirelerin yönetime katılımı ve temsil gücü (2,75), yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri (2,81), kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları (3,03) ve hekim-hemşire-meslektaş iletişimi (3,06) boyutlarının tümüne orta düzeyde (2,33-3,66) katılımın olduğu söylenebilir. Katılımcıların duygusal yoksunluk (2,58) ve sosyal arkadaşlık (3,21) boyutlarına da orta düzeyde katıldıklarını söylemek mümkündür. Ölçeklerin geneli için değerlendirme yapıldığında ise; Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği (2,85) ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (2,90) için katılım düzeylerinin yine "orta düzeyde" oldukları görölmektedir. Buna göre hemşirelerin; ölçeklerin geneli ve boyutlarına "orta düzeyde" katıldıkları söylenebilir (Tablo 3).



İş Yaşamı Yalnızlığının Çalışma Ortamını Değerlendirme Üzerindeki Etkileri: Hemşire Meslek Grupları Üzerinde Bir Araştırma

Tablo 3. Değişkenlere Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Ölçek Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği	Hemşirelerin yönetime katılımı ve temsil gücü	2,75	,72
	Kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları	3,03	,66
	Yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri	2,81	,83
	İnsan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği	2,61	,86
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	Hekim-hemşire-meslektaş iletişimi	3,06	,77
	Duygusal Yoksunluk	2,58	,75
Ölçeklerin Genel Ortalamaları	Sosyal Arkadaşlık	3,21	,78
	Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği	2,85	,66
	İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	2,90	,44

Değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri yorumlanırken; <0,25; çok zayıf düzeyde ilişki, 0,26-0,49; zayıf düzeyde ilişki, 0,50-0,69; orta düzeyde ilişki, 0,70-0,89; yüksek düzeyde ilişki ve >0,90; çok yüksek düzeyde ilişki şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2010). Tablo 4'te katılımcıların çalışma ortamını değerlendirme ölçeği boyutları ile iş yaşamında yalnızlık ölçeği boyutları arasındaki ilişki düzeyleri ve bu ilişkilere ilişkin anlamlılık düzeyleri gösterilmektedir. Elde edilen bulgulara göre; çalışma ortamını değerlendirme ölçeği boyutları ile iş yaşamında yalnızlık ölçeği boyutları arasında 0,184 ile 0,537 aralığında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Çalışma ortamını değerlendirme ve iş yaşamında yalnızlık ölçeklerine ait boyutların birbirleriyle olan ilişkileri değerlendirildiğinde; boyutlar arasındaki en düşük anlamlı ilişki; "yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri" boyutu ile "duygusal yoksunluk" (0,184; çok zayıf düzeyde) boyutu arasındadır. Bununla birlikte en yüksek ilişki ise; "kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları" ile "sosyal arkadaşlık" boyutları arasında (0,537; orta düzeyde) tespit edilmiştir (p<0,01) (Tablo 4).

Tablo 4. Değişkenlere Ait Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7
1 Hemşirelerin yönetime katılımı ve temsil gücü	(r) 1 p						
2 Kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları	(r) ,713** p ,000	1					
3 Yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri	(r) ,779** p ,000	,698**	1				
4 İnsan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği	(r) ,729** p ,000	,565**	,669**	1			
5 Hekim-hemşire-meslektaş iletişimi	(r) ,639** p ,000	,762**	,597**	,553**	1		
6 Duygusal Yoksunluk	(r) ,303** p ,000	-,031	,184**	,192**	-,056	1	



	p	,000	,318	,002	,002	,199	
7 Sosyal Arkadaşlık	(r)	,316**	,537**	,258**	,255**	,472**	-,348**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000

** p<0,01 anlamlılık

Ayrıca iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin duygusal yoksunluk boyutu; hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü boyutuyla (0,303) “zayıf düzeyde”, insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği boyutuyla ise (0,192) “çok zayıf düzeyde” anlamlı ilişkilere sahiptir. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin sosyal arkadaşlık boyutu ise; hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü boyutuyla (0,316) “zayıf düzeyde”, yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri (0,258) ve insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği (0,255) boyutlarıyla “çok zayıf düzeyde” anlamlı ilişkilere sahiptir. Buna karşın iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin “duygusal yoksunluk” boyutu hem “kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları” (p=0,318) hem de “hekim-hemşire-meslektaş iletişimi” (p=0,199) boyutları herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır. Tüm bu bulgulara göre H1 hipotezinin kısmen desteklendiğini söylenebilir.

Tablo 5. İş Yaşamındaki Yalnızlık Boyutlarının Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi Üzerine Etkisi (Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi)

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER		BAĞIMLI DEĞİŞKEN	
		Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi	
R ²		0,271	
F		42,947 (p=0,000)	
Durbin Watson		1,53	VIF/Tolerans
Duygusal Yoksunluk	β	0,287	1,13/,879
	p	0,000*	
Sosyal Arkadaşlık	β	0,449	1,13/,879
	p	0,000*	

*p<0,01 anlamlılık

Hemşirelerin iş yaşamındaki yalnızlıklarının çalışma ortamlarını değerlendirmelerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı ve etkisi varsa bunun düzeylerini tespit etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 5’te gösterilmektedir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; hemşirelerin çalışma ortamını değerlendirme düzeylerinin %27,1’i (R²=0,271) iş yaşamında yalnızlık boyutları tarafından açıklanabilmektedir. Bulgulara göre, hemşirelerdeki iş yaşamında yalnızlık algısı; çalışma ortamını değerlendirme üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (F=42,947; p<0,01). Analiz sonuçlarına göre; sosyal arkadaşlık boyutundaki bir birimlik artış, çalışma ortamını değerlendirme üzerinde 0,449 birimlik artışa yol açmaktadır (p<0,01). Yine duygusal yoksunluk boyutundaki bir birimlik artışın ise, çalışma ortamını değerlendirme üzerinde 0,287 birimlik bir artışa yol açtığı elde edilen bulgular arasındadır (p<0,01). Elde edilen bulgulara göre H2 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir (Tablo 5).



Tartışma ve Sonuç

Hemşirelerin iş yaşamında yalnızlık yaşamaları durumunda hissettikleri bu iş yaşamı yalnızlıklarının çalışma ortamını değerlendirme düzeylerine ne derece etki ettiği ve bu iki olguya ilişkin boyutların birbirleriyle hangi düzeyde ilişkili olduğunu incelemek amacıyla Çorum İlindeki bir sağlık kurumunda 234 katılımcıyla anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışma bulgularına göre; iş yaşamında yalnızlık ölçeği boyutları ile çalışma ortamını değerlendirme ölçeği boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiş olup, bu ilişkiler; “çok zayıf”, “zayıf” ve “orta düzeyde” ilişkilerdir. Boyutar arasında en düşük anlamlı ilişki; duygusal yoksunluk boyutu ile yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu arasında (0,184) “çok zayıf düzeyde”, en yüksek ilişki ise; sosyal arkadaşlık boyutu ile kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları boyutu arasında (0,537) “orta düzeyde” olarak bulunmuştur. Buna karşın çalışma bulgularında boyutlar arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı durumlar da görülmektedir. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin duygusal yoksunluk boyutu; çalışma ortamını değerlendirme ölçeğinin kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları (p=0,318) ve hekim-hemşire-meslektaş iletişimi (p=0,199) boyutlarıyla anlamlı ilişkilere sahip değildir. Saygılı ve Çelik (2011), çalışma ortamı ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışma ortamı boyutlarının içsel, dışsal ve genel iş doyumları ile anlamlı ilişkilere sahip olduklarını belirtmiştir. Benzer şekilde Laschinger vd. (2001), çalışma ortamındaki işbirliğinin işdoyumu ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışmada hemşirelerin iş yaşamında yalnızlık algılarının çalışma ortamının değerlendirmeleri üzerinde etkisi de incelenmiştir. Bu doğrultuda iş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin iki boyut olan; sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk boyutlarının çalışma ortamını değerlendirme üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; iş yaşamında yalnızlık ölçeği boyutları çalışma ortamını değerlendirme düzeyinin %27,1’ini ($R^2=0,271$) açıklayabilmektedir. Ayrıca hemşirelerdeki iş yaşamında yalnızlık algısı; çalışma ortamını değerlendirme üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($F=42,947$; $p<0,01$). Bulgulara göre; sosyal arkadaşlık boyutundaki bir birimlik artış, çalışma ortamını değerlendirme üzerinde 0,449 birimlik artışa yol açmaktayken, duygusal yoksunluk boyutundaki bir birimlik artış ise, çalışma ortamını değerlendirme üzerinde 0,287 birimlik bir artışa yol açmaktadır ($p<0,01$). Böylelikle çalışma ortamını değerlendirme üzerinde sosyal arkadaşlık boyutunun duygusal yoksunluk boyutuna göre daha yüksek düzeyde etki ettiği söylenebilir. Yurcu ve Kocakula (2015) iş yaşamında yalnızlığın öznel iyi oluş üzerindeki etkisini incelemiş ve çalışma sonucunda; iş yaşamında yalnızlık algısının öznel iyi oluş üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışma bulgusunda; katılımcıların sosyal arkadaşlık düzeyleri artarken öznel iyi oluş düzeyleri yükselmekte fakat duygusal yoksunluk algıları arttığında ise öznel iyi oluş düzeyleri düşmektedir. Çalışmada ayrıca öznel iyi oluş üzerinde sosyal arkadaşlık boyutunun duygusal yoksunluk boyutuna göre daha önemli bir



bağımsız değişken olduğu belirtilmiştir. Erdirençelebi ve Ertürk (2018) tarafından Konya İlinde 182 çalışan ile yapılan çalışma sonucunda; çalışanların iş yaşamı yalnızlıklarının iş tatmini üzerinde negatif yönde etkilerinin olduğu ve yine çalışanların iş yaşamında yalnızlık yaşamaları durumunda bu durumun çalışanların işten ayrılmaları üzerinde pozitif yönde etkilerinin olduğu belirtilmiştir

Elde edilen bulgulara göre araştırmadaki hipotezler değerlendirilmiş ve hipotez sonuçları şu şekilde özetlenmiştir.

Tablo 6. Hipotez Sonuçları

Hipotez	Değerlendirme Sonucu
H1: Çalışanların iş yaşamında yalnızlık algıları ile çalışma ortamını değerlendirmeleri arasında anlamlı ilişkiler vardır.	Kısmen Kabul
H2: Çalışanların iş yaşamında yalnızlık algılarının çalışma ortamını değerlendirmelerine etkisi vardır.	Kabul

Çalışmada kurulan 2 hipotezden ilki; incelenen iki değişkene ait boyutlarının birbirleriyle anlamlı ilişkilerinin olduğuna yöneliktir. Korelasyon analizi sonucunda boyutların tümü için anlamlı ilişkilerin olmaması nedeniyle bu hipotezin kısmen doğrulandığı görülmektedir. Bu nedenle H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Erdirençelebi ve Ertürk (2018) tarafından yapılan çalışmada; iş yaşamı yalnızlığı boyutları ile iş tatmini boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunurken, iş yaşamı yalnızlığı boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer bir hipotez ise; bağımsız değişken olarak ele alınan iş yaşamında yalnızlık değişkeni boyutlarının bağımlı değişken olarak belirlenen çalışma ortamını değerlendirme üzerinde anlamlı etkisinin olup olmadığına ilişkindir. Yapılan analiz sonucunda iş yaşamında yalnızlık değişkeni boyutlarından hem sosyal arkadaşlık hem de duygusal yoksunluk boyutlarının çalışma ortamını değerlendirme üzerinde anlamlı etkilere sahip olması nedeniyle H2 hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Böylelikle H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Yukarıda bahsi geçen bulgulara ek olarak bu çalışmada; hemşirelerin çalışma ortamını değerlendirme ve iş yaşamında yalnızlık ölçeklerinin boyutlarına ilişkin ortalamalar da incelenmiştir. Buna göre hemşirelerin çalışma ortamını değerlendirme boyutlarına katılım ortalaması değerleri; insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliğinde (2,61), hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücünde (2,75), yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özelliklerinde (2,81), kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynaklarında (3,03) ve hekim-hemşire-meslektaş iletişiminde (3,06) düzeyindedir. Diğer bir ifadeyle hemşireler; çalışma ortamlarının düzeyini “orta düzey” olarak değerlendirmişlerdir. Mollaoğlu vd.(2010) tarafından Sivas İlindeki kamu hastanelerinde çalışan 387 hemşire ile yapılan çalışma sonucunda; hemşirelerin çalışma ortamlarını “olumlu” olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir. Saygılı ve Çelik (2011) tarafından



Kırıkkale İlindeki 255 sağlık sektörü çalışanı ile yapılan çalışma sonucunda ise; idari birimlerde çalışanların memurların (3,60), hemşire/ebe/sağlık memuru (3,20) çalışanlarına göre çalışma ortamlarını daha olumlu değerlendirdikleri sonucu bulunmuştur. Erdağı ve Özer (2015) tarafından Erzurum'daki kamu hastanelerinde çalışan 308 hemşire ile yapılan çalışma sonucunda; hemşirelerin çalışma ortamlarını "orta düzeyde" algıladıkları ve görev yaptıkları bölümlerin çalışma ortamlarını değerlendirme boyutlarından kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları boyutu haricinde diğer 4 boyutta anlamlı farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir.

Çalışmadaki bir diğer değişken olan iş yaşamında yalnızlık boyutlarından duygusal yoksunluk (2,58) ve sosyal arkadaşlık (3,21) boyutlarının da katılımcılar tarafından yine "orta düzeyde" değerlendirildiği görülmüştür. Başka bir ifadeyle hemşirelerin; "orta düzeyde" iş yaşamında yalnızlık algısına sahip oldukları söylenebilir. Nihayetinde; hemşirelerin çalışmada kullanılan her iki ölçekteki tüm boyutlara "orta düzeyde" katıldıklarını söylemek mümkündür. İşyerinde yalnızlık, iş stresi, işe yabancılaşma ve performans, profesyonel meslek hayatında insan ilişkilerini ve örgütsel sonuçları etkileme potansiyeli taşıyan konular arasında gösterilmektedir (Şantaş vd., 2016). Hemşirelerde çalışma ortamıyla ilgili sorunların kurum ve mesleki bağlılıklarına etki ettiği, işverenle çalışan arasındaki iş ilişkisinin bozulmasına neden olduğu belirtilmektedir. İş koşullarında var olan sağlıksız çalışma ortamı, uzun çalışma süreleri ve ağır iş yükü ile profesyonel rolleri yerine getirmedeki çeşitli sorunlar gibi nedenler hemşirelerin fiziksel ve psikolojik sağlığını etkilemektedir (Mollaoğlu vd., 2010). Bu bulgulara ek olarak bir başka çalışmada işyeri yalnızlığının; çalışanların iş verimi ve örgütsel bağlılık düzeylerini düşürdüğünü, iş tatminlerinde azalmaya yol açtığını, sosyal ilişki problemleri ve yüksek işten ayrılma niyetinin oluşması gibi bazı olumsuz sonuçlarının olduğunu belirtmiştir (Cindiloğlu vd., 2017). Bir başka çalışmada ise Dumlupınar Üniversitesinde 228 akademik ve idari personel ile yapılmış olup; çalışanlarda çok düşük düzeyde iş yeri yalnızlığı tespit edilmiştir (Mercan vd., 2012). Eğitim sektöründeki 103 çalışanla yapılan bir başka araştırma sonucunda ise; katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık açısından düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları görülmüş ve iş yaşamında yalnızlık düzeyinin azaldıkça duygusal zekâ ve psikolojik sermayenin arttığı belirtilmiştir (Mercan vd., 2015).

Hastaların bakımı ve hekim tarafından belirlenen tedavinin takip edilmesi, hastaya yönelik birtakım tıbbi müdahalelerin yapılması, hasta ve hasta yakınlarının bilgilendirilmesi gibi birçok görevlerin yanısıra görev tanımlarında yer almayan birçok farklı işi yerine getiren hemşireler; iş yoğunlukları nedeniyle zaman zaman iş yaşamında yalnızlıklar yaşayabilmektedirler. Bu çalışmadaki bulgular; hemşirelerin orta düzeyde iş yaşamı yalnızlığı yaşadıklarını göstermektedir. Bu bağlamda hemşirelerin iş yaşamında orta veya yüksek düzeyde yalnızlık algısı yaşamamaları için sağlık sektöründeki yöneticilere bazı görevler düşmektedir. Bu önerileri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:



- Hemşirelerin, meslektaşları ve diğer çalışanlarla olan iletişim seviyelerinin yükseltilebilmesi için mesai içinde ya da mesai dışında birtakım örgütsel etkinliklerin yapılması yararlı olabilir. Bu kapsamda iş yerlerinde ve servislerde doğum günü kutlama etkinlikleri, kurum içi eğitim programlarında empati eğitimleri, bazı eğlenceli ekip oyunları gibi sosyal aktiviteler düzenlenebilir. Kurum dışında ise sinema, tiyatro gibi eğlenceli sanatsal bazı etkinlikler, ekip ruhunu ön plana çıkaracak spor müsabakaları ile piknik gibi sosyal etkinlikler düzenlemek çalışanlar arasındaki iletişimin artırılmasına olumlu katkılar yapabilir. Bu türden faaliyetler, hemşirelerin çalışma arkadaşlarıyla kurdukları sosyal arkadaşlıklarını geliştirebilir ve duygusal yoksunlukları azaltabilir.
- Sağlık kurum ve kuruluşlarında hemşirelerin yönetime katılma imkânları geliştirildiğinde ve temsil gücü iyileştirildiğinde ve kaliteli bakım için gerekli olan hemşirelik kaynakları zenginleştirildiğinde çalışma koşullarında iyileşmeler görülebilecektir.

Sağlık kurum ve kuruluşlarındaki yöneticiler tarafından tüm bu düzenlemeler yapıldığında hemşireler ve diğer sağlık sektörü çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık algılarında azalmalar görülebilir, çalışma koşullarında iyileştirmeler olacağından çalışanların motivasyonlarında, performanslarında ve örgütsel bağlılıklarında artışlar görülebilir.

Gelecekte yapılması planlanan akademik çalışmalarda iş yaşamında yalnızlık algısının çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki etkilerinin araştırılması yararlı olabilir. Bunun yanında stres, takım ruhu ve liderlik davranışlarının çalışma ortamını değerlendirme üzerindeki etkileri de araştırılarak sağlık sektörü ve akademik camiaya önemli katkılar sunabilir.

Kaynakça

Chang Y. M, Lai C. T, Lau A. N, Lee M. S, Tan G. K. (2011). Factors that influence job performance in Generation, Y. UTAR.

Chasanah A. H. (2012). Friend-Ing Facebook: Revisiting Facebook and College Students' and Social Capital. Paper presented at the International Conference on Communication, Media, Technology and Design: Proceedings of International Conference held in Istanbul, Turkey.

Cindiloğlu M, Polatçı S, Özçalık F, Gültekin Z. (2017). İşyeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. Ege Akademik Bakış Dergisi, 17(2), 191-200.

Çetin, A, Alacalar Çakır, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(27), 193-216.



Doğan T, Çetin B, Sungur M.Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, (10), 271-277.

Erdağı S, Özer N. (2015). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının, Hasta Güvenliği Kültürü Algılarının ve Tükenmişlik Durumlarının İncelenmesi. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 18(2), 94-106.

Erdirençelebi M, Ertürk E. (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-618.

Kalaycı Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, Ankara.

Kebapçı A, Akyolcu N. (2011). Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 11(2) 59-67.

Lake, E. T. (2002). Development of The Practice Environment Scale of The Nursing Work Index. *Research in Nursing Health*, 25, pp.176-188

Laschinger H. K. S, Shamian, J, Thomson D. (2001). Impact of Magnet Hospital Characteristics on Nurses' Perceptions of Trust, Burnout, Quality of Care, And Work Satisfaction. *Nursing Economics*, 19(5), 209-219.

Leech N, Barrett K. C, Morgan G. A. (2005). SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation, 2nd Edition, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc.

Mercan N, Demirci K, Özler D. E, Oyur E. (2015). İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zeka ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 197-211.

Mercan N, Oyur E, Alamur B, Gül S, Bengül S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.

Molloağlu M, Fertelli T. K, Tuncay F. Ö. (2010). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5(15), 17-30.

Peplau L. A, Perlman D. (1982). Perspectives on Loneliness. In: Peplau, L.A., and Perlman, D., (Eds.) *Loneliness: A Sourcebook of Current theory, research and therapy*. New York: John Wiley & Sons, pp.1-18.

Saygılı M, Çelik Y. (2011). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Alguları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1) 39-71.

Şantaş G, Işık O, Demir A. (2016). The Effect of Loneliness at Work; Work Stress on Work Alienation and Work Alienation on Employees' Performance in Turkish Health Care Institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.



Tuan Soh T. M, Arsada N. M, Osman K. (2010). The Relationship of 21 St Century Skills on Students' Attitude and Perception Towards Physics in Procedia- Social and Behavioral Sciences, (7) pp. 546-554
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.10.073>.

Türkmen E, Badır A, Balcı S, Akkuş-Topçu S. (2011). Hemşirelik İş İndeksi- Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. Turkish Journal of Research & Development in Nursing, 13(3), 5-20.

Wright S. L. (2005). Loneliness in The Workplace (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.

Wright S. L., Burt C. D. B, Strongman K.T. (2006). Loneliness in The Workplace: Construct Definition and Scale Development, New Zealand Journal of Psychology, 35(2), pp.59-68.

Yurcu G, Kocakula Ö. (2015). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yalnızlığının Özel İyi Oluş Üzerine Etkisi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(1), 30-41.

