

Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri

Effects Of Employees' Perception Of Organizational Loneliness On Job Satisfaction and Intention to Leave

Meral ERDİRENÇELEBİ*
Ebru ERTÜRK**

Öz

Bu çalışmada işletmelerdeki çalışanların örgütsel yalnızlık algıları ile iş tatminleri, işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmak amaçlanmıştır. Literatürde örgütsel yalnızlık iş tatmini ya da işten ayrılma niyeti arasında bulunan ilişkiye dair sınırlı sayıda araştırma mevcuttur. Araştırma amacı doğrultusunda Konya il merkezindeki iki kamu bankası çalışanları esas alınmıştır. Anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Büro çalışanlarından geri dönen anket sayısı 182 olmuştur. Veriler, betimleyici analizler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli ile değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel yalnızlığın iş tatminini azalttığı ve işten ayrılmayı tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yalnızlık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

Jel kodları: M19, M54.

Abstract

In this study, it was aimed to investigate whether there is a relationship between perceptions of organizational loneliness and job satisfactions and intentions to leave work. There is limited research in the literature on the relationship between organizational loneliness and job satisfaction or intent to leave work. Two public bank employees in Konya province center were taken as the basis for the research purpose. Data were collected by questionnaire method. The number of the questionnaires returned from the office staff was 182. The data were evaluated with descriptive analysis, explanatory and confirmatory factor analysis, correlation analysis and Structural Equation Model. According to the results of the analysis, organizational loneliness has resulted in reducing job satisfaction and triggering intention to leave work.

Key Words: Organizational Loneliness, Job Satisfaction, Intention to Leave

Jel Codes: M19, M54.

Giriş

Günümüz rekabet şartları gereği, işletmeler sürdürülebilirliklerini sağlamak amacıyla etkinlik ve verimliliklerini artırmak zorundadırlar. Tam da burada “mutlu işletme” kavramı ortaya çıkmaktadır. Mutlu işletme yaratmada etkinlik ve verimliliğin yanı sıra çalışan mutluluğu, özlem ve beklentilerinin karşılanması söz konusudur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013, 4). Çünkü işletmelerin sürdürülebilirliklerinde insan kaynakları kritik başarı faktörünü oluşturmaktadır. Fiziksel ve duygusal özellikleri kişiden kişiye farklılık gösteren çalışanlar doğaları gereği sosyal yapılardır ve işletmeler çalışanlarının oluşturduğu sosyal yapılar bütünüdür. Çalışanlar arası gelişen bu ilişkiler bütünü, bireylerin işe, arkadaşlarına ve işletmeye olan tutum ve davranışlarında etkili olmaktadır. Çalışanlar arası ilişkilerde yaşanan ve çözülemeyen bazı sorunlar onların fiziksel ve duygusal mutlu oluşlarını etkileyerek iş yerinde yalnızlığa itmektir. Bu durum ise iş tatminini düşürmekte, örgütsel bağlılığı azaltmakta ve sonuçta işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Hâlbuki rekabette önemli bir güç kaynağını oluşturan uzman insan kaynağının işletmeden ayrılması istenen bir durum değildir.

Buradan hareketle, hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden olan bankalarda, yaşanan işyeri yalnızlığının, iş tatmini, işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmak amaçlanmıştır.

* Dr. Öğr. Üye., Necmettin Erbakan Üniversitesi, UBF Bankacılık Bölümü, merdirencelebi@konya.edu.tr.

** Dr. Öğr. Üye., Necmettin Erbakan Üniversitesi, UBF Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, ebruerturk@konya.edu.tr.

Araştırma amacı doğrultusunda Konya il merkezindeki iki kamu bankası çalışanları esas alınmıştır. Anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, örgütsel yalnızlık algısı iş tatminini negatif yönde; işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir. Çalışanların iş tatmini algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde ve örgütsel yalnızlık algısı iş tatmini aracılığı ile işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel Yalnızlık

Yalnızlık kavramı, “yalnız olma durumu, kimsesizlik” biçiminde tanımlamaktadır (TDK, 2017). Peplau & Perlman (1982, s.2-3), yalnızlığın sosyal ilişkilerdeki birtakım noksanlıklar nedeniyle meydana gelen kişisel bir durum olduğunu ve can sıkıcı olduğunu ifade etmektedirler. De Jong-Gierveld (1987, s.120), yalnızlığı kişinin bazı sosyal ilişkiler kuramaması ya da geliştirememesi sonucu yaşadığı kötü ve kabullenilmesi zor bir durum biçiminde tanımlamaktadır. Güney’ göre (2004, s.260), yalnızlık kavramı; kişinin ilişki kurmada başarısızlığı sonucu oluşan memnuniyetsizlik veya ruhsal sıkıntıdır.

Yalnızlık, kişinin ideal sosyal çevresi ile olan sosyal ve samimi (kişiler arası iyi ilişkiler) ilişki ağında bir takım eksikliklerinden özellikle de bu ağın dar oluşundan kaynaklanan, sıkıntı verici ve üzücü bir süreçtir (Wright, 2005, s.15; Wright vd., 2006, s.60). Diğer yandan ilişki yapısında ters giden bazı hususlara dair bir ipucudur (Oğuz ve Kalkan, 2014, s.788). Yakut ve Certel’e göre (2006, s.172); kişinin ait olma, kabul görme, takdir edilme, vb. psiko-sosyal ihtiyaçlarının yeteri düzeyde karşılanamaması sonucunda hissettiği ötekileşme sürecidir.

Günlük hayatta yaşanan yalnızlık modern toplumlarda insanların en çok yakındığı konuların başında gelmektedir. Diğer yandan bireyin sadece günlük yaşamında değil, iş yaşamında da görülebilmektedir. Örgütlerde insanlar sadece bir selamlaşma ile başlayıp evlilikle sonuçlanabilen bir ilişki ağı içerisinde yaşamaktadırlar. Bu ağ içerisinde normal hayatta var olan birtakım his ve duyguların (mutluluk, üzüntü, kızgınlık, endişe gibi) yaşanması olasıdır. Ayrıca örgütlerde daima olumlu duyguların yaşanacağını düşünmek doğru değildir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s.139). Öte yandan günlük hayatta sağlıklı ilişkiler kurarak yalnızlık duygusu nedir bilmeyen bir kişi, çalışma ortamında bulunan arkadaşlarıyla ilişki kurma ve geliştirmede problemler yaşayabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlık, sadece iş hayatında yaşanması nedeniyle genel yalnızlıktan farklılık göstermektedir (Doğan, vd., 2009, s.272).

Wright (2005, s.64-65), iş yerinde yaşanan yalnızlığın; yaşanan çevresel (yetişilen kültür yapısı, aile desteği, vs.), örgütsel (iş yükü, denetim alanı, örgütsel iletişim, örgüt iklimi, yönetici desteği, iş arkadaşı desteği, vs.) ve bireysel (kişilik özellikleri, kaygı, utangaçlık, karamsarlık, vs.) faktörlerden kaynaklı oluştuğunu savunmaktadır.

Günümüz iş dünyasında yaşanan hızlı değişimle birlikte yalnızlık sorunu giderek yaygınlaşmaktadır. Hızlı değişim, hareketli yaşam şartları insanların dengesini zorlamakta; güvensizliği yanında getirmekte, hayal kırıklığı yaşama korkusu ilişkilerde yüzeyselliği ve yabancılaşmayı, zaman içerisinde de insanlarla ilişkilerin bozulmasına neden olmaktadır. Gün geçtikçe kişilerin ilişkileri sınırlanmakta, birbirleriyle zaman geçirme azalmakta ve bunun önemi göz ardı edilmektedir. Bunun sonucunda ise yalnız kalmaları ağırlık kazanmaktadır (Mercan vd., 2012, s.215).

Örgütsel yalnızlık yazınında en çok kullanılan iki alt boyut olan sosyal yalnızlık (sosyal arkadaşlık) ve duygusal yalnızlık; Wright ve arkadaşları tarafından (2006, s.66) geliştirilmiştir. Literatürde sıkça kullanılan bu alt gruplar; (Wright vd., 2006; Şişman ve Turan, 2004; Ay, 2015; Çetin ve Alacalar, 2016, s.196):

- **Sosyal yalnızlık (sosyal arkadaşlık)**, sosyal ilişkileri kapsayan olumsuz bir durumdur. Sosyal yalnızlık, örgüt içindeki bireyin çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişki kuramaması veyahut kendisinin benimsediği bir sosyal grup içinde bulunamaması halidir. Bu bireylerde utangaçlık, başkaları tarafından kabul görmeme korkusu ve ötekileşme görülmektedir (Karacaoğlu ve Yumuk, 2014, s.560). Bireyin işle ilgili düşüncelerini ve sorunlarını dile getirmekte zorlandığı, kendisini örgüt içi gelişen arkadaş gruplarının bir parçası olarak göremediği gözlemlenmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016, s.196). Kişiler, örgütsel sosyalleşme süreci içinde yer aldıkları zaman bu olumsuz durumu atlatabilmektedirler. Diğer yandan, araştırmalar altı tür ilişkiden herhangi birinin olmayışının sosyal yalnızlığa yol açacağını göstermektedir. Bu ilişki türleri: bağlanma, sosyal bütünleşme, takdir görme, güvenilir dostluklar kurma, koruma-korunma ve rehberlik etmedir (Şişman ve Turan, 2004, s. 120; Ay, 2015, s.1119). Örgütün diğer çalışanlarıyla kolay iletişim sağlayamayan, piknik, yemek, kutlama gibi aktivitelerde yer almayan, düğün, doğum, cenaze gibi özel günlere katılmayan çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnız oldukları söylenebilir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s.139).

- **Duygusal yalnızlık** ise; bireyin başkalarıyla yakın ilişkiler kuramamasıdır (Yılmaz ve Altınok, 2009, s.455). Başka bir deyişle ilişki kalitesinde yaşanan sorundur. Duygusal yalnızlık boyutunda birey, mesai arkadaşları tarafından anlaşılmadığına inanmaktadır. Bu nedenle duygu ve düşüncelerini onlara açmamaktadır. Kendisini ötelenmiş olarak düşünen birey, huzursuz olduğundan diğer çalışanlarla arasına sınır koymaktadır (Çetin ve Alacalar, 2016, s.196). Duygusal yalnızlık, kalıcı hasar bırakan kaza, ölüm, çocukluk tramvaları ve boşanma gibi bazı yaşanmışlıklardan kaynaklanmaktadır. Duygusal yalnızlık, çalışanın önceki süreçlerde mevcut olan ilişkilerine benzerlik gösteren ilişkiler kurmasıyla yok edilebilir (Şişman ve Turan, 2004, s.120; Erdil ve Ertosun, 2011, s.507; Canlı vd, 2013, s. 564). Kaygı, aşırı uyarılmışlık, küçük şeylere aşırı hassasiyet, açıklanamayan korkular, örgütteki diğer çalışanların davranışlarını yanlış anlama eğilimi belirtileridir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s.139).

İş Tatmini

İş tatmini kavramı Türkçe Sözlükte; “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna erme, doyum” (TDK, 2017) biçiminde tanımlanmıştır. Kavramla ilgili olarak literatürde farklı tanımlarla karşılaşılmaktadır. Locke & Latham’a göre (1990, s.244) işyerinde gösterdikleri yüksek performansın neticesinde adil olarak ödüllendirilen bireyler kendilerini işle ilgili hedefler bakımından başarılı hissedip, iş tatmini yaşarken, ödülleri yetersiz ve adaletsiz olduğunu düşünen bireyler ise kendilerini başarısız hissederek iş tatminsizliği yaşayacaktır. Spector’a göre (1997) iş tatmini insanların işlerini sevme derecesidir ve bireylerin işleri ve işin farklı yönleri hakkında hissettikleri duygular bütünüdür. Bazı insanlar işlerinden zevk alırlar ve işlerini hayatlarının merkezi haline getirirler; bazıları ise işlerinden nefret ederler ve sadece yapmak zorunda oldukları için o işi yaparlar. Eğinli (2009, s.35-36) iş tatminini; bireyin işinden ve işi ile ilgili diğer faktörlerden aldığı haz ve mutluluk ya da bireyin işle ilgili duygusal tepkilerinin toplamı şeklinde açıklamıştır. İş tatmini; Şişman ve Turan’a göre (2014, s.119) kişinin işinden memnuniyet düzeyini ifade etmekte iken, Aktaş ve Şimşek (2015, s.210)’a göre ise “bireyin işine, işyerine yönelik genel hoşnutluğu, işe karşı geliştirdiği duygu ve düşüncelerin bütünü” şeklinde ifade edilmiştir.

Literatürde yer alan iş tatmini iç ve dış iş tatmini alt boyutları olarak ele alındığı gibi aşağıda yer alan boyutlarla da ele alınmaktadır (Gürbüz, 2007, s.124-137; akt. Mert, 2011, s.123):

- **Ücret tatmini:** Çalışanın gerek fikri gerekse bedeni emeğinin karşılığını açıklayan ücret, kişiyi motive eder. Şayet çalışan için aldığı ücret yeterli ise tatmin oluşacakken, yetersizse tatminsizlik ve düşük verimliliğe yol açmaktadır.
- **Yükselme olanakları:** Çalışanın örgüt içinde statü, yetki ve sorumluluk bakımından daha üst düzeyde bir pozisyona getirilmesine terfi denir. Çalışanlar, kendilerine yükselme olanağı sunulduğu takdirde iş tatminleri artmaktadır.
- **Performansa dayalı ödüllendirme:** Çalışanın işinde gösterdiği gayret sonucunda elde etmeyi beklediği çıktılardan birisi de ödüdür. Örgütler, etkin ve verimli biçimde çalışan bireyleri ödüllendirirse, buna bağlı olarak çalışanın iş tatmini ve motivasyonunu da artacaktır.
- **Çalışma arkadaşları ile ilişkisinden doğan tatmin:** İş arkadaşlarının çalışana sağladığı destek ve işbirliği iş tatminini önemli oranda etkilemektedir. Kişiler, çalışma arkadaşlarının araç-gereç, fikri çaba ve dayanışma yoluyla kendilerine destek verdiklerini hissettiklerinde tatminleri artmaktadır.
- **İşten duyulan tatmin:** Bireyin yaptığı yüklediği anlam, işle ilgili duygu ve düşünceleri iş tatminini etkilemektedir. Çalışanın yaptığı işten haz alıyor olması, anlamlı ve önemli bir işle iştigal ettiğini düşünmesi, iş tatmini arttırmaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti

İş tatmini ile oldukça ilgisi bulunan bir diğer önemli kavram ise işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın parçası olduğu örgütten ayrılmaya dair bilinçli bir karar vermeye niyet etmesidir (Barrlett, 1999, s.70). Rusbelt vd. (1988, s.599), “çalışanların işyerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda yapacakları yıkıcı ve aktif eylemler bütünü” biçiminde tanımlamaktadırlar (Büte, 2011, s.182).

İşten ayrılma (istifa) genel itibariyle, çalışanın işyerinden istekli ya da isteksiz ayrılması anlamına gelmektedir. İşten ayrılma genellikle belirli bir süreç izleyerek gerçekleşir ve en önemli aşamalardan bir tanesi işten ayrılma niyetidir. Bu aşamada birey şu anki mevcut işini bırakmayı ciddi bir şekilde düşünmektedir. İşten ayrılma niyeti, alternatif iş olanakları gibi dış etkenlerden oluşabileceği gibi bireye özgü nedenlerden veya örgütsel faktörlerden dolayı da ortaya çıkabilmektedir (Bayarçelik ve Fındıklı, 2016, s.404).

İşgücü devir modelleri; bireyin işten ayrılma kararını açıklayan ve belirleyen biyo-demografik, örgütsel, iş özellikleri ve işgücü piyasasıyla ilgili faktörleri içermektedir. İşten ayrılma niyeti her ne kadar işi bırakmanın bir sinyali olarak görülse de gerçek işgücü devrinin bir öngörüsü olduğuna dair tutarlı bir bulgu bulunmamaktadır (Weisberg, 1994, s.4).

İşten ayrılma niyeti çalışanın daha iyi bir iş için işten ayrılması halinde olumlu olarak görülürken; örgüt buna bir kayıp gözüyle bakmakta ve olumsuz şekilde algılamaktadır. Bu negatif algı; nitelikli çalışandan yoksun kalma, yerini doldurmak için yeni çalışana işe alma ve yeni personelin eğitimi gibi maliyetleri kapsamaktadır. Bunun yanı sıra bir çalışanın işinden ayrılması, diğer çalışanlar arasında var olan sosyalleşme düzeyinin azalmasına ve iletişimin ağının bozulmasına, kaygı ve huzursuzluğun meydana gelmesine ve yeni alınacak personelle adaptasyon problemleri yaşanmasına neden olabilmektedir (Kanten, 2014, s.14).

Öte yandan çalışanın işyeriyle duygusal bir bütünlük oluşturması iş tatminini artırmakta, devamsızlık ve işten ayrılma gibi negatif davranışların önüne geçmektedir. Çalışanın örgüt ile bütünleşmesi motivasyonu da arttırmaktadır (Van Knippenberg ve Sleebos 2006, s.571; akt. Tuna ve Yeşiltaş, 2014, s.106).

İşten ayrılma niyeti, iş yükünün aşırı boyutlarda olması, yönetici ve sosyal desteğin eksikliği, iş-özel yaşam dengesinin kurulamaması, aşırı stres, düşük iş tatmini, düşük örgütsel

bağlılık, yetersiz ücret, kariyer fırsatlarının sınırlı oluşu gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015, s.1503).

Örgütsel Yalnızlık İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Literatürde üç kavrama dair çalışmalar taranmıştır. Ulaşılabilen çalışmalara bakıldığında;

Erdil ve arkadaşları (2004) tekstil sektöründe yaptıkları araştırmada arkadaşlık ortamının iş tatminini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Çifçi ve Dikmenli (2015) çalışmalarında; coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini artarken örgütsel yalnızlıklarının azaldığını belirlemiştir. Demirbaş ve Haşit (2016) araştırmalarında; akademisyenlerin örgütsel yalnızlık algısının işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Kaymaz ve arkadaşlarına (2014) göre örgütsel yalnızlık işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir. Ertosun ve Erdil'in (2012) araştırma bulgularına göre duygusal yoksunluk boyutu işe devam ya da ayrılma kararını yönlendirmektedir. Şişman ve Turan (2004) MEB çalışanlarının iş tatminiyle örgütsel yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, anlamlı bir ilişkiye ulaşamamışlardır. Wright (2005, s.2-5), örgüt içerisinde çalışanın kendisini yalnız hissetmesinin, düşünme ve karar verme yeteneğini etkileyerek hem bireysel hem de örgütsel etkinlik üzerinde negatif sonuçlara neden olabileceğini de ifade etmektedir. Wright'a göre (2005, s.189), örgütsel yalnızlığın çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde de negatif yönlü bazı etkileri bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen çalışmalardan yola çıkılarak bu çalışmada oluşturulan hipotezler şunlardır:

- H1=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatmini düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.
- H2=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.
- H3=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatmini aracılığı ile işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Ancak yapılan literatür taramasında, örgütsel yalnızlığın hem iş tatmini hem de işten ayrılma niyeti ile bir arada ele alınmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durumda çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Lambert ve arkadaşları (2001) çalışmalarında iş tatmininin işten ayrılma niyetinin en belirgin öncülerinden biri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çekmecelioglu (2005) araştırmasında iş tatmini ile işten ayrılma niyetinin birbirlerini negatif yönde etkiledikleri sonucuna varmıştır. Coomber ve Barriball'ın (2007) hemşireler üzerinde yapılan araştırmaları konu alan dergilerdeki makaleleri taradıkları araştırmada elde ettikleri bulgular stres ve liderlik konularının iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaya devam ettiği yönündedir. Poyraz ve Kama (2008) çalışmasında, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Yazıcıoğlu'nun (2009) konaklama işletmelerinde yapmış olduğu çalışmasında benzer biçimde negatif yönlü bir ilişki görülmektedir. Turunç ve arkadaşları (2010) devlet üniversitesinde görev yapan öğretim üyeleriyle yaptıkları çalışmalarında iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediğini ve dolayısıyla düşürücü bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. MacIntosh ve Doherty (2010) bulgularında ise; örgüt kültürünün iş doyumunu açıklama oranının düşük düzeyde olduğu, işten ayrılma niyetini açıklama oranının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Anafarta (2015) özel bir hastanede hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada; iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır. Tekingündüz ve Kurtuldu (2015) bir kamu

hastanesindeki hastane çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir. Literatürde yer alan diğer bazı araştırmalarda da, çalışanların iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erkuş ve Fındıklı, 2013; Bayarçelik ve Fındıklı, 2016, Lambert et all., 2001, Coomber & Barriball, 2007; MacIntosh & Doherty, 2010; Zincirkıran vd., 2017).

Yukarıda yer alan iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların genel sonucu; iki değişken arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu yönündedir. Bu amaçla çalışmada oluşturulan hipotez şöyledir:

- H4=Çalışanların iş tatmini düzeyleri işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

Metodoloji

Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Bu araştırmanın temel amacı işletmelerdeki çalışanların örgütsel yalnızlık algıları ile iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını araştırmaktır.

Araştırma amacı doğrultusunda hizmet sektöründe yer alan devlet bankaları esas alınmıştır. Bankalarla ilgili olarak sınırlandırma yapmak amacıyla, Konya il merkezinde faaliyette bulunan ve en çok şubesi olan iki devlet bankası ana kütle olarak belirlenmiştir. Konya ili merkezinde faaliyet gösteren bu bankalardan her ikisinin de Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay-Selçuklu-Meram-Merkez) 17 şubesi bulunmaktadır. Bu şubelerde toplamda 218 büro çalışanı bulunmaktadır. Anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Bütün büro çalışanlarına anket dağıtılmış ancak geri dönen anket sayısı 182 olmuştur. Bu anketlerden bazıları eksik doldurulduğundan analize dâhil edilmemiştir. Toplamda 166 veri analize tabi tutulmuştur. Anket geri dönüş oranı % 76'dır.

Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler ve Veri Toplama

Araştırma kapsamında dört bölüm ve 64 ifadeden meydana gelen bir anket kullanılmıştır. Birinci bölüm katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorulardan (7 soru) oluşmaktadır. İkinci bölümde çalışanların örgütsel yalnızlıklarını ölçmek için Wright vd. tarafından geliştirilmiş (2006); Lam ve Lau (2012) tarafından da kullanılmış ve Türkçeye Doğan vd. (2009) tarafından uyarlanmış olan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (LAWS)” kullanılmıştır. Ölçek örgütsel yalnızlık ile ilgili 16 önermeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde çalışanların iş tatminini ölçmek için Spector (1985) tarafından geliştirilmiş ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “İş Doyumu Ölçeği (JSS)” kullanılmıştır. Ölçek 36 önermeden oluşmakta ancak 35 önerme kullanılmıştır. Son kısımda ise işten ayrılma niyetini ölçmek için Wayne vd. (1997) ve Rusbult vd. (1988) tarafından oluşturulan; Karataş (2013); Diken vd. (2014); Erdirençelebi ve Filizöz (2016) tarafından kullanılmış 6 ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımına bakılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerine bakılarak açıklayıcı (açıklayıcı) ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma başında oluşturulan modelin testi içinse YEM’nde LISREL 8.70 programından yararlanılmıştır.

Bulgular

Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında anket sorularını cevaplayan 166 kişiye ait demografik bilgiler Tablo 1.’de görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Dağılımı

Parametreler		Frekansı	Yüzde	Parametreler		Frekansı	Yüzde
Yaş	21-30	79	47,6	Medeni Durumu	Bekâr	106	63,9
	31-40	33	19,9		Evli	60	36,1
	41-50	34	20,5	İş Tecrübesi	1-5 yıl	54	32,5
	51-60	20	12,5		6-10 yıl	49	29,5
Cinsiyet	Bayan	106	63,9		11-15 yıl	36	21,7
	Erkek	60	36,1	16-20 yıl	23	13,9	
Statü	Üst düzey	2	1,2	20 ve +	4	2,4	
	Müdür	14	8,4	Öğrenim Durumu	Ön lisans	34	20,4
	Kısm şefi	45	27,1		Lisans	102	61,4
	Büro çalışanı	105	63,3		Lisansüstü	30	18,2
Toplam		166	100,00	Toplam		166	100,00

Tablo 1. de görüldüğü üzere cevaplayıcılar, 21-30 yaş aralığında (%47,6), bayan (%63,9), büro çalışanı (%63,3), bekar (%63,9), 1-5 yıl arası iş tecrübesi bulunan (%32,5) ve lisans mezunudur (%61,4).

Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerliliği

Ölçeklerin güvenirliliği (içsel tutarlılığının) için Cronbach Alfa katsayılarına bakılmıştır. Tablo 2.' de yer alan ölçeklerin güvenirliliklerinin yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçeklerin KMO değerlerinin tamamının 0,60'tan yüksek ve Barlett değerleri ise 0,05 önem derecesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı	KMO Değeri
Örgütsel Yalnızlık	16	,905	,894
İş Tatmini	35	,810	,789
İşten Ayrılma Niyeti	6	,885	,807

Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizleri

Ölçeklerin alt boyutlarını belirlemek amacıyla açımlayıcı (açıklayıcı) faktör analizi uygulanmıştır. Faktör değerlerin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel yalnızlık ölçeğinde yer alan Ö10 (0,31) gereken değeri taşımadığından analiz dışında bırakılmıştır. İş tatmini ölçeğinde ise, İ17, İ19, İ21, İ24, İ35 düşük değer taşıdıklarından sırayla analizden çıkartılmışlardır. Analiz sonucunda toplam varyansı % 72,746 olan örgütsel yalnızlık ölçeği iki alt faktör, iş tatmini ölçeği ile ilgili toplam varyansı % 86,726 olan altı faktör, işten ayrılma niyeti ile ilgili toplam varyansı % 87,566 olan tek faktör oluşmuştur. Tüm ölçeklerde toplam varyansların açıklama oranları oldukça yüksektir.

Tablo 3: Örgütsel Yalnızlık Ölçeği Faktör Dağılımı

Alt	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Duygusal	Ö1: İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim	,859	38,068	,932	6,531
	Ö2: Çoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hissederim.	,896			
	Ö3: Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissederim.	,905			

	Ö4: Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissederim.	,911			
	Ö5: İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.	,860			
	Ö6: Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı baskındır.	,879			
	Ö7: İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissederim.	,655			
	Ö8: İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	,611			
Sosyal Yoksulluk (SY)	Ö9: İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk olduğunu düşünürüm.	,870	34,522		5,982
	Ö11: İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	,768			
	Ö12: İş yerinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.	,634			
	Ö13: İş yerinde kişisel düşüncelerimi hiç kimseyle paylaşmam.	,778			
	Ö14: İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	,946			
	Ö15: Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.	,946			
	Ö16: İş yerinde beni dinleyen insanlar vardır.	,943			
		Toplam:	72,746	,884	

Tablo 4: İş Tatmini Ölçeği Faktör Dağılımı

Alt Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Ücret (Ü)	İ1: Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	,684	26,438	,912	9,253
	İ2: İşyerimde genel olarak ücret artışları az oluyor.	,788			
	İ3: Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	,911			
	İ4: Ücretimdeki artışlardan memnunum.	,930			
Yükselme Olanakları (YO)	İ5: İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	,807	23,723	,904	8,303
	İ6: İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	,859			
	İ7: İş yerimde insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedir.	,859			
	İ8: Yükselmek için yeteri kadar şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	,938			
Sosyal Haklar ve Çalışma Arkadaşları (SHA)	İ9: İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödenekler yeterli değildir.	,770	14,176	,801	4,962
	İ10: İş yerimde genel olarak hak ve ödenekler adildir.	,904			
	İ11: İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden daha iyidir.	,921			
	İ12: İşyerimde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar vardır.	,838			
	İ13: Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	,948			
	İ14: Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	,903			
Taktir edilim	İ15: İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	,745			
	İ16: Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok	,901			

	az ilgi gösterir.		10,161	,864	3,556
	İ18: Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyorlar.	,948			
	İ20: Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini düşünmüyorum.	,914			
İş Politikaları ve Yapılma Şekli (IY)	İ22: Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	,916	5,535	,838	1,937
	İ23: Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	,888			
	İ25: Yaptığım işten gurur duyuyorum.	,801			
	İ26: İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	,587			
	İ27: Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	,942			
	İ28: İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	,584			
İşletme Yönetim Yapısı ve İletişim (İİ)	İ29: Yöneticim bana karşı adildir.	,935	3,716	,815	1,307
	İ30 Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	,615			
	İ31 İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	,921			
	İ32: İşyerimde çok fazla çatışma ve kavga vardır.	,805			
	İ33: Yöneticimi seviyorum.	,954			
	İ34: Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	,955			
			Toplam:		
			86,726		

Tablo 5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Dağılımı

Alt Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
İşten Ayrılma Niyeti	A1: Daha iyi bir iş bulur bulmaz ayrılacağım.	,911	87,566	,885	4,706
	A2: Her an istifa kararı verebilirim.	,871			
	A3: Şu anda aktif bir şekilde dışarıda iş arıyorum.	,957			
	A4: Alternatif bir iş teklifini kabul ederim.	,850			
	A5: Ciddi bir biçimde işten ayrılmayı düşünüyorum.	,934			
	A6: Sıklıkla işimden ayrılmayı düşünüyorum.	,714			

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde χ^2 değeri ve uyum iyiliği ölçütleri önerilen modelin uygunluğunu gösteren kriterlerdir. Araştırmada modelinde kullanılan ölçeklerin uyum ölçüleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Araştırma Modelinde Kullanılan Ölçeklerin Uyum Ölçüleri

Uyum İndeksi	Kabul İçin Kesme Noktaları	Ölçeklerin Uyum İyiliği Sonuçları		
		Örgütsel Yalnızlık	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
χ^2 / sd	$\chi^2 / sd < 4$ olmalıdır	1,62	2,30	1,47
RMSEA	< 0,05= mükemmel uyum ≤0,05-0,08= kabul edilebilir uyum	0,06 kabul edilebilir	0,06 kabul edilebilir	0,04 mükemmel uyum
NFI	≥0,95= mükemmel uyum ≥0,90= kabul edilebilir uyum	0,95 mükemmel	0,96 mükemmel	0,97 mükemmel uyum

		uyum	uyum	
NNFI	$\geq 0,95$ = mükemmel uyum $\geq 0,90$ = kabul edilebilir uyum	0,95 mükemmel uyum	0,96 mükemmel uyum	0,97 mükemmel uyum
CFI	$\geq 0,97$ = mükemmel uyum $\geq 0,95$ = kabul edilebilir uyum	0,95 kabul edilebilir	0,96 kabul edilebilir	0,97 mükemmel uyum
RFI	$\geq 0,95$ = mükemmel uyum $\geq 0,90$ = kabul edilebilir uyum	0,94 kabul edilebilir	0,95 mükemmel uyum	0,96 mükemmel uyum
GFI	$\geq 0,90$ =mükemmel uyum $\geq 0,85$ = kabul edilebilir uyum	0,88 kabul edilebilir	0,89 kabul edilebilir	0,91 mükemmel uyum
AGFI	$\geq 0,90$ =mükemmel uyum $\geq 0,85$ = kabul edilebilir uyum	0,85 kabul edilebilir	0,86 kabul edilebilir	0,89 kabul edilebilir
IFI	$\geq 0,95$ =mükemmel uyum $\geq 0,90$ = kabul edilebilir uyum	0,95 mükemmel uyum	0,96 mükemmel uyum	0,97 mükemmel uyum

(Kabul İçin Kesme Noktaları Kaynak: Seçer, 2013: 152).

Tablo 6 incelendiğinde araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin mükemmel uyum iyiliği ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri ürettiği görülmektedir. Böylece bu araştırmada kullanılan üç ölçekte model uyum indekslerinin istatistiksel açıdan anlamlı ve geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

Korelasyon Analizi

Örgütsel yalnızlık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin alt faktörlerinin birbirlerini ne yönde etkilediğini görmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi (% 95 güven aralığında anlamlılık $p < 0,01$ düzeyinde) uygulanmıştır (bkz. Tablo 7).

Tablo 7: Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

		Ü	YO	SHA	TÖ	İY	İİ	DY	SY	İŞTEN AYRILMA
Ü	r	1,000								
	p	,								
YO	r	,812	1,000							
	p	,000	,							
SHA	r	,305	,411	1,000						
	p	,000	,000	,						
TÖ	r	,746	,589	,491	1,000					
	p	,000	,000	,000	,					
İY	r	,795	,407	,437	,601	1,000				
	p	,000	,000	,000	,000	,				
İİ	r	,402	,406	,199	,342	-,157	1,000			
	p	,000	,001	,000	,000	,000	,			
DY	r	-,203	-,432	-,204	-,113	-,184	-,373	1,000		
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,		
SY	r	-,308	-,399	-,211	-,105	-,174	-,326	,451	1,000	
	p	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,	
İŞTEN AYRILMA	r	-,478	-,368	-,260	-,510	-,587	-,284	,399	,383	1,000
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,

(Ücret: U; Yükselme Olanakları: YO; Sosyal Haklar ve Çalışma Arkadaşları: SHA; Takdir Edilme, Ödüllendirme ve Denetim: TÖ; İş Politikaları ve Yapılma Şekli: İY; İşletme Yönetim Yapısı ve İletişim: İşletme Yapısı ve İletişim: İİ; Duygusal Yoksunluk: DY; Sosyal Yoksunluk: SY biçiminde kısaltılmıştır)

Tablo 7'deki sonuçlara bakıldığında, iş tatmini alt boyutlarının birbirleri ile pozitif yönlü; örgütsel yalnızlık her bir alt boyutunun kendi arasında pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. İş tatmini alt boyutları ile hem örgütsel yalnızlık alt boyutları arasında hem de işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü; örgütsel yalnızlık alt boyutları ile işten ayrılma arasında ise pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Yapısal Eşitlik Modelinin Değerlendirilmesi

Doğrulamalı faktör analizi sonrası araştırma başında oluşturulmuş olunan modelin, yol analiziyle test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Anlamlı ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla t değerleri (%5 anlamlılık düzeyinde, kritik değer 1,96) incelenmiştir ($t > 1,96$). Araştırma modeli bağlamında elde edilen değerler Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Yapısal Eşitlik Modeli Bağlamında Araştırma Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Tahmin	S H	T	P	Sonuç
H ₁ = Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatminini negatif yönde etkilemektedir	-0,354	0,01	11,343	0,00	Kabul
H ₂ = Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir	0,455	0,02	10,436	0,00	Kabul
H ₃ =Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatmini üzerinden işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.	0,113	0,04	8,113	0,00	Kabul
H ₄ = Çalışanların iş tatmini algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir	-0,580	0,01	-17,967	0,00	Kabul

$p < 0,01$

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma modelinde ortaya konan ilişkileri test etmek amacıyla ilk olarak “H₁=Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatminini negatif yönde etkilemektedir” hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir ($\beta = -0,35$ ve $p = 0,00$). Elde edilen sonuçlar literatürü destekler biçimdedir (Chan and Qui, 2011; Çifçi ve Dikmenli, 2015, Erdil vd.2004).

İkinci olarak “Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir” şeklinde oluşturulan H₂ hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir ($\beta = 0,45$ ve $p = 0,00$). Yani çalışanların yaşamış oldukları örgütsel yalnızlık işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Elde edilen sonuçlar literatürü destekler biçimdedir (Demirbaş ve Haşit, 2016; Wright, 2005; Kaymaz vd., 2014; Erdil, 2012).

Üçüncü olarak “Çalışanların iş tatmini algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir” biçiminde oluşturulan H₃ hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir ($\beta = -0,58$ ve $p = 0,00$). Yani iş tatmini arttıkça çalışan örgüte bağlanmakta ve işten ayrılma niyeti taşımamaktadır. Sonuçlar literatürü destekler biçimdedir (Feldman ve Arnold, 1983: 192; Can vd., 2015: 589; Kaya, 2010: 231; Çekmecelioğlu, 2005; Poyraz ve Kama, 2008; Yazıcıoğlu, 2009; Turunç, vd., 2010; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Anafarta, 2015; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015; Bayarçelik ve Fındıklı, 2016, Lambert et all., 2001, Coomber & Barriball, 2007; MacIntosh & Doherty, 2010).

Son olarak “Çalışanların örgütsel yalnızlık algısı iş tatmini üzerinden işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir” biçiminde H₄ hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir ($\beta = 0,11$ ve $p = 0,00$). Literatürde benzer bir yayına ulaşamamıştır. Bu noktada literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç

Bu çalışmada hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden olan bankalarda, yaşanan işyeri yalnızlığının, iş tatmini, işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda Konya il merkezindeki iki kamu bankası çalışanları esas alınmıştır. Anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Büro çalışanlarından geri dönen anket sayısı 182 olmuştur. Veriler, betimleyici analizler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada örgütsel yalnızlığın iş tatminini azalttığı ve işten ayrılmayı tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar literatürü destekler biçimdedir.

Konuya dair örgütlerin bazı tedbirler alması önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışanların örgütsel yalnızlığın gerek duygusal gerekse sosyal yalnızlık boyutundan sıyrılabilmesi için; güçlü arkadaşlıklar kurmaları, üst yöneticilerle duygusal bağ kurma ve sosyal yakınlaşmayı sağlamaları noktasında yönetimden destek görmeleri (Ay, 2015:1119), aidiyet, saygı görme ve takdir edilme, sosyal bütünleşme, koruma ve korunma ve mentorluk ihtiyaçlarının örgüt içinde yeteri kadarıyla karşılanması (Yakut ve Certel, 2016:172; Şişman ve Turan, 2004:120) gerekmektedir. Bunlara ilaveten; piknik, iftar yemekleri, doğum günü kutlamaları, vb. etkinlikler düzenlenmeli çalışanların yalnızlığa karşı korunması sağlanmalıdır. En önemlisi ise örgüt içerisinde etkin iletişim kanalları sağlanmalıdır.

İş tatmini hem çalışan hem de örgüt için oldukça önemlidir. Özellikle yoğun rekabet ortamında işletmelerin rakiplerinden bir adım öne geçebilmesi için iç müşterinin tatmini büyük öneme sahiptir. İş tatmini; çalışanlar için ise yüksek motivasyon ve yüksek performans anlamına gelmektedir. Çalışanlara yaşam standardını koruyabilecekleri düzeyde bir ücret verilmesi, eşit işe eşit ücret politikasının izlenmesi, adaletli-liyakate dayalı terfi olanaklarının sunulması, maddi ve manevi boyutları içeren bir ödüllendirme mekanizmasının kurulması, çalışma arkadaşlarıyla işbirliğine, desteğe ve güvene dayanan sağlam ilişkilerin oluşturulması ve iş dizaynı teknikleriyle işin monotonluktan sıyrılması, işin birey için ifade ettiği anlam ve önem düzeyinin artırılması vb. gibi yöntemlerle örgütlerde işten ayrılma niyeti azaltılacak iş tatmini ve dolayısıyla iş performansı da artırılabilecektir.

Bu çalışmanın uygulama kısmı sadece Konya ili merkezinde faaliyet gösteren iki devlet bankası ile sınırlı kalmıştır. Gerek Konya ilinde bulunan tüm devlet bankaları gerekse diğer illerde yer alan şubelerle ya da devlet, özel ve katılım bankaları arasında bir karşılaştırma imkânı vermemiştir. Bundan sonraki çalışmalarda çalışma alanı genişletilerek ya da farklı sektörlerde çalışma yapılarak literatüre önemli katkılar sağlanabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aktaş, H. & Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü, *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Ay, A. F. (2015). İstismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: sağlık çalışanlarına yönelik bir çalışma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1116-1126.
- Barlett, K.R. (1999). The relationship between training and organizational commitment in the health care field, the university of illionis (*The Degree of Doctor of Philosophy*), Urbana.

- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: a review, *International Journal Of Research In Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayarçelik, E.B.& Fındıklı, A.M. (2016). The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 403-411.
- Biçkes, D. M.; Yılmaz,C.; Demirtaş, Ö. & Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Büte, M. (2011).Nepotizmin iş stresi, iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Chan, S. H. & Qui, H. H. (2011). Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: empirical evidence from shishi, China, *International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109–1127.
- Can, G. F.; Atalay, K. D.; Eraslan, E. & Özçakmak, B. C. (2015). “Bir devlet hastanesinde yaşanan istifa sayılarındaki artışın nedenlerinin araştırılması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 583-590.
- Canlı, S.; Demirtaş, H.; Bozak, A. & Doruk, S. (2013). Eğitim denetmenliğinde kadın olmak: mesleğe ilişkin düşünceler ve sorunlar, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(4), 543-574.
- Chan, S. H. & Qui, H. H. (2011). Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: empirical evidence from shishi, China, *International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109–1127.
- Coomber, B. & Barriball, K.L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A Review of The Research Literature, *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297- 314.
- Çekmecelioğlu H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetin, A. & Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çifçi, T. & Dikmenli, Y. (2015). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin incelenmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(21), 142-160.
- Demirbaş, B.& Haşit, G. 2016. İşyerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: akademisyenler üzerine bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1),137-158.
- Diken A.; Erdirençelebi M. & Şendoğdu A. A. (2014). Eş-dost kayırmacılığının (kronizm) çalışanlar üzerine etkileri: orta ölçekli imalat işletmelerine yönelik bir araştırma, 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 7-8 Kasım, Melikşah Üniversitesi, Kayseri, 209–222.
- Doğan T.; Çetin B. & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdil, O.; Keskin, H.; İmamoğlu S. Z. & Erat S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Gebze Doğu Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.

- Erdil, O. & Ertosun, Ö.G. (2011). The relationship between social climate, and lonileness in the workplace and effects on employee well-being, *7th International Strategic Management Conference*, June 30-July 2, Paris.
- Erdirençelebi, M. & Filizöz, B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri, *SÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (35), 127-139.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ernst, J. M. & Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: Psychological Perspectives On Loneliness, *Applied & Preventive Psychology*, 8, 1-22.
- Ertosun, G. Ö. & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41(2012), 469-476.
- Feldman, C.D. & Arnold, J.H. (1983). Managing individual and group behavior in organization, *Mc.Graw-Hill International Book Company*, Auckland.
- Fidanboy, C. Ö., & Serpoush, M. (2016). İş yaşamında yalnızlığın örgütsel yaratıcılık algısına etkisi: ar-ge çalışanları kapsamında bir değerlendirme, *IV. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitapçığı*, 4-5 Kasım 2016, Adana, 389-393.
- Gierveld, J.J; Tilburg, T. & Dykstra, P.A. (2006). Loneliness and social isolation. Cambridge handbook of personal relationships / A.Vangelisti and D.Perlman, eds. *Cambridge: Cambridge University Press*, 485-500.
- Güney S. 2004. *Yönetim organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü* (İngilizce-Türkçe Dizin), 1.Baskı, Siyasal Yayınevi, Ankara.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? iş tatmininin aracılık etkisi, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü, *Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karacaoğlu, K. & Yumuk, Y. (2014). İşgören yalnızlığının bir öncülü olarak örgütsel dışlanma: beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *15.Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, 13-16 Kasım 2014, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 557-572.
- Karaeminoğulları, A.; Bozkurt, S.; Doğan, A. & Bozkurt, Y. A. (2013). İşyerinde yalnızlık ve işkoliklik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma, *I. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 15-16 Kasım, Sakarya, 281-286.
- Karataş, A. (2013). Otel işletmelerinde kronizmin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, *(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kaya, İ. (2010). Otel işletmelerinde işgörenlerin iş tatminini etkileyen işi bırakma eğilimi, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 219-236.
- Kaymaz, K.; Eroğlu, U. & Sayılar, Y. (2014). Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.
- Keser, A., & Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), s.178-197.
- Lam, L. V. ve Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), s.4265-4282.

- Lambert, E.G.; Hogan, N.L. & Barton, S.M. 2001. The impact of job satisfaction on turnover intent: A Test Of A Structural Measurement Model Using A National Sample Of Workers, *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). Work motivation and satisfaction: light at the end of the tunne, *Psychological Science*, 1(4), 240-246.
- MacIntosh, E. W. & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave, *Sport Management Review*, 13(2), 106-117.
- Mercan, N.; Oyur, E.; Alatur, B.; Gül, S. & Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Mert, İ. S. (2011). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: yöneticiler üzerine bir araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143.
- Oğuz, E., & Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki, *İlköğretim Online*, 13(3), 787-795.
- Peplau, L. & Perlman, D. (1982). *Perspectives on loneliness*. In L. Peplau ve D. Perlman (eds.). *Loneliness: A source book of current theory, research and therapy*, New York: John Wiley & Sons.
- Ponzetti, J.J.Jr. 1990. Loneliness among college students, *Family Relations*, 39(3), 336-340.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Rusbult, C. E.; Farrell, D.; Rogers, G. & Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An Integrative Model Of Responses to Decline Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Russell, D.; Cutrona, C.; Rose, J. & Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: an examination of weiss's typology of loneliness, *Journal of Personality Social Psychology*, 46(6), 1313-1321.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz Vergiliel M. (2013). *Örgütsel davranış*. Aktüel Yayınları, Ankara.
- Salimi, A. & Bozorgpour, F. (2012). Percieved social support and social-emotional loneliness, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69, 2009-2013.
- Schermelleh-engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi, analiz ve raporlaştırma*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Spector, P.E. (1997) *Job Satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*, Thousand Oaks, CA. Sage Publications.
- Şişman, M. & Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri (meb şube müdür adayları üzerinde bir araştırma), *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Tekingündüz, S. & Kurtuldu, A. (2015). İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: bir hastane örneği, *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501- 1517.
- TDK2017.http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58ca84ea0006f6.68121345, Erişim tarihi:16.03.2017.
- TDK2017.http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=TATM%C4%B0N, Erişim tarihi:16.03.2017.
- Tuna M. ve Yeşiltaş M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.

- Turunç, Ö.; Tabak, A.; Şeşen, H. & Türkyılmaz A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi, "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Nisan/April, 12(2), 115-134.
- Wayne, S. C.; Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective, *Academy of Management Journal*, February, 40(1), 82-111.
- Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave, *International Journal Of Manpower*, 15(1), 4-14.
- Wright, S.L. (2005). Loneliness in the workplace. (*Unpublished Doctor of Philosophy*). University of Canterbury.
- Wright, S.L.; Burt, C.D.B. & Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development, *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yakut, S. & Certel, H. (2016). Öğretmenlerde yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Birey ve Toplum*, 6(11), 169-193.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.
- Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the Job satisfaction survey (JSS), *World Applied Sciences Journal*. 6(8), 1066-1072.
- Yılmaz, E. & Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.
- Zincirkıran, M.; Çelik, G. M.; Ceylan, A. K. & Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: enerji sektöründe bir araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.