



**T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİ: İZMİR'DE BEŞ YILDIZLI
OTELLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

HANDE KARAKUŞ

İZMİR-2020

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİ: İZMİR'DE BEŞ YILDIZLI
OTELLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Yüksek Lisans Tezi

HANDE KARAKUŞ

DANIŞMAN: PROF. DR. CENGİZ DEMİR

İZMİR-2020

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum " *İş Yerinde Yalnızlığın Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İzmir'de Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama* " adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

23/06/2020

Hande KARAKUŞ



TS EN ISO
9001:2015

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



TEZ SINAVI TUTANAK FORMU

Dok. No: FR/604/21

İlk Yayın Tar.: 03.10.2017

Rev. No/Tar.: 00/..

Sayfa 1 / 1

GÖNDEREN : Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Başkanlığı
GÖNDERİLEN : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hande KARAKUŞ ile ilgili Tez Sınav Tutanağı aşağıdadır.

Tarih: 23.06.2020

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Başkanı

Sayı :

İmza

Prof. Dr. Cengiz DEMİR

SINAV TUTANAĞI

Tez Sınav Jürimiz tarafından incelenen “İş Yerindeki Yalnızlığın Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İzmir’de Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama” başlıklı tezli yüksek lisans tezi ile ilgili olarak jürimiz 23.06.2020 tarihinde toplanmış ve adı geçen öğrenciyi Tez Sınavına tabi tutmuştur. Sınav sonucunda adayın tezi hakkında **OYBİRLİĞİ/ÇOKLUĞU** ile aşağıdaki karar verilmiştir.

KABUL

Kabul Edilen Tezli Yüksek Lisans tezi:

- i) Bilime yenilik getirmiştir
- ii) Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir
- iii) Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır
- iv) Uygulama yapmıştır (sadece Yüksek Lisansda geçerlidir)

RED

DÜZELTME *

Tez Sınav Jürisi	Unvanı ve Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Cengiz DEMİR	
Üye	Doç. Dr. Ferika ÖZER SARI	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Seda SÜER	
Üye		
Üye		

Eki : Tez Değerlendirme Formu (Her bir jüri için).

* Tez sınavında düzeltme kararı verilmesi halinde jüri tarafından öngörülen düzeltmelere ilişkin bir jüri raporu eklenmelidir. Düzeltmeler için Ek süre her defasında en fazla yüksek lisans öğrencileri için 3 ay, doktora öğrencileri için 6 aydır.

ÖZET

Tezli Yüksek Lisans Tezi

İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: İZMİR'DE BEŞ YILDIZLI OTELLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Hande KARAKUŞ

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Günümüzde rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için işletmeler önlemler almaktadır. Çalışanlarına değer veren işletmeler onları örgüte bağlamak için de birtakım çalışmalar yapmaktalar. Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların işletmelerine katılımlarını ve etkin bir performans sergilemelerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık çalışanların performansını arttıran pozitif bir olgudur. Örgütüne bağlı olan çalışanın örgüt ve örgüt içinde çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri daha iyi olacaktır ve daha yüksek performans sergileyecektir. Çalışanların işletmedeki performansını etkileyen diğer faktör olan yalnızlık olgusunun bireylerin günlük ve çalışma hayatı üzerindeki yansımalarını, çevresel, örgütsel, psikolojik ve sosyolojik faktörler etkilemektedir. Literatür incelendiğinde yalnızlığı etkileyen temelde 2 unsur tespit edilmiştir. Bunlar sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık olarak iş yerlerinde buldukları yalnızlıktır.

Araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışanların iş yerlerinde yalnızlık hissetmelerinin, örgütsel bağlılıklarına etkilerini araştırmaktır. Çalışanların iş yerindeki yalnızlığının iki alt boyutuyla, örgütsel bağlılığın üç alt boyutu arasındaki ilişki ele alınmıştır. İzmir'deki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanlar ile nicel yöntem uygulanarak anket çalışması yapılmıştır. Ankette iki ölçekten yararlanılmıştır. Birincisi örgütsel bağlılık ölçeği, on sekiz maddeden oluşmaktadır. İkincisi ise iş yerinde yalnızlık ölçeğidir ve on altı maddeden oluşmaktadır. Araştırmada ele alınan sorulara yanıt bulmak için manova, regresyon ve korelasyon analizi yapılmıştır.

Çıkan sonuçlara göre, iş yerinde çalışanların duygusal bağlılığı ile normatif bağlılığı cinsiyete göre bir farklılık göstermektedir. Kadınların örgütlerine olan duygusal ve normatif bağlılık oranı erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanların örgütsel bağlılıkları ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki negatif yönde etki etmektedir. Özellikle sosyal yalnızlık yaşayan çalışanların örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerinde negatif etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yalnızlık, İş yerinde yalnızlık, Örgütsel bağlılık, Konaklama işletmeleri

ABSTRACT

Master's Thesis

THE EFFECT OF LONELINESS IN THE WORKPLACE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN APPLICATION IN FIVE STAR HOTELS IN IZMIR

Hande KARAKUŞ

Izmir Katip Celebi University

Institute of Social Sciences

Department of Tourism Management

At the present time, businesses are taking measures to deal with competitive conditions. Businesses that value their employees also pay some effort to create a bond between the company and the employee. The concept of organizational commitment, which is essential for the participation of employees in their businesses and their effective performance, is of great importance. Organizational commitment is a positive phenomenon that increases the performance of employees. The employee who is bonded with the organization will have better relationships with colleagues within the organization and the organization itself and he/she will perform better. The phenomenon of loneliness, which is another factor affecting the performance of employees in the business, affects the reflections of individuals on daily and working life, environmental, organizational, psychological and sociological factors. When the literature is analyzed, basically two ingredients that affect loneliness have been identified. These are two types of loneliness in the workplaces which can be categorized as social loneliness and emotional loneliness.

The purpose of this study is to investigate the effects of loneliness of the employees in the accommodation establishments provided by their organizational commitment. The relationship between the three sub-dimensions of organizational commitment and the two sub-dimensions of employee loneliness in the workplace were examined. A questionnaire study was conducted with the employees in five star hotels establishments in İzmir by applying quantitative method. Two scales were used

in the survey. First, the organizational commitment scale consists of eighteen items. The second is the loneliness scale in the workplace and it consists of sixteen items. Manova, regression and correlation analysis were performed to find answers to the questions addressed in the research.

According to the results, emotional commitment and normative commitment of employees at work indicate a difference by gender. It was identified that emotional and normative commitment of women to their organizations is higher than the percentage of men. In addition, there is a significant relationship between the organizational commitment of employees who experience loneliness at work. This relationship has a negative effect. It is seen that especially employees who feel social loneliness experience a negative effect on their organizational commitment.

Keywords: Loneliness, Loneliness at workplace, Organizational commitment

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	ii
TEZ SINAVI TUTANAK FORMU.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
ÖNSÖZ.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YALNIZLIK VE İŞ YERİNDE YALNIZLIK KAVRAMLARI

1.1. Yalnızlık.....	2
1.2. Yalnızlığın Sebepleri.....	5
1.3. Yalnızlık ile İlgili Teorik Yaklaşımlar.....	7
1.3.1. Psikodinamik Yaklaşım.....	8
1.3.2. Varoluşsal Yaklaşım.....	8
1.3.3. Fenomenolojik Yaklaşım.....	9
1.3.4. Etkileşimci Yaklaşım.....	10
1.3.5. Bilişsel Yaklaşım.....	10
1.3.6. Sosyolojik Yaklaşım.....	11
1.4. Yalnızlığın Boyutları.....	11
1.4.1. Sosyal Yalnızlık.....	12
1.4.2. Duygusal Yalnızlık.....	12
1.5. Yalnızlığın Sonuçları.....	13
1.6. İş Yerinde Yalnızlık.....	15
1.7. İş Yerinde Yalnızlığın Önemi.....	16

1.8. İş Yerinde Yalnızlığın Boyutları.....	17
1.8.1. İş Yerinde Sosyal Yalnızlık.....	17
1.8.2. İş Yerinde Duygusal Yalnızlık.....	18
1.9. İş Yerinde Yalnızlığı Etkileyen Faktörler.....	19
1.10. İş Yerinde Yalnızlığın Etkileri.....	19
1.11. İş Yerinde Yalnızlığın Sonuçları.....	20
1.12. İş Yaşamında Yalnızlıkla Baş Etme Yöntemleri.....	21
1.13. Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Yalnızlığı.....	22
1.14. İş Yerinde Yalnızlık ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	23

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. Örgütsel Bağlılık.....	27
2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	30
2.3. Örgütsel Bağlılık Modelleri ve Yaklaşımları.....	33
2.3.1. Tutumsal Bağlılık.....	34
2.3.1.1. Etzioni.....	36
2.3.1.2. Kanter.....	37
2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman.....	37
2.3.1.4. Penley ve Gould.....	38
2.3.1.5. Allen ve Meyer.....	39
2.3.1.5.1. Duygusal Bağlılık.....	40
2.3.1.5.2. Devam Bağlılığı.....	40
2.3.1.5.3. Normatif Bağlılık.....	41
2.3.2. Davranışsal Bağlılık.....	41
2.3.2.1. Becker'in Bağlılığı.....	42
2.3.2.2. Salancik'in Bağlılığı.....	44
2.3.3. Çok Boyutlu Bağlılık.....	45

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	45
2.5. İş Yerinde Yalnızlık ile Bağlılık Arasındaki İlişki.....	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı	48
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	48
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	49
3.4. Veri Toplama Araçları ve Analizi.....	51
3.4.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	51
3.4.2. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği.....	52
3.5. Bulgular.....	53
3.5.1. Hipotezler.....	53
3.5.2. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri.....	54
3.5.3. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların cinsiyeti ile ilişkisinin incelenmesi.....	56
3.5.4. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların medeni durumu ile ilişkisinin incelenmesi.....	57
3.5.5. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların yaş ile ilişkisinin incelenmesi.....	58
3.5.6. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların eğitim durumu ile ilişkisinin incelenmesi.....	59
3.5.7. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların maaşı ile ilişkisinin incelenmesi.....	60
3.5.8. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların çalıştığı bölümler ile ilişkisinin incelenmesi.....	61
3.5.9. İş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi.....	63

3.5.10. İş yerinde yalnızlık alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi.....	64
3.5.11. İş yerinde yalnızlık ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla ilişkisinin incelenmesi.....	67
3.5.12 ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	70
4. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	74
KAYNAKLAR.....	76
EKLER.....	89
Ek 1. Uygulanan Anket Formu.....	90

TABLolar LİSTESİ

Tablo1.1: Yalnızlık ile ilgili teorik yaklaşımlar.....	7
Tablo 1.2: İş Yerinde Yalnızlık ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	24
Tablo 2.1: Tutumsal Bağlılığın Üç Ögesi.....	35
Tablo 2.2: Tutumsal Bağlılık Araştırmacıları.....	36
Tablo 3.1: Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları.....	51
Tablo 3.2: İş yerinde yalnızlık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları.....	52
Tablo 3.3: Demografik Bilgiler.....	54
Tablo 3.4: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların cinsiyeti ile ilişkisinin incelenmesi ^a	56
Tablo 3.5: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların medeni durumu ile ilişkisinin incelenmesi ^a	57
Tablo 3.6: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların yaş ile ilişkisinin incelenmesi ^a	58
Tablo 3.7: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların eğitim durumu ile ilişkisinin incelenmesi ^a	59
Tablo 3.8: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların maaşı ile ilişkisinin incelenmesi ^a	60
Tablo 3.9: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların çalıştığı bölümler ile ilişkisinin incelenmesi ^a	61
Tablo 3.10: İş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi.....	63
Tablo 3.11: İş yerinde yalnızlık alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi ^a	64
Tablo 3.12: İş yerinde yalnızlık ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla ilişkisinin incelenmesi.....	67

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Yalnızlıkla Başa Çıkma.....	22
Şekil 2.1: Örgütsel Bağlılık Modeli.....	34
Şekil 2.2: Yan Bahis Yaklaşımına Etki Eden Faktörler.....	43
Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli.....	50

KISALTMALAR LİSTESİ

Vd. : Ve diğeri

ÖNSÖZ

Yaptığım bu araştırmanın yürütülmesi sırasında desteğini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Cengiz DEMİR' e, her sorumda yardımına koşan Ar. Gör. Özgür SARIBAŞ'a ve anket çalışmasında emeği geçen herkese, Göksu ÖZBEK'e, çalışmam sırasında küçük veya büyük yardımını esirgemeyen tüm hocalarıma, dostlarıma teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde çok emekleri olan ve fedakarlık göstermiş, hayatımın her alanında ve özellikle bu çalışmayı yaparken bana sabır gösteren ve beni destekleyen sevgili ailem, babam Devlet KARAKUŞ'a, annem Handan KARAKUŞ'a, kardeşim Efehan KARAKUŞ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Sevgilerimi sunuyorum.

Hande KARAKUŞ

GİRİŞ

Bir insanın yalnızlığı doğasına aykırı bir kavramdır. Çünkü insanın her zaman toplumsal iletişim ve toplumsal entegrasyona ihtiyacı vardır. İş yerindeki yalnızlık çalışanlar arasındaki kaliteli ilişkiyi ve iş yerindeki verimliliği etkilemektedir. İş yerinde sosyal yalnızlık yaşayan birey arkadaşlarıyla iletişime geçememesiyle işinde aksaklıklara neden olabilir; iş yerinde üretimi ve hizmeti olumsuz yönde etkileyebilir. Duygusal yalnızlık yaşayan birisi ise daha az girişken olur ve iş ile ilgili fikir alışverişlerinde bulunmaz, üretimi veya hizmet kalitesini yükseltecek yeni fikirler üretemez. İş yerinde yalnızlık ile ilgili literatür incelendiğinde genel olarak 2 başlık altında yalnızlık kavramı ele alınmıştır. Sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık, olarak kişilerin kendilerini farklı şekilde yalnız hissettikleri ortaya çıkmıştır. Bu noktada çalışanların işletmelerine aidiyet duyması önemli bir unsurdur. Bu aidiyet duygusu da örgütlerine bağlılıklarıyla ilişkilidir.

Çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olması, işletmedeki çalışma arkadaşları ile iyi ilişki kurmasına neden olmaktadır. Bireyin iş yerinde arkadaşının olmaması, sosyal ilişkinin kurulmaması örgüte bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir. Eskiden sermaye odaklı olan işletmeler, günümüzde emek faktörü üzerine yoğunlaşmaya başlamışlardır. Artık işletmelerin başarısında sermaye faktörü kadar emek faktörünün de önemli olduğu anlaşılmıştır. Konaklama işletmelerinin emeğin yoğun olması, işletmelerin yüksek olan iş gücü devir hızının düşürülmesinde, bağlılık kavramı büyük potansiyel oluşturmaktadır. Mevsimlik işgücü istihdamı nedeniyle vasıflı işgücü oluşturamayan konaklama işletmeleri, yüksek oranda örgütsel bağlılığı sağladıkları takdirde, hizmet sektörünün temel yapı taşlarından birisi olan hizmetin devamlılığı ilkesine olumlu etki sağlayacaktır.

Bu nedenle işletmeler, nitelikli işgöreni örgütlerine kazandırmak, kişisel ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunmalarını sağlamak için çalışanlarına ortam oluşturmaktadırlar. Bu yüzden yalnızlaşan bireyin işten ayrılmasına izin vermek yerine nitelikli işgöreni işte tutabilmek ondan en yüksek faydayı sağlayabilmek için işletmelerin önlemler alması gerekmektedir. Turizm işletmelerinin başarılı olması ve varlıklarını koruyabilmeleri, ancak müşteri memnuniyeti ile sağlanabilmektedir. Bu memnuniyetin sağlanması, çalışanların kaliteli hizmet sunmasıyla gerçekleşmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

YALNIZLIK VE İŞ YERİNDE YALNIZLIK KAVRAMLARI

Bireyler günlük hayatlarında yalnızlık yaşayabilmektedirler. Bazıları sosyal ilişkilerini bitirirken bazıları da buldukları toplumlardan kendilerini soyutlayabilmektedir. Bu durum beraberinde birçok sorunu ortaya çıkarmaktadır. Özellikle bu durum işletmeler içerisinde yaşanıldığı zaman çıkan sorunlar daha büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. İşletmeler olası sorunları önceden analiz edip birtakım önlemler aldıkları zaman bu olumsuz etkiler azalabilmektedir. Çalışanın verimliliği işletmenin gelişimi açısından büyük bir öneme sahiptir.

1.1. Yalnızlık

İnsanlar sosyal varlıklardır. Gündelik hayatta işleyişlerini ve hayatlarını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri için sosyal ilişkilere ihtiyaç duymaktadırlar. Geçmişten günümüze gelen bu bağ ilk önce aile kavramıyla ortaya çıkmaktadır. Daha sonrasında insanlar geçimlerini sağlamak, ihtiyaçlarını gidermek için diğer insanlarla iletişim kurarak alışveriş yapmışlardır ve böylelikle sosyalleşme kavramı ortaya çıkmıştır. Bu sosyalleşmenin içerisinde insanlar bazen kendilerini yalnız hissedebilmektedirler.

Yalnızlık kavramı edebiyattan sanata, resimden felsefeye, dinden bilime uzanan birçok alanda varlığını sürdüren bir kavramdır. Dini literatürde, Yahudi ve Hıristiyan kutsal metinlerinde yalnızlığın istenilmeyen bir izolasyon ve ayrılık anlamında atıflar yapılmıştır (Paula vd., 2011). Plato (1977) ve Aristo (384-322/ 1985) yalnızlığın istenilmeyen ve davet edilmeyen bir duygu durumu olduğunu bahsetmişlerdir (Akt: Paula vd., 2011). Yalnızlık kavramını tanımlamak güç ve karmaşıktır. Yalnızlık güçlü bir duygudur (Ernst ve Cacioppo,1999). Duygusal ve fiziksel sağlıkla ilgili olabilecek biyolojik stres süreçleri üzerinde potansiyel olarak olumsuz etkileri olan psikolojik bir deneyimi ifade eder (Steptoe vd., 2004; Lauder vd., 2006). Yalnızlık, niceliksel yada niteliksel olarak adlandırılarak bireylerin sosyal ilişkilerindeki eksikliklere yol açan psikolojik bir durumdur (Wright vd., 2006). Sosyal çevremizdeki ilişkilerin fiziksel ve duygusal refahımız üzerinde önemli bir etkisi

bulunmaktadır. Peplau ve Perlman (1982); Peplau (1955)'a göre, bireylerin arzu ettiği ilişkilerdeki farklılıkların ortaya çıkmasıyla yalnızlık yaşanabilmektedir. Birey istediği sağlıklı ilişkilere sahip olamadığı zaman yalnızlık olumsuz sonuçlar doğurmakta ve tanınmayan bir zayıflık hali ortaya koymaktadır. Ernst ve Cacioppo (1999) da yalnızlığı, kişilerarası ilişkilerde ve sosyalleşme yeteneğinde yaşanan bir zayıflık olarak görmektedir. Ayrıca sosyal olarak yabancılaşan değerler karşısında oldukça belirgin olan yalnızlık bireyin katlanmak durumunda kaldığı iç karartıcı ve rahatsızlık veren olumsuz bir durumdur.

Yalnızlık birey izole edildiğinde ortaya çıkabilir. Birey çevresindeki diğer bireylerle iletişim halinde olsa bile yalnızlığı hissedebilir. Kendini yalnız hisseden birey, başkalarına daha yakın hissetme arzusunu kabul eder ve çoğu zaman, onu bir duygu olarak ifade edebilir (Peplau, 1955). Yalnızlık deneyimlere göre olumlu veya olumsuz algılanmaktadır ancak literatür araştırması yapıldığında yalnızlığın olumsuz bir durumu barındırdığı ve yalnızlık yaşayan bireylerin hayatlarını olumsuz etkilediği saptanmıştır. Yılmaz (2011)'a göre yalnızlık mutsuzluğun hüküm sürdüğü bir durumdur.

Toplum yapısının hızla gelişmesi ve toplumsal değerlerin oluşması, teknolojik gelişmeleri de meydana getirmiştir. Bu gelişmelere ayak uydurmaya çalışan kişiler de bazen yalnızlaşabilmektedir (Körler, 2011).

Sadler'a (1980) göre, "bugünün dünyasında çoğumuz yalnız bir yaşamın eşiğinde yaşıyoruz" (aktaran; Rokach, 1999). İnsanlar her an yalnızlık hissiyle karşılaşabilmekte ve diğer kişilerin yanında da kendini yalnız hissedebilmektedir. Dayanılmaz bir deneyim olduğu için yalnızlık her zaman gizlenir, savunulmaz ve başka biçimlerde bastırılır (Yaşar, 2007; Peplau, 1955). Yalnızlık şiddetli ve hasar veren bir kısır döngüye yol açar ve bireyin yalnızlığı arttıkça birey de bulunduğu toplumdaki soyutlanarak, yalnızlığı daha yoğun derecede yaşamaya başlar. İnsanlar geçmişten günümüze kadar hep topluluk halinde yaşamışlardır. Bu sebeple insanlar, bilinç altında sosyal bir varlık oldukları düşüncesini benimsemişlerdir. Yalnızlık deneyimleri bireyin bulunduğu topluma göre ve aynı toplumda zamana göre farklılık göstermektedir. Türk toplumu kolektivist toplum yapısına sahiptir ve ilişkilere önem veren bir toplumdur. Yalnızlaşma onlara olumsuz bir anlam yükleyerek işlerinde aksaklıklara neden olabilir. Yalnızlık, bir bireyin topluluğuyla olan ilişkisini ifade

ettiği için, kültürel farklılıkların ve insanların sosyal ilişkilerinin düzenlenme çeşitliliğinin, insanların yalnızlıklarla deneyimleme ve başa çıkma biçimlerinde kültürler arası farklılıklara yol açması muhtemeldir. Modern toplumda sosyal hareketlilik ve hız insanları bireyselleştirdiğinden ait olma duygusu hızlı bir şekilde kaybolmaktadır (Rokach, 1999; Yaşar, 2007).

İlişkiler belli özneler doğrultusunda meydana gelir. İki ya da daha fazla öznenin kurduğu ilişkilere genel olarak birliktelik veya beraberlik adını veririz. Bu ilişkilerin bozulması ve sarsılması durumunda kişilerin içinde bulunduğu durum veya duyguları yalnızlığı ifade eder. İnsan ilişkileri yalnızlık ve birliktelik arasında devinir, dönüşür ve süregider (Günay, 2008). İnsanlar başkaları tarafından onaylanmayı, ait olmayı ve evrende fark yaratmayı isterler (Paula vd., 2011).

Weiss (1973)'e göre, başka bir kişiye yakın bir bağın olmaması, kaygı ve boşluğun hissedebileceği duygusal yoksunluğa neden olabilir (aktaran; Yılmaz, 2011). Sosyal beceriler bireylerin insan ilişkilerindeki uygun davranma yeteneklerinden oluşur. Sosyal becerileri güçlü olan insan çevresiyle uyum içinde olur, daha az yalnız kalır ve kolay arkadaşlıklar edinebilir (Silman ve Doğan, 2013; Ernst ve Cacioppo, 1999).

Yalnızlık genelde sosyal destek eksikliği ile karıştırılmaktadır. Sosyal destek eksikliği kavramı, sosyal yardımlaşma yada diğer bireylerden kaynak yardımında bulunamama durumudur ve yalnızlık daha öznel bir kavramdır (Wright vd., 2006). Benlik saygısı düşük insanlar, anlamlı ilişkiler kurma konusunda yüksek benlik saygısı olanlardan daha az başarılıdır. Bu eğilim daha sonra yalnızlık duygularına da yansır (Nurmi ve Katarina, 1997; Jones, Freeman ve Goswick, 1981).

Yalnızlık kavramı sıklıkla sosyal izolasyon kavramıyla karıştırılmaktadır. Yalnızlık, sosyal izolasyonun öznel olarak algılanan deneyimidir. Sosyal izolasyonda birey kendini etrafında bulunan diğer bireylerden farklı olarak görmektedir. Birey bu durumun farkındadır. Ancak yalnızlıkta birey farkında olmadan çevresi ile bağlarını koparabilir ve yalnızlığa itilebilir (Steptoe vd., 2004).

Yalnızlık kavramı tek başına olma kavramı ile de karıştırılabilmektedir. Tek başına olma durumu yalnız olmaktan duyulan rahatsızlık veya nahoş bir duygunun yaşanmadığı, bireylerin tercih ettiği bir durumdur (Duy, 2003).

Bireyci yaşam tarzı kavramı ortaya çıkarak, bireyler geleneksel sosyalleşme yerine artık sanal ortamlarda sosyalleşmeyi tercih etmektedir. Bu da yalnızlık duygularının daha derinden yaşanmasına neden olmaktadır (Aşık, 2016).

Cacioppo ve Patric (2008)'e göre, yalnızlık duygusunun bir karşılığı yoktur. Acıkmak ve susamak gibi ortadan kalktığında normal duruma ulaşılır (aktaran; Bakioğlu ve Korumaz, 2014). Maslow'un insan gereksinimi kuramında üçüncü gereksiniminde yer alan sevgi ve ait olma ihtiyacı insanın sosyal bir varlık olduğunu vurgu yapmaktadır. İnsan doğası gereği sosyaldir. Başkalarına karşı bağlılık ve aidiyet hissi, insanların varlığının devamı ve iyiliği için esastır (Eren, 2006).

Yalnızlık evrensel bir yaşam tecrübesi, bir fenomendir. Bireyselliğin ön plana çıktığı modern kent yaşamında daha çok görülmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016; Paula vd., 2011). Kalabalıkta yalnız olmak modern çağın ve yaşamın bir fenomenidir (Günay, 2008). Yalnızlık duygusuna kapılan bireylerde daha düşük benlik saygısı ve aktif baş etme yöntemlerini kullanma eğilimlerinin daha düşük olduğu görülmektedir (Steptoe vd., 2004).

1.2.Yalnızlığın Sebepleri

Yalnızlık, kaliteli ilişkilerin eksikliğinden kaynaklanan, bireylerin anlaşılmadıklarını hissettikleri bir durumdur. Yalnızca patolojik bir durum olarak ortaya çıkmaz. Yalnızlık normatif bir durumu ifade eder ve her yaştan bireyde görülebilir. Ergenlerde ve genç yetişkinlerde daha yoğun yaşanmaktadır (Gierveld ve Tilburg, 2006; Yılmaz, 2011; Ponzetti, 1990; Kılıç ve Sevim, 2005). Kişilik özelliklerinin yalnızlığı hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilediği düşünülmektedir (Kraus vd., 1993). Yalnızlığın öznel nedenleri arasında hastalıklar, eş ölümü ve arkadaş eksikliği yer almaktadır. Yalnızlık toplumsal yaşamdaki değişimlerden, doğal yaşam olaylarından ve yaşlanmadan kaynaklanan olumsuz durumların varlığı ile ortaya çıkmaktadır (Savikko vd., 2005).

Lau ve Gruen (1992)'e göre, arkadaş eksikliği ve sosyal bağların olmaması yalnızlık duygusunu yaşayan bireylerin sosyal algılarının genellikle olumsuz olması nedeniyle önemli bir sosyal damgalama taşıdır. Yalnız insanlar genellikle olumsuz algılara sahiptirler (aktaran; Rokach, 2012).

Peplau (1955), yalnızlığın olumsuz durumlar barındırdığına değinirken ayrıca yalnızlığın bir tercih de olabileceğine dikkat çekmektedir. Sosyal yaşamlarında güçlü ilişkileri olan insanlar geçici süreliğine çevresinden uzak kalabilir. Yalnız olmak bazı sorunlara odaklanmayı ve sorunları çözüme kavuşturabilmek için yoğunlaşmayı sağlamaktadır. Bu durum da üretkenliği arttırabilir.

Ponzetti (1990), yalnız olan insanların sosyal çevreye karşı tepkisiz ve dikkatsiz olma eğilimleri olduğu görüşündedir. Yalnızlık, bireylerin çevresiyle uyum içinde olamaması, kendini anlaşılmamış ve kimsesiz hissetmesi ve bu durumların bireye mutsuzluk getirmesine yol açmaktadır. İş yerindeki yalnızlık düşünüldüğü zaman bireyler genelde yalnızlık kelimesini, yabancılaşma, tecrit, sosyal destek eksikliği ve depresyon gibi diğer terimlerle ilişkilendirirler. Wright (2015)' a göre yalnızlık, sadece yalnız olmayla ilişkili değil, ihtiyaç duyulan ilişkilerin olmamasından kaynaklanan bir durumdur ve ait olmamayı barındırır.

Yalnızlık duygusu bireylerin psikolojik olarak iyilik hallerini etkileyen önemli bir değişkendir. Yalnız olduğu hissine kapılan kişilerin, fiziksel, psikolojik ve sosyolojik olarak iyilik halleri olumsuz etkilenmektedir (Yurcu ve Kocakula, 2015). Yalnızlaşan insanlar kendilerine birtakım (beceriksiz, çirkin, sevimsiz vb.) olumsuz kişilik özellikleri yüklemektedir. Yalnızlaşan insanlarda yaşam tatmini seviyelerinde düşüşler görülmektedir (Goodwin vd., 2001).

Ayrıca yalnızlık, depresyon, endişe ve kişilerarası düşmanlık (Hansson vd., 1987), madde bağımlılığı, intihar, alkolizm, zayıf benlik kavramını etkileyen sağlık sorunları (McWhirter, 1990) ile güçlü bir şekilde ilişkilidir. Yüksek düzeyde stres unsuru içerir (Yılmaz, 2011). Yalnız kişilerde uyku problemi gözlenmektedir (Steptoe vd., 2004). Yalnızlık hem bireyleri hem de gerçekleştiği kültürü etkilemektedir. Büyük ölçüde, yalnızlık araştırmaları kişilik ve sosyal temaslar gibi faktörlere odaklanma eğilimindedir (Rokach ve Neto, 2005). Hem çalışanlar hem de örgütler için olumsuz ve güçlü bir etkiye sahiptir (Erdil ve Ertosun, 2011).

Yalnızlık, sıkıntıya neden olan olumsuz bir duygudur ve depresyonla yakından ilgilidir. Yalnızlık öznel bir duygudur. Yalnızlığın derecesini ancak deneyimleyen kişi tanımlayabilir. Özel ve toplumsal ihtiyaçların eksikliğine karşı tepkileri içeren karmaşık duygular kümesidir (Savikko vd., 2005; Ernst ve Cacioppo, 1999). Yalnızlık

sosyal ihtiyaçların yokluğuna ve sosyal ilişkilerin samimi olmamasına verilen tepkileri içermektedir. (Ernst ve Cacioppo, 1999).

1.3. Yalnızlık ile İlgili Teorik Yaklaşımlar

Wright'a (2007) göre, yalnızlık gibi bir olgunun çalışılmasındaki zorluklardan biri, yalnızlığı tetikleyen çeşitli durumların algılanma potansiyelindeki bilişsel süreçlerin barındırılmasıdır. Yalnızlık deneyiminin değerlendirilmesi, yalnızca kişilik özellikleriyle değil, bireyin sosyal çevresinin de değerlendirilmesiyle ilgili olması gerekir.

1982 yılında, Peplau ve Perlman yalnızlığa yönelik teorik yaklaşımlar geliştirmiştir. "Loneliness a sourcebook of current theory, research and therapy" adlı kitabında 8 adet yalnızlık yaklaşımının tanımını yapmıştır.

Literatür incelendiği zaman daha birçok yaklaşımın olduğu görülmektedir. Ancak temelde bu yaklaşımlar yer almaktadır. Bu yaklaşımlar birbirini destekleyen ve birbirleriyle iç içe geçmiş yaklaşımlardır. Tablo 1.1'de yalnızlık yaklaşımları ve bu yaklaşımların ana temsilcileri gösterilmektedir.

Tablo1.1: Yalnızlık ile ilgili teorik yaklaşımlar

Teorik yaklaşımlar	Ana temsilcileri
Psikodinamik	Fromm ve Reichmann, 1959
Varoluşsal	Moustakas, 1961
Sosyolojik	Riesman, 1961
Fenomenolojik	Rogers, 1961
Etkileşimci	Weiss, 1973
Gizlilik	Derlega ve Margulis, 1982
Sistemsel	Flanders, 1982
Bilişsel	Peplau ve Perlman, 1982

Kaynak: Sonderby (2013)'den aktaran; (Sezen, 2014: 27).

1.3.1. Psikodinamik Yaklaşım

Psikodinamik yaklaşımın öncülerinden birisi olan Freud ve onu takip eden Zilboorg, bu yaklaşımı savunan Sullivan ve bu yaklaşımın bir diğer temsilcileri Fromm ve Reichmann (1980), bireyin yetişkinlik döneminde yaşadığı yalnızlık duygusunun, geçmişten bebeklik, çocukluk dönemlerindeki ilişkilerinin ilerideki hayatlarına yansımaları olduğunu savunmuşlardır.

Ayrıca Fromm ve Reichmann yalnızlığın temellerini çocukluk dönemlerinde yaşanan aile içindeki iletişimle de ilişkilendirmiştir (Karaduman, 2013). Aile içindeki iletişimsizlik bireyin kendini rahat ifade edememesine, özgürce düşüncelerini söyleyememesine neden olabilmektedir.

Psikodinamik, zihinsel, duygusal veya motivasyonel güçlerle, özellikle bilinçsiz düzeyde aklın, kişiliğin veya ruhsallığın çeşitli bölümlerinin birbirleriyle olan ilişkisinin incelenmesi olarak adlandırılmaktadır. Psikodinamiğe dahil olan zihinsel kuvvetler genellikle iki kısma ayrılmaktadır. Davranış ve zihinsel durumları, özellikle de bilinçaltı düzeyde etkileyen duygusal ve motivasyonel kuvvetlerin etkileşimi; davranışı etkileyen iç kuvvetler: davranışı ve zihinsel durumları etkileyen duygusal ve motivasyonel kuvvetlerin incelenmesidir (Wikipedia1, 5.05.2020).

Fromm-Reichman “yaşına bakılmaksızın her bireyin yalnızlık hissedebileceğini” söylemiştir. “Her insanın çocukluk döneminden itibaren hayatı boyunca insanlar arasındaki samimiyete özlem bulunmaktadır ve hiçbir insan yoktur ki bu özlemden muaf olsun” (aktaran; Paula vd., 2011). İnsanların temel ihtiyaçları olan yeme, içme giyinme ve barınmanın yanında sevgide vardır. Birey bulunduğu ortamda yeteri kadar sevgi göremediğinde ve bu sevgiyi paylaşamadığı zaman yalnızlığa sürüklenecektir.

1.3.2. Varoluşsal Yaklaşım (Ontolojik)

Varoluşçu yaklaşımda bireyin özgür olması ve bağımsız olması olumlu bir durum olarak algılanmaktadır. Birey gerçek yalnızlık yaşadığı zaman kendi isteği ile etraftan soyutlanarak içsel dinlenme ve geçmişini sorgulayabilmektedir. Yalnız olduğu zamanda kendini dinleyerek yaratıcı yönlerini geliştirebilmektedir. Varoluşçu

yaklaşımına göre yalnızlık, özgür olma, bağımsız olma durumu olduğu için olumlu bir yaşantı olarak değerlendirilmektedir (Sezen, 2014). Varoluşçu fenomenolojistler: Moustakas, Heidegger, Merleau- Ponty, Sartre, Tillich'dir (Paula, vd. 2011: 226).

Moustakas varoluşçuluğu insancılık üzerinden ele almıştır. Maslow, Rogers ve Moustakas 1930'ların sonunda, insana özgü sorunlarla ilgilenmişler ve kendi kendini gerçekleştirme, sağlık, umut, sevgi, yaratıcılık, doğa, var olma, bireysellik insanı anlamlandıran somut varlık anlayışına odaklanmışlardır (Wikipedia2, 23.05.2020).

Varoluşçuluk üzerine birçok araştırmalar yapılmış ve çok farklı cevaplar alınmıştır. Mounier'ye göre varoluşçuluk umutsuzluk, Weil'e göre bunalım, Hamelin'e göre bunaltı, Marcel'e göre özgürlük, Lukâcs'a göre idealizm, Banfi'ye göre kötümserlik, Benda'ya göre usdışılık, Foulqué'ye göre saçmalık Wahl'e göre başkaldırış felsefesidir (Sartre, 1960: 7). Görüldüğü üzere varoluşçuluk tanımları birbirinden farklıdır. Varoluşçuluk yaklaşımını tek bir cümle ile açıklayamayız. Aslında bu kavramların bir bütünüdür. Ancak birey içinde bulunduğu durum ile bu kavramları bağdaştırabilir.

1.3.3. Fenomenolojik Yaklaşım

Rogers'ın benlik teorisi insancıl, varoluşsal ve fenomenolojik olarak ifade edilmektedir. Bireylerin ilişkilerinde yaşadıkları sorunlar gerçekte olanlara göre değil, ilişkide her bireyin algılarına ve duygularına dayanmaktadır (Wikipedia3, 23.05.2020).

Rogers (1994)'e göre, kişiler toplumda dışlanmamak için yakın çevreleri tarafından onay görececek şekilde davranış sergilemektedir. Ne zaman gerçek kimliği ortaya çıkarsa, o zaman birey yalnızlık yaşamaya başlamaktadır. Birey içinde bulunduğu toplumdaki gerçek kişiliğini saklayarak ve maske takarak aslında daha çok yalnızlığı sürüklenmektedir. Bireyin bu yalnızlıktan kurtulabilmesi için, kendisinin değerli olduğunu, çevresindeki insanlar tarafından her haliyle kabul göreceği inancını benimsemesi gerekmektedir. (aktaran; Çağır, 2010: 33).

1.3.4. Etkileşimci Yaklaşım

Weiss (1973) etkileşimci yaklaşımın önde gelen sözcüsüdür. Weiss'e göre yalnızlık kişisel faktörler ile çevresel faktörlerin etkileşimi sonucu yaşanmaktadır. Ayrıca kişi, toplumun beklentilerini karşılamakta birtakım sıkıntılar yaşıyorsa yalnızlığa sürüklenmektedir. Weiss iki tür yalnızlığı ele almıştır. Bunlar, duygusal ve sosyal yalnızlıktır (aktaran; Çağır, 2010: 30). Etkileşimci yalnızlıkta kişi bulunduğu konumda hissettiklerinden veya düşüncelerinden dolayı duygusal yalnızlık yaşayabilir. İş ortamında yalnızlığa sürüklenen çalışan etrafındaki çalışma arkadaşlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Konaklama sektöründe iletişimin önemi yadsınamaz. İş yerinde birtakım sorunlar yaşayan çalışanın davranışlarından hizmeti alan kişilerde etkilenebilmektedir.

1.3.5. Bilişsel Yaklaşım

Bilişsel yaklaşım, bireyin sosyal ilişkilerindeki yetersizlik ile yalnızlık arasında arabulucu olmaktadır. Bireyin sosyal ilişkilerinde, niteliksel ve niceliksel eksiklikler yaşaması, yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Ancak önemli olan şey, bireyin yalnızlığının niceliksel veya niteliksel olması değil bireyin bunu nasıl algıladığıdır. Aynı sosyal ilişkilere sahip olan kişilerden birisi bulunduğu çevrede kendisini yalnızlaşmış hissinde bulurken, diğer kişi bu yalnızlık hissine kapılmayabilir. Yalnızlık bireyin sosyal ilişkilerden algıladığı doyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Bireyin beklediği ve yaşadığı sosyal ilişkiler arasında bir fark olduğu zaman hissedilmeye başlamaktadır (Karaduman, 2013; Erdil ve Ertosun, 2011).

Sosyal ve kişisel faktörlerin yalnızlığı nasıl etkilediğini anlamak için bir grup insanla inceleme yapılmıştır. Levin Stokes (1986), sosyal ilişkilerin başlatılması için bireylerde gerekli olan bazı kişisel özelliklerin (dışa vurum) sosyal ağlar yoluyla yalnızlığı kısmen etkilediğini, diğerlerinin ise (nevrotiklik, benlik saygısı) bilişsel önyargı sürecinde doğrudan etkiler yarattığını varsaymıştır (aktaran; Kraus vd., 1993).

1.3.6. Sosyolojik Yaklaşım

Bireyleri izole eden ya da marjinalleştiren sosyal ve kültürel boyutta yalnız olmasıdır. Başkaları tarafından yönlendirilen bireyler kabul görmek ve sevilme isterler. Davranışlarını şekillendirirken dışarıdan başkalarının ne beklediğini gözlemler ve ona göre davranış gösterirler (Sezen, 2014: 31). Birey çevresi ile uyumlu hale gelmek için ilk önce çevresini gözlemler ve etrafındaki olayları ve kişilerin davranışlarını taklit etmeye başlayabilir.

Birey hayatının genelinde aktif ve sosyal ilişkileri kuvvetli birisi olabilir. Ancak bulunduğu ortamda olan bazı problemler yüzünden sosyal ilişkilerini geliştiremeyebilir. Geri planda kalarak daha pasif rol üstlenebilir.

1.4. Yalnızlığın Boyutları

Yalnızlık, bireyin sosyal ilişkilerindeki yoksunluktan kaynaklanan ve bireyin tatmin olma algısına göre algılanan olumsuz bir psikolojik durumdur (Lam ve Lau, 2012). Weiss, “sosyal bütünleşme eksikliği yaşayan bir birey, can sıkıntısı ve yabancılaşma ile karakterize sosyal yalnızlık yaratma eğiliminde olduğunu, bağlanma eksikliğinin ise endişe ve boşluk hissi ile karakterize duygusal yalnızlık üretme eğiliminde olduğunu” savunmaktadır. Weiss, sosyal ve duygusal yalnızlığın, benzer olmasına rağmen, öznel olarak farklı iki durum olduğuna inanmaktadır (aktaran; Kraus vd., 1993).

Yalnızlık, sosyal ilişkilerin yetersiz olduğu düşünüldüğünde ortaya çıkan ve algılanan samimiyetsizlik (duygusal yalnızlık) veya arkadaşsızlıktan (sosyal yalnızlık) ortaya çıkabilen duygudur (Steptoe vd., 2004). Araştırmacılar yalnızlığın birçok boyutunu ele almış olsalar da en çok sosyal ve duygusal yalnızlık üzerine ortak görüşlerini ifade etmişlerdir. Duygusal ve sosyal yalnızlığın belirleyicileri farklıdır.

Bazı araştırmacılar yalnızlığı tek boyutta ele alırken, bazı araştırmacılar ise çok boyutlu olduğuna değinmiştir. Yalnızlık olgusu belirtilerine ve meydana gelen nedenlere göre farklı adlar ile tanımlanmaktadır. Bunlardan birkaçı; sosyal yalnızlık, ilişkisel yalnızlık, duygusal yalnızlık, derin yalnızlık ve gizli yalnızlıktır (Yaşar, 2007). Kaymaz vd., (2014: 42) göre ise, duygusal yalnızlık, bireylerle birebir ilişkilerde görülürken, sosyal yalnızlık birden fazla kişiyle görülebilmektedir.

1.4.1. Sosyal Yalnızlık

Yalnızlık, bireyin kendini herhangi bir grubun içinde ait hissedememesi, iş arkadaşlıkları, akran, komşuluk ilişkilerinde ki ağında ve arkadaş sayısındaki yetersizlik, sosyal ilişkilerde yoksunluktan dolayı ortaya çıkan duygu olarak tanımlanmaktadır (Doğan vd, 2009; Mercan vd, 2015; Özdemir vd., 2016; Oğuz ve Kalkan, 2014; Yurcu ve Kocakula, 2015). Bireyler sosyal etkileşim içine girdikleri zaman bu durumdan kurtulabilmektedir.

Sosyal ortamdan dolayı kaynaklanan yalnızlığı Kafetsios (2002), sosyal etkileşim ağının olmayışından veya ortak çıkarların ve faaliyetlerin paylaşıldığı ve tatmin edici bir sosyal ağa erişerek çözülebildiği bir grubun üyesi olmamasından kaynaklandığını ileri sürmüştür (aktaran; Yılmaz, 2011). Yapılan araştırmalarda sosyal desteğin yokluğu sosyal yalnızlığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Halis ve Demirel, 2016). Sosyal yalnızlık bir grupta arzulan ilişkilerin eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Ernst ve Cacioppo, 1999).

Levin ve Stokes (1986: 729)'a göre, yalnız insanlar daha az sırdaşla daha küçük ağlara sahiptirler ve bu kurdukları bağlardan daha az sosyal destek almaktadırlar. Sosyal desteği az olan bir birey kendini rahat ifade edemeyebilir. Düşüncelerini açıkça dile getiremeyebilir. Birey içinde bulunduğu toplulukta destek göremeyip kendini o grubun bir üyesi olarak hissedemediği süre içerisinde kendini soyutlamaya başlayacaktır ve birey kalabalıklar içerisinde kendini yalnız hissedecektir.

1.4.2. Duygusal Yalnızlık

Duygusal yalnızlık kalıcı bir bağ eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Duygusal yalnızlık romantik ilişkiler gibi birebir karşılıklı ilişkilerle ilişkilidir. Birey fiziksel olarak yalnız olmasa bile yalnızlık hissi yaşayabilir. Bu his bireyi rahatsız etmektedir. Birey kalabalıklar içinde kendini yalnız, tanıdığı kişiler arasında yabancı hissine kapılabilir. Duygusal yalnızlık, yaşanan sosyal ilişkilerin sayısı ile alakalı değildir. Duygusal yalnızlık endişe duyguları ile ilgilidir (Ernst ve Cacioppo, 1999; Yaşar, 2007). Öznel ve bireysel ilişkilerin eksikliğini içerir (Bakioğlu ve Korumaz, 2014). Duygusal yoksunluk bireyin başka kişilerle samimi ve yakın iletişim kuramamasından kaynaklanan bir durumdur. Bu durumu yaşayan birey, düşüncelerini rahat ifade

edemez, kendini dışlanmış olarak görür ve bulunduğu ortamdan kendini daha çok soyutlar (Aşık, 2016).

Yalnızlığı yaşayan bireylerde sürekli bir kaygı hissi, tek başınalık, aşırı hassasiyete sahip olma, etraftan gelecek olan tehlikelere karşı tetikte olma ve terk edilme korkusu gibi anlamsız korkular edinme gibi davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Bu tür yalnızlık genellikle eşinden boşanmış bireylerde, gençlerde ve bir yakınıni kaybeden kişilerde görülmektedir (Karaduman, 2013).

Duygusal yalnızlıkta birey etrafıyla bir bağ kuramadığı için kendini bulunduğu ortamla veya çevresindeki insanlarla ilişkilendirememektedir. Bu sebeple birey kendini anlaşılamaz hissetmektedir. Duygusal yalnızlık yaşayan birey, bulunduğu ortamlardan uzaklaşmak ve kendini yalnız bırakmak istemektedir.

1.5. Yalnızlığın Sonuçları

Yalnızlık kişi faktörleri, durum faktörleri ve etkileşimler ile ilişkilidir. Yalnız bireyler daha sosyal olarak kaygılı, daha az güvenilir ve ilişkilerinden daha az memnun olarak nitelendirilmişlerdir. Yalnızlık, sosyal etkileşim eksikliğinden kaynaklanır. Çevresel, sosyal ve psikolojik faktörler yalnızlığı etkileyebilir (Yılmaz, 2011). Aile içinde şiddet yalnızlığın yordayıcısıdır (Lauder vd., 2006).

Rokach (1999)'a göre yalnızlık çözülmenden önce yüzleşilmesi gereken bir durumdur. İnsan yalnızlıkla yüzleştikten sonra onu kabul etmelidir.

Yalnızlıkla ilgili yapılan araştırmalarda bütün insanların hayatta en az bir kere yalnızlığı tecrübe ederek hayatlarının farklı dönemlerinde karşılaştıklarını göstermektedir. Ancak herkesin yaşadığı yalnızlığın süresi ve yoğunluğu farklıdır (Rokach ve Brock, 1997). Yalnızlığı iyi anlayabilmek için sadece bireysel faktörleri değil aynı zamanda yalnızlığa sebep olan veya hala yalnızlığın devam etmesine neden olan sosyal çevre de araştırılmalıdır. Yalnızlık araştırmalarına yön veren bilişsel teori, bireyin sosyal bağlarını iyi algılamasını ve değerlendirmesine yardımcı olur (Erdil ve Ertosun, 2011). Yalnızlığın önlenmesi önemlidir. Depresyon ve öğrenilmiş çaresizlik eşlik ettiği zaman bireylerde yalnızlıktan kurtulma daha zor olmaktadır (Ponzetti, 1990).

Savikko vd. (2005)' ne göre, yalnızlık, kırsal kesimde yaşayan yaşlı insanlar arasında büyük veya küçük şehirlerde yaşayanlardan daha yaygındır. Yalnızlık, yaşam memnuniyetinin önemli belirleyicilerinden biridir ve bu nedenle yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir. Kaymaz vd. (2014)'nin araştırması da bunu desteklemektedir. Kırsal kesimde yaşayan insanların sosyal statüleri düşük ve düşük gelire sahip olmaları daha fazla yalnızlık yaşamalarına neden olmaktadır. Yalnızlık hisseden bireylerde kendilerine daha az öz saygı duydukları ve umutsuzluk gibi belirtiler görülmektedir.

Yalnızlık hissi yaşayan bireylerin özgüveni düşüktür ve çevresindeki insanlar tarafından dışlanabilmektedir (Yaşar, 2007).

Birçok insan sosyal başarısızlık düşüncesi nedeniyle yalnızlığı kabul etmek istemez ve bu durumdan utanır. Sosyal ilişkilerin kalitesi yalnızlık hissinin önemli bir belirleyicisidir (Erdil ve Ertosun, 2011). Kültürel arka plan, insanların yalnızlıkla başa çıkma tarzıyla ilişkilidir (McWhirter, 1990).

Yalnız olan genç yetişkinlerde olumsuz ruh hallerinde (öfke, kaygı, vb.) ve olumsuz değerlendirme korkularında artış görülürken, aynı zamanda, olumlu ruh halinde (iyimserlik, vicdanlılık, vb.), sosyal becerilerinde duygusal istikrarlılıklarında bir azalma görülmektedir (Cacioppo vd., 2006).

Duru (2008) yaptığı araştırma sonucunda, yalnızlığın ve uyumun hem öznel iyi oluşun psikolojik ve fiziksel yönleriyle hem de yaşamın sosyal yönleriyle güçlü bir ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir.

Yalnızlık, gerçek ve istenen sosyal iletişim düzeyleri arasındaki uyumsuzluk nedeniyle duygusal bir sıkıntı yaratmaktadır (Peplau ve Perlman, 1982).

Rokach'a (1985) göre, yaşamı iyi anlamak, başkalarıyla etkileşimde bulunmak ve ilişki kurmaktan gelir. Başkalarıyla iletişimde sıkıntı yaşayan birey yalnızlığı çok derinden hisseder.

1.6. İş Yerinde Yalnızlık

Örgütsel yaşamda yalnızlık kavramı günlük hayatta yaşanan yalnızlıktan ayrılmaktadır. İş yerinde yaşanan yalnızlığın sosyal hayatta yaşanan yalnızlıktan farkı, sadece iş ortamında yaşanmasıdır (Demirbaş ve Haşit, 2016; Mercan vd., 2015). Yalnızlık, sosyal etkileşimdeki ve ilişkilerdeki olumsuzluktan dolayı meydana gelir.

İş yerindeki yalnızlık ise bir iş ortamında çalışma arkadaşları arasında ilişkilerin yetersizliğinden kaynaklanan olumsuz bir durum olarak tanımlanır (Wright, 2015). Birey günlük yaşamında oldukça doyurucu sosyal ilişkilere sahip olabilir ve yalnızlık duygusu yaşamayabilir. Ancak iş ortamında sosyal ilişkilerinde birtakım problemler yaşayabilmektedirler. Yeterli düzeyde sosyal destek almamaları ve sosyal ilişkilerinin yeterli olmaması sorunlar yaratabilmektedir. Bu durumda bireyler iş yaşamında yalnızlık ve dışlanmışlık yaşayabilmektedirler (Doğan vd., 2009: 272).

Yalnızlık kavramı öznel bir deneyimdir. İş yerinde yalnızlık, örgütsel bağlamın bir özelliği olurken bireysel bir değişkenliği de oluşturmaktadır. İş yerinde çalışma ortamı bireylerin sosyal ve duygusal gereksinimlerini karşıladığı bir ortam sağlamalıdır. Örneğin çalışanlar arasında güçlü ilişkiler, birbirini destekleyen tavırlar, iş yerlerine bağlanmalarını arttırır ve sosyal entegrasyon konusundaki ihtiyaçlarını yerine getirerek aidiyet duygusu verir (Wright, 2015).

İş yerinde yalnızlık kavramı çalışanların özel hayatını olumsuz yönde etkilediği gibi işin kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir (Erdil ve Ertosun, 2011). Bireylerin iş yerlerindeki performansları olumlu ve olumsuz duygulardan doğrudan etkilenmektedir. Bireyler iyi bir çalışma ortamını, çalışma arkadaşlarına güven duyulan ve yapılan işle gurur duyulan bir yer olarak tanımlamaktadır (Yurcu ve Kocakula, 2015). İşyerinde yalnızlık, iş yerindeki ilişkilerin yeterince iyi olmadığı gerçeğinden kaynaklanan duygusal bir durumdur. İş yerinde yalnızlık, kaliteli kişilerarası ilişkilerde algılanan eksiklikten kaynaklanan sıkıntılı bir durum olarak ifade edilebilir (Wright vd., 2006).

Sosyal çevresinde eksiklik yaşayan ve bunun getirisinde iletişim kayıplarının olduğu durumları yaşayan kişiler yalnızlığı daha derinden hissederler ve bu durum onlara huzursuzluk vermektedir (Sezen, 2014).

İş yerleri bireyler arasında ilişkilere ev sahipliği yapar ve pek çok durumda çalışanlar iş arkadaşlarıyla, günlük hayatlarında var olan kişilerden daha çok vakit geçirmektedirler (Wright, 2005a). İş yerlerinde çalışanlar yüzeysel selamlaşmadan evliliğe kadar gidebilecek ilişki ağı içerisinde bulunurlar (Demirbaş ve Haşit, 2016).

İş yerleri sosyal ve duygusal izolasyonlara yol açabilecek potansiyeli olan bir yapıda olduğundan, bireylerin kişisel veya örgütsel sorunlarla karşılaşp yalnızlaşma durumunun olabileceği göz önünde tutulmalıdır. İş yerleri fiziki kaynaklar ile insan gücünün birleştiği mekanlardır. Hizmet sektörü özelinde ele aldığımızda insan faktörü daha çok ön plana çıkmaktadır. İnsanın özne durumunda olduğu bu ortamlarda insanların birbirleriyle olan ilişkileri önem kazanmaktadır. Olumlu veya olumsuz yaşanan en küçük olaydan etkilenebilmektedir (Sezen, 2014).

1.7. İş Yerinde Yalnızlığın Önemi

Geçmiş araştırmalar yalnızlığın yalnızca bireyin kendisinden kaynaklanan bir durum olduğuna değinmiştir. Ancak bireyin çevresi de göz önüne alınarak incelemeler yapılması gerekmektedir (Wright, 2005a). Bireylerin psikolojik halleri buldukları iş ortamının kültürüne, iş performansına, örgütsel bağlılığına ve örgütle ilgili bütün örgütsel davranışlarına doğrudan yansiyacaktır. (Bakioğlu ve Korumaz, 2014). İşyerlerinde iletişim kurmanın temel amaçlarından biri de örgüt içerisindeki gruplar veya bireyler arasında etkili iletişim ağlarını geliştirmektir (Sezen, 2014).

Sosyal destek eksikliği yalnızlık kavramı ile sık sık bir arada kullanılmaktadır. Sosyal destek eksikliği, yalnızlığın gelişiminin bir parçasıdır. İş yaşamında sosyal desteği düşük algılayan çalışanlar, endişeye kapılabilmekte ve dolayısıyla yalnızlık duygusu ortaya çıkabilmektedir. İş yerinde çalışma arkadaşları arasındaki sağlıklı iletişim, iş yeri stresini azaltabilir, çalışanın görevini tamamlamasına ve örgütsel değişim sürecinde çalışanlarla üst yöneticilere yardımcı olabilmektedir (Wright, 2005b). İş yeri arkadaşlığı hem araçsal hem de duygusal desteği sağlamaktadır (Sezen, 2014).

İş yerlerinde etkili performans için, çalışanların iletişim becerilerinin gelişmesi ve birbirleriyle uyum içinde olması gerekmektedir. Sosyal ilişkiler sisteminde bir örgüt içerisinde yer alan bireyler, birlikte çalışarak birlikte üretim yaparlar. Bu üretimin

eksiksiz ve verimli olabilmesi için örgüt içerisinde sağlıklı ve etkili iletişim kurulması gerekir. Bu sayede birbirleriyle sık sık iletişim içerisinde olan çalışanlar kendilerini daha rahat ifade edebildikleri zaman yaşadıkları bu yalnızlık duygusundan uzaklaşmaktadırlar. Bu durumda bireyler kendine ve çalışma arkadaşlarına daha çok güven duygusu geliştireceklerdir (Karaduman, 2013).

Toplumdaki her bir bireyin kendi yaşam biçimine ait değer yargıları vardır. Değerler bireylerin yaşamları için önemlidir. İnsanların bir araya gelmesiyle oluşan toplum, bireylerin kolektif inanç ve hislerinden meydana gelmektedir. Birey- örgüt uyumunda çalışanın kişiliği, değerleri, amaçları ve tutumları arasında karşılıklı uyum süreci, bütüncü bir uyumdur. Bireylerin etki sahibi olduğu durumlardan birisi de yalnızlık hissi ve iş yerinde yalnızlık hissi olabilmektedir. Değerler çalışan bireylerin başarı durumlarını belirleyen kriterlerden birisidir. Örgütün değerleri ile bireyin değerleri arasındaki uyum başarıyı yükseltecek etkenlerden en önemlisidir. Benzer değerlere sahip bireylerin iletişimi de daha iyi olacaktır ve iletişim sürecinde daha az olumsuz faktörlerle karşılaşacaklardır. Sağlıklı iletişim kuran bireylerde yalnızlaşmanın getirdiği olumsuz durumlarda ortadan kalkacaktır (Yılmaz, 2011).

1.8. İş Yerinde Yalnızlığın Boyutları

İş yerinde yalnızlık kavramı, bireyin içinde bulunduğu ilişkilerinde algıladığı psikolojik bir durumdur (Demirbaş ve Haşit, 2016). Wright (2007), iş yerindeki yalnızlığı tanımlarken duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık eksikliği yaşayanlar olarak iki gruba ayırmıştır. Bireyler sadece kendi isteklerinden dolayı yalnız kalmazlar. Dış etkenler, çalışma arkadaşlarının davranışları, örgütün yapısı vb. durumlar yalnızlaşmalarını etkileyen faktörlerdir. Bu yüzden iş yerlerinde yalnızlığın kişisel ve örgütsel bir sorun olması göz ardı edilmemelidir. İş yerleri sosyal ve duygusal yalnızlığa yol açabilecek özellikler sergileyebilirler.

1.8.1. İş Yerinde Sosyal Yalnızlık

Bireyin iş ilişkisinin nicel yönlerini ele alır. İş yerinde sosyal yalnızlık, bireyin çalıştığı örgütte kendisini kabul edecek bir grup içerisinde yer almaması ve sosyal ilişkilerin olmamasıdır. Kısaca, çalışanın bir sosyal ağa katılamama durumudur

(Demirbaş ve Haşit, 2016). İş yaşamında çalışanın, çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kuramaması veya çalışanın kendisini kabul edecek grubun içinde yer alamaması sosyal yalnızlığın oluşmasına neden olur (Mercan vd., 2015).

Sosyal arkadaşlığın temelini ise; paylaşmak, vakit geçirmek ve bir grubun parçası olmak terimleri içerir (Wright, 2005b; 2007). Karakurt (2012)'a göre iş yerinde çalışma arkadaşlarıyla iyi iletişim kuramayan, sosyal aktivitelere katılmayan (piknik, parti, yemek, düğün, doğum, ölüm vb.) birey sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlaşabilmektedir.

1.8.2. İş Yerinde Duygusal yalnızlık

Duygusal yoksunluk birçok araştırmacı tarafından niteliksel özellikler taşıyan bir boyut olarak ele alınmıştır. Bireyin çevresinde bulunan insan sayısından çok diğer kişiler arasındaki iletişim seviyesinin azlığından kaynaklanan bir durumdur (Mercan vd., 2015). Duygusal yoksunluğun alt boyutlarını “hissetmek”, “izole olmak” ve “kopukluk hissetmek” gibi terimler oluşturmaktadır (Wright, 2005a).

Bireylerin diğer kişilerle yakınlık kurma ve bağlanma duygularında yaşadıkları hislerle ilişkilidir (Demirbaş ve Haşit, 2016). Bireyin kişilik özelliklerine ek olarak çevresel ve durumsal faktörler de yalnızlık yaşamasına neden olabilmektedir. Duygusal yalnızlık, sosyal yalnızlığın tersine diğer çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde algıladığı duygular ve düşüncelerdir (Mercan vd., 2015).

İş yaşamında oluşan duygusal yalnızlık, bireyin kendisini diğer çalışma arkadaşlarına kapatması, onlardan kaçınması ve çalışma arkadaşlarının kendini anlayamayacağını düşünmesine yol açmaktadır (Sezen, 2014). İşyerinde oluşan durumsal ve çevresel faktörler, bireylerin kişilik özellikleri ile iş yerinde oluşan çevresel ve duygusal yoksunluğun ortaya çıkmasına ve bireyin bu duyguyu deneyimlemesine neden olmaktadır (Karaduman, 2013).

Duygusal yoksunluk durumu, yalıtılmış, yabancılaşmış ve duygusal olarak uzak hisseden çalışanlara atıfta bulunarak iş arkadaşlığı ilişkilerinin nitel yönünü belirtir (Wright, 2007).

1.9. İş Yerinde Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

Bir bireyin yalnızlık deneyiminden nasıl etkileneceğini anlamak için çalıştığı örgütteki çevresine dikkatle bakmak gerekmektedir. Bireyin sosyal ortamını değerlendirmesi, yorumlama biçimleri ve örgütsel çevrenin birey üzerinde çalışma biçimlerine dikkat edilerek yorumlanmalıdır. Sadece bireyin sosyal çevresinde işleyiş biçimlerine değil, aynı zamanda sosyal çevrenin bireyde işleyiş biçimlerine de dikkat edilmesi gerekmektedir. Bireyin çevresinden kaynaklanan sorunlar yalnızlığı şiddetlendirebilir ve devam etmesine sebep olabilir (Wright, 2015).

Ayrıca Wright (2015), örgütsel sosyal ağlarda yalnızlığın diğer kişileri de etkileyebileceğini ve bulaşıcı bir özellik gösterdiğine değinmiştir. Yalnız olan bir kişi bilinçli veya bilinçsiz olarak duygu ve davranışlarıyla etrafını etkileyebilir.

Kendini yalnız hisseden insanlar, olumsuz davranışlarda bulunarak, temas ettikleri kişilere anti-sosyal davranış sergilemektedir. İş yerinde böyle bir yalnızlık, kişisel özellikler, iş özellikleri, sosyal destek ve olumsuz bir örgüt ikliminden kaynaklanmaktadır (Wright, 2007). İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanın örgüt içerisinde yaşadığı sorunlar daha çok artmaktadır.

Silman ve Doğan (2013)'ın çalışmasında sosyal farkındalığın iş yerinde yalnızlığı olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Kişinin dışadönüklük özelliği arttıkça yalnızlık hissetmesi azalmaktadır. Ancak, kişinin duygusal dengesizlik seviyesi arttıkça, yalnızlık hissetme düzeyi de artacaktır.

Örgütte yaşanan sosyo-psikolojik durum olan yalnızlık birçok olumsuz durumdan meydana gelmektedir veya birçok olumsuz durumu da beraberinde getirmektedir. İşletmelerin en başta istedikleri, çalışanların etkili ve verimli çalışmalarıdır. Ancak olumsuz durumlar sonucunda verimlilik azalacaktır. Özellikle konaklama işletmeleri gibi iletişimin önemli olduğu sektörlerde çalışanların davranışları ve işi iyi yapmaları işletmenin işleyişinde önemli bir unsurdur.

1.10. İş Yerinde Yalnızlığın Etkileri

İş yerinde yalnızlığın etkilerini anlamak çözümünü geliştirmek açısından son derece önemlidir. İş yerinde tatmin edici sosyal ilişkiler kuramayan çalışanların, örgütlerdeki küçük sosyal desteği algılamaları daha yüksektir. Güçlü örgütsel destek

algısı, çalışanların iş yerlerinde etkin bir şekilde performans göstermelerine neden olmaktadır. Çalışanların sosyal ilişkileri kötü olduğunda kendilerini buldukları örgüt içerisinde daha az ait hissederler. Bulunduğu örgüte kendini ait hissedemeyen bireyin örgütsel bağlılığı azalır ve istifa niyetleri artar. Ayrıca yalnızlık duygusunu yaşayan çalışanların işlerini etkin bir şekilde yerine getirme olasılıkları daha düşüktür. İş yerinde yaşanan ilişkiler örgütsel olguların (yabancılaşma, izole olma, dışlanma, bağlılık vb.) temelini oluşturmaktadır ve iş yerinde yaşanan yalnızlık bu olguları etkileyebilmektedir (Lam ve Lau, 2012; Sezen, 2014).

İş yerinde yaşadığı günlük sorunlarını paylaşamayan çalışanın işe katkısı olamaz ve işin gelişimini sağlayamaz (Demirbaş ve Haşit, 2016). Yalnızlık iş performansını olumsuz etkilemektedir. Sosyal desteğin düşük olması ve işi tek başına yapmak iş yerinde yalnızlığı daha fazla etkilemektedir. İşyerindeki çalışanlar arasındaki ilişkiler, takım çalışması ve örgütsel vatandaşlıktan ziyade yalnızlıkla daha çok bağlantılıdır. Örgüt içerisinde memnun olmayan çalışanlar, psikolojik kopukluk veya işten ayrılma niyeti nedeniyle örgütlerinden psikolojik olarak çekilme eğilimindedir. Bu hem yalnızlık hem de örgütsel bağlılığın, temel dayanaklarında etkili bir bileşeni olduğunu göstermektedir (Wright, 2009).

Akademisyenler üzerine yapılmış bir araştırmada, sosyal zekâ düzeyi yüksek olan kişilerin, başkalarıyla daha kolay ve daha tatmin edici ilişkilere sahip olabileceği tespit edilmiştir (Doğan vd., 2009). Bu özelliklere sahip kişiler, daha düşük sosyal zekâ seviyesine sahip olanlara da kolayca destek verebilir, yeterli sosyal destek, yalnız bireylerin yalnızlık duygusundan kurtulmalarına yardımcı olabilmektedir. Sosyal zekâ başkalarıyla iletişim kurma, anlama ve onlara karşı empati kurma kapasitesine sahip onlarla iyi geçinme ve işbirliği yapma becerilerinden oluşur. Sağlıklı kişilerarası iletişimde, derin insan ilişkileri ve içten iletişim vardır (Silman ve Doğan, 2013).

1.11. İş Yerinde Yalnızlığın Sonuçları

Yalnızlık kavramı hem sebep hem de sonuç olarak değerlendirilmektedir (Bakioğlu ve Korumaz, 2014). Birinin ilişkilerini engelleme eğilimi, rekabet ortamında sıklıkla görülen bir kavramdır. Bu kavram, zirvede (üst konumda) yalnız olmak varsayımını desteklemektedir. Bireyler çalışma ortamında başarı elde etmek için çevrelerinde tehdit unsuru olarak gördükleri diğer bireyleri soyutlayarak onlardan

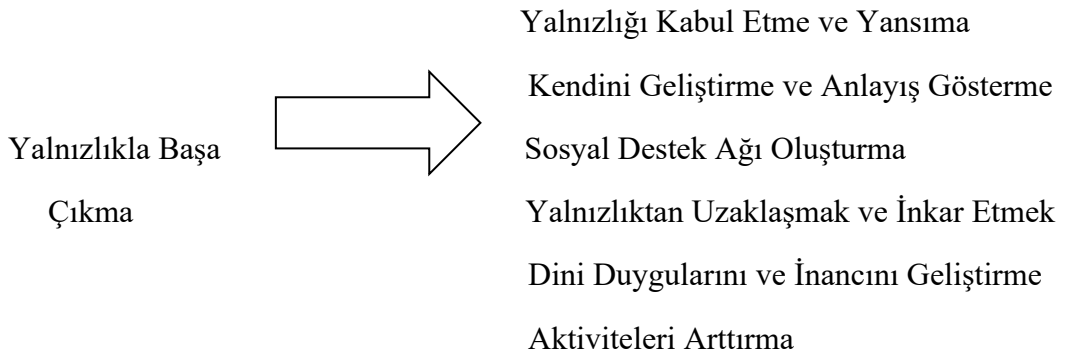
daha iyi bir performans sergilemeye çalışırlar (Wright, 1992, Akt: Wright, 2007). İşyerlerinde sosyal mesafe ne kadar büyükse çalışanlar arasında duygusal olarak bağlantı az ve yalnızlık hissetme ihtimalleri yüksek olacaktır (Wright, 2007).

Wright vd. (2006), iş yerinde yalnızlığın, iş yerindeki insani ilişkilerin kalitesini de etkilediğini belirtirler. Sonuç olarak, bireysel ve örgütsel yaşamlarına olumsuz etki eden sorun haline gelmekte olan iş yerinde yalnızlık kavramı, incelenmesi gereken önemli bir konu haline gelmiştir. İş yerinde yalnızlığın birçok örgütsel davranış kavramlarına olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde iş yerinde yalnızlığın, iş tatminine, örgütsel sosyal desteğe, örgütsel bağlılığa, öznel iyi oluşa, örgütsel vatandaşlığa olumsuz etkileri vardır. İş yerinde yalnızlığın sonuçları, iş yerinde yalnızlık ile ilgili yapılan araştırmalar bölümünde detaylı olarak ele alınmıştır.

1.12. İş Yaşamında Yalnızlıkla Baş Etme Yöntemleri

Yalnızlık birçok insanı zaman zaman etkileyen duygusal bir durumdur. Yoğun bir duygu durumu olduğu için birçok araştırmacı tarafından da olumsuz bir durumu ifade etmektedir. İnsanlar gün içerisinde her an yalnızlık yaşayabilirler. Bu yüzden yalnızlık ile başa çıkma yollarını bilmeleri gerekmektedir. Rokach ve Brock (1997)'un yalnızlıkla baş etme konusunda çalışmaları bulunmaktadır. Çalışmalarında yalnızlıkla mücadele etmek için 6 strateji belirtmişlerdir.

Şekil 1.1: Yalnızlıkla başa çıkma



Rook'a göre yalnızlıkla iyi bir şekilde başa çıkabilenler sosyal gruplara veya yaratıcı ve kendini gerçekleştiren faaliyetlere katılma gibi aktif davranışlar sergileme eğilimine sahiptirler (Wright, 2005a).

Yalnızlık kavramı kişisel bir sorun olarak görülse de aslında örgüt içerisinde yaşanan yalnızlık, bireyi olduğu kadar örgütü de etkilemektedir (Aşık, 2016). İnsanlar için iyi ve sağlıklı bir iş ortamı, çalıştığı örgüte ve çalışma arkadaşlarına güven duyulan, yaptığı işten zevk alınan ve örgütüyle, işiyle gurur duyulan bir ortamdır (Mercan vd., 2015).

Bir kişi kendini bulunduğu örgütte sınırlı sosyal ilişkilerden dolayı yalnız hissediyorsa veya yalnız çalışmaktan hoşlanmıyorsa, bir ekibin parçası olarak çalışmaya veya bir sosyal gruba katılmaya çalışabilir (Wright, 2015).

Aşık (2016)'a göre, çalışanların birbirleriyle iletişimlerini güçlendirmesi, takım çalışmalarına önem vermeleri, yönetime katılmaları, örgüt iklimini iyileştirerek örgütsel önlemler almaları, çalışanların örgüt içerisinde yalnızlık ve tükenmişlik düzeylerinin düşmesine neden olacaktır.

İşgörenlerin duygusal olgunluğa sahip olması da örgütlerin başarısında diğer önemli bir etkidir (Mercan vd., 2015).

1.13. Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Yalnızlığı

Konaklama işletmelerinde faaliyetler beşeri ilişkilere dayanmaktadır. Emek-yoğun bir sektör olmasından dolayı hizmetin kalitesini belirleyen unsur işgörenlerdir. Örgüt içerisinde mutlu ve sağlıklı ilişkileri olan işgören, hizmeti sunarken hizmeti alan kişiye de mutlu bir şekilde hizmet edecektir. Konaklama işletmelerinde özellikle tüm departmanlar iç içe geçmiştir ve birbirleriyle iletişimleri sayesinde koordineli işler yürütülmektedir. Yüksek düzeyde iletişim ve takım çalışması gerektirmektedir (Aşık, 2016).

Rekabet ortamında turizm işletmelerinde iş ilişkilerinde karmaşıklıklar ve belirsizlikler doğmaktadır. Bu da iş görenlerin yalnızlık duygularını arttırmaktadır. Turizm işletmelerinde düşük gelir elde eden çalışanlar örgüt içerisinde veya örgüt dışında sosyal ve kültürel faaliyetlerini ve bazen temel ihtiyaçlarını istedikleri seviyede karşılayamayabilirler. Bulduğu örgüt içerisindeki bu akıştan kurtulamayan

çalışanı yalnızlığa dolayısı ile mutsuzluğa sürüklemektedir. Turizm işletmelerinde iş gören devir hızının yüksekliği de örgüt içerisinde işgörenlerin ortak bir amaçlarının olmamasına neden olmakta ve işgörenlerin sosyal arkadaşlık düzeylerinin zayıflamasıyla, yalnızlık duygularının artmasına sebep olmaktadır (Yurcu ve Kocakula, 2015).

Sosyal yalnızlık yaşayan çalışanda, reddedilme, utangaçlık ve sıkılganlık gibi durumlar görülmektedir (Mercan vd., 2015). Bu durum, işgörenin çalışma ortamında düşüncelerini özgürce ifade edememesine yol açar. Bu durum işletmeyi olumsuz etkiler. Özellikle hizmet sektöründen bahsediyorsak, çalışanların birbiriyle ilişkisi kaliteli hizmet açısından büyük önem taşımaktadır.

Yapılan çalışmalarda meslek kolları içerisinde yalnızlık seviyesinin farklılık gösterdiği görülmüştür. Page ve Cole (1991) çalışmalarında hizmet sektöründe yer alan çalışanların yalnızlık yaşamalarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Gün içerisinde çok fazla insanla iletişim halinde olunmasına rağmen neden yalnızlık yaşadıkları önemli bir sorundur. Bu yüzden yalnızlık sadece meslek grupları içerisindeki farklılıklar içinde değil, çevresel, durumsal ve kişisel faktörler eşliğinde incelenerek etkileri tespit edilebilir (Kaplan, 2011: 37).

Gumbert ve Body (1984) araştırmalarında, küçük işletme sahibi olan kişilerin kendilerini sık sık yalnız hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Bunun sebebi olarak, kendilerini yalnız hisseden kişilerin şirket ortamından ayrılarak, küçük bir işletme ortamına geçmeleri olduğunu belirlemişlerdir.

1.14. İş Yerinde Yalnızlık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İş yerinde yalnızlık kavramı ile ilgili yapılan araştırmalarda yalnızlığın iş tatminini, öznel iyi oluşu, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyetini arttırma, örgütsel iklim, örgütsel bağlılık, işle bütünleşme gibi birçok yordayıcı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İş yerlerinde yaşanan yalnızlığın olumsuz bir durum olması diğer örgütsel olayları da olumsuz yönde etkilemesine yol açmaktadır (Şişman ve Turan, 2004; Erdil ve Ertosun, 2011; Ertosun ve Erdil, 2012; Yılmaz ve Aslan, 2013; Ayazlar ve Güzel, 2014).

Tablo 1.2: İş Yerinde Yalnızlık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İş Tatmini	<p>İş yerinde yalnızlaşan çalışanın, iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu tespit edilmektedir Wright (2005b).</p> <p>Şişman ve Turan (2004) araştırmasında ise; sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.</p>
Çalışanın Tükenmişliği	<p>Aşık (2016), iş yerinde yaşanan yalnızlığın tükenmişlik duygusuna etki etmediğini belirtmiştir. Çalışmasının sonucunda; sosyal yalnızlık yaşayan çalışanın, duygusal yalnızlık yaşayan çalışana göre tükenmişliği üzerinde daha büyük etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.</p>
Örgütsel bağlılık	<p>Ayazlar ve Güzel, 2014 yılında ilk kez konaklama işletmelerinde iş yerinde yalnızlık kavramını ele almıştır. Konaklama işletmelerinde yalnızlık yaşayan çalışanların örgütsel bağlılıklarını araştırmışlardır. Çalışanların duygusal ve sosyal yalnızlıklarının duygusal bağlılığa ve devam bağlılığına negatif yönde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.</p>
İşle Bütünleşme	<p>Sezen (2014), öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yerinde yalnızlığı üzerine yaptığı araştırmasında, işle bütünleşmenin iş yerinde yalnızlık üzerinde negatif düzeyde, düşük düzeyli bir ilişki tespit etmiştir.</p>
İşten Ayrılma Niyeti	<p>Kaymaz vd. (2014), iş yerinde yaşanan yalnızlığın, çalışanların iş yerinden ayrılma eğilimleri üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.</p> <p>Demirbaş ve Haşit (2016) akademisyenler üzerine yaptıkları araştırmalarında, çalışanların iş yerinde yaşadıkları yalnızlık düzeylerinin, işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.</p>

Öznel iyi oluş	<p>Bireylerin iş yerlerinde yaşadığı duygulanımları, performanslarını doğrudan etkilemektedir. Yaşamlarını olumlu veya olumsuz değerlendirmeleri sonucunda öznel iyi oluş ve yalnızlık kavramları ortaya çıkmaktadır. Yurcu ve Kocakula (2015), Antalya Merkez de beş yıldızlı otellerde 406 çalışana anket uygulayarak, iş yaşamında yalnızlık ve öznel iyi oluş arasında yaptığı araştırmasında, negatif ilişkinin olduğunu, yalnızlığın öznel iyi oluşu %1 etkilediğini tespit etmişlerdir.</p> <p>Erdil ve Ertosun (2011), çalışanların iş yerlerinde yaşadığı yalnızlık duygusunun, öznel iyi olma halini negatif etkilediğini tespit etmişlerdir.</p> <p>Aslan (2013), araştırmasında yalnızlık duygusunun öznel iyi oluşu negatif etkilediği sonucuna ulaşmıştır.</p> <p>Lam ve Lau (2012) çalışmalarında, yalnızlığın psikolojik ve fizyolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ifade ederler. Araştırmalarının sonucunda yalnız çalışanların, örgütlerinde ortalamanın üzerinde performans ve vatandaşlık davranışı sergilemeleri olasılığının düşük olduğunu tespit etmişlerdir.</p>
Çalışanın Performansı	<p>Özçelik ve Barsade (2011) ise, iş yeri yalnızlığının çalışan performansına olumsuz yönde etki ettiğini ifade etmektedir. İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanlarda işten geri çekilme, üretkenliklerinde düşüşlerin meydana gelmesi, motivasyon ve performanslarının olumsuz etkilendiği görülmektedir.</p>
İş ve Yaşam Tatmini	<p>İş yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanda bitkinlik, yorgunluk, çaresizlik ve yabancılaşma duyguları görülmektedir. Tükenmişlik olarak tanımlanan bu durumlar, işgörenlerin kişiliklerini, sosyal yaşamlarını, motivasyonlarını ve iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyerek yıkıcı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aşık, 2016).</p>

Ayrıca Wright (2015) ve Yılmaz ve Altınok (2009) çalışmalarında yalnızlığın iş tatminini olumsuz yönde etkisi olduğuna değinmişlerdir.
--

İş yerinde yalnızlık kavramı Sarah Wright ile 2005 yılında literatüre girmiştir. Bu zamana kadar yapılan araştırmalar, öğretmenlerin, akademisyenlerin, öğrencilerin ve hemşirelerin yalnızlığını inceleme üzerine ağırlık kazanmıştır.

Türkiye’de ilk defa Ayazlar ve Güzel (2014), ardından Yurcu ve Kocakula (2015) ve Aşık (2016) yılında konaklama işletmelerinde yalnızlık olgusu ile ilgili araştırmalar yapmışlardır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

İşletmelerin temel amaçlarından birisi de kurulduktan sonra devamlılıklarını sağlamaktır. Bu noktada özellikle işletmenin işleyişinde insan faktörü önemlilik kazanmaktadır. İşgörenlerin işletmelerine bağlı olmaları ve işletmelerine karşı sadakat duygusu duymaları daha verimli üretim ve hizmet vermelerine neden olacaktır.

2.1. Örgütsel Bağlılık

1950’li yıllarda tartışılmaya başlanan örgütsel bağlılık kavramını ilk kez 1956’da Whyte ele almıştır (Günel, 2009: 119). Daha sonrasında 1958’de Morris ve Sherman ile March ve Simon’ın ayrı ayrı yürüttükleri “örgütsel bağlılığın değişimsel modeline” yönelik araştırmaları, 1960’da Gouldner’in “örgütsel bağlılığı güçlendirmek için öneriler” sunduğu çalışması ve 1961’de Etzioni’nin ilk kez “bağlılığın sınıflandırmasını yaptığı” araştırması ile örgütsel bağlılık olgusunun temelleri atılmaya başlanmıştır (Ulutaş, 2011: 83’dan aktaran; Günay, 2016: 23). Ardından Porter ile birlikte Modway, Becker, Steers, Allen ve Meyer gibi birçok araştırmacı örgütsel bağlılık kavramını geliştirmiştir (Gül, 2002: 37). 1956’dan beri devam eden çalışmalar bağlılık konusunda birbirinden farklı birçok kavramı ortaya koymaktadır.

Örgütsel bağlılık bireyler ve örgütler de hissedilen psikolojik bir bağ olarak algılanır. Bireyin örgütün özelliklerini ve bakış açılarını ne ölçüde içselleştirdiği veya benimseme derecesini yansıtmaktadır (Wasti, 2002).

Örgütsel bağlılık kavramının ilk kavramsallaştırılması tek boyutlu olarak ele alınmıştır. Yıllar boyunca, örgüt yapısının değişmesi, bölgelerin değişmesi örgütsel bağlılığın tanımı konusunda fikir birliği olmamasına neden olmuştur. Bağlılığın çok boyutlu bir kavram olarak ele alınması gerekliliği doğmuştur. 1980’lerde ve 1990’ların başında çeşitli görüşler ortaya çıkmıştır (Meyer ve Allen, 1984; 1991; O’Reilly ve Chatman, 1986; Penley ve Gould, 1988). Reichers (1985), çok boyutlu örgütsel

bağlılığın, örgütü oluşturan farklı gruplar ile olan bağlılığın bileşimi olarak görülmesi gerektiğini belirtmektedir. Örgütsel bağlılığın birden fazla boyutunun oluşması, birçok unsurun bir araya gelmesiyle çoklu boyutun olduğuna değinmiştir (Reichers, 1985: 465). Çalışmalar günümüzde artarak daha fazla önem kazanmıştır.

Örgütsel bağlılık kavramının önem kazanmasının nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Özsoy, (2004)'dan aktaran; Bayram, 2005: 126);

- Arzu edilen çalışma davranışının örgüte bağlılık ile ilişkisi,
- İşten ayrılmaya neden olan örgütsel bağlılığın, iş doyumuna göre daha fazla etkiye sahip olmasının,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, düşük olanlara göre yüksek performans sergilemeleri,
- Örgüt içerisinde etkililikte, örgütsel bağlılık kavramının önemliliği,
- Dürüstlük ve fedakarlık gibi vatandaşlık davranışlarında örgütsel bağlılığın, etkili olması dikkat çekmektedir.

Bağlılıktan bahsederken paylaşılan değerlerin de içinde olması gerekir. Paylaşılan değerlerin büyük ve güçlü gruplar tarafından benimsenmesi, bağlılığın düzeyini aynı doğrultuda arttıracaktır. Bir örgüt içerisinde çalışanların örgütsel bağlılığı ne kadar güçlü ise örgütün performansı da aynı doğrultuda artacaktır. Başarılı olmak için bir örgütün yapması gereken unsurlardan birisi de bağlılık kavramının önem kazanmasını sağlamak ve örgütsel bağlılığa yön veren, şekillendiren değerleri doğru bir şekilde analiz ederek uygulamasıdır (Demir ve Öztürk, 2011).

Kolektivist kültürlerdeki ilişkiler, geniş bir ailedeki geleneksel karşılıklı yükümlülüklerde olduğu gibi, ahlaki sorumlulukları da içerir (Wasti, 2005). Kolektivist bir kültür yapısına sahip olan Türkiye'de istihdam ilişkisinin normatif doğasının kuruma olan sadakat beklentilerini ve algılanan maliyetlerini getireceği düşünülmektedir (Wasti, 2002).

Meyer ve Allen (1984), bağlılığı en basit şekilde, herhangi bir varlığa karşı beslenen duygusal bir yönelme, işletmenin içinde bulunan alt sistemleri ile çevre, meslek, sendika vb. sosyal birimlerin birbirleriyle özdeşleşmesi olarak tanımlamışlardır.

Balay (2000: 14) ise bağlılığı, bireyleri belli bir grup düşünceye, kişiye veya gruplara karşı daha önceden hazır olmasını sağlayan bir davranış olarak görmektedir.

Grusky (1966) bağıllığı, “çalışanların örgüte olan bağının gücü” olarak tanımlamaktadır (Mercan, 2006: 10).

Meyer ve Allen (1997)’e göre örgütsel bağıllık kavramı, çalışanların örgütle ilişkisini tanımlayan, örgütte kalma isteğini sürdürmeye neden olan psikolojik bir durumdur. Bu durum çalışanın işine düzenli gelmesine, bulunduğu örgütün değerlerini korumasına ve örgütün amaçlarıyla bütünleşmesini sağlamaktadır.

Örgütsel bağıllık ile ilgili yapılan tanımlar, örgüt ve işgören arasında birlik, özdeşleşme, amaç birliği, uyumluluk, işgörende gönüllü çalışmaya ve örgütte kalmaya istek olması, psikolojik olarak bağıllık hissetme durumlarına değinmiştir. Örgütsel bağıllık işgörenin bağlı olduğu örgütle özdeşleşmesi, örgütün değerlerini benimsemesi ve aynı doğrultuda hareket etmesi, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi ve örgütte gönüllü olarak kalma isteği gibi psikolojik durumları barındırır (Oral, 2015).

Allen ve Meyer (1990: 14)’a göre de örgütsel bağıllık, bireyleri örgütüne bağlayan psikolojik bir durumdur. O’Reilly ve Chatman (1986: 493)’a göre de örgütün stratejik yönetim kavramları çalışan tarafından içselleştirilerek kabul edilme derecesidir.

Örgütün çevresine değer katmasını sağlayan örgütsel bağıllık kavramı, örgüte pozitif etkilerde bulunmaktadır. Örgütüne bağlı iş gücüne sahip olmanın avantajlarından biri de çalışanların, performansı, motivasyonu ve örgütün başarısı üzerine etkisi olmasıdır. Ancak örgütsel bağıllık kavramı gönüllülük esasına dayanan bir davranıştır. Bunun örgüt tarafından zorunlu hale getirilmeye çalışılması ters etki ederek işletmenin yanlış bir strateji uygulamasına neden olacaktır. Örgütsel bağıllığın önemli olan unsuru çalışanların isteyerek örgütlerine gönülden bağlı olmalarını sağlamak ve bu bağıllığı hissetmeleri için destekleyici olmasıdır (Doğan ve Demiral, 2009: 59).

Örgütsel bağıllık, işgörenlerin örgüt amaçlarını, değerlerini benimsemesi ve bu hedefleri gerçekleştirmek için kendini sorumlu hissederek örgüte olan bağıllıkları olarak da tanımlanabilir (Yılmaz, 2008; Cengiz, 2008).

Örgütsel bağıllık kavramının en önemli varlığı, işgörenin ve örgütün değerleri, hedefleri, amaç ve vizyonunun birbirleri ile örtüşmesidir (Cengiz, 2008: 29-30).

Örgütsel bağlılığın göstergeleri ise; örgütün amaç ve değerlerini benimsemek ve örgüt için fedakarlıklarda bulunmaktır. Ayrıca, örgütü içselleştirerek örgüt ile özdeşleşmek ve örgütte varlığının devamı için güçlü bir istek duymaktır.

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların olumsuz iş davranışları sergiledikleri, örgüte kendilerini ait hissetmedikleri ve bunların sonucunda işe geç gelme, devamsızlık gibi olumsuz davranışlar sergiledikleri ve işi bırakma isteklerinin arttığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık, bu olumsuz davranışları olumluya çevirmede önemli bir etkidir (Günay, 2016: 22)

Örgütsel bağlılık, işgücü devir hızının azatılmasında ve performansın geliştirilmesinde önemli bir faktördür (Sabuncuoğlu, 2009: 45). Bireylerin çalıştıkları örgütün kültürünü, değerlerini ve hedeflerini benimsemeleri bağlılıklarını yükselterek güçlü bir örgüt kültürünü oluşturacaktır (Günay, 2016).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlerin temel amacı varlıklarını devam ettirmektir. Bu ihtiyaçtan dolayı örgütsel bağlılığın anlamı, yaşamını sürdürmedeki ihtiyaçların karşılanması için işgörenleri bir arada tutarak beklediği sadakat ve bağlılığı sağlamaktır (Çuhadar ve Gencer, 2016).

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütüne karşı kendini ne derece adadığı ve ait hissettiği ile alakalıdır (Ertosun ve Erdil, 2012).

Çetin (2004)'e göre, işletmeler varlığını sürdürebilmek için işgörenlerin örgütten ayrılmalarını önlemeye çalışmaktadır. Bunu gerçekleştirirken birtakım yollar izlemektedir (özendiriciler sunma, yükselme olanağı sağlama, ücret arttırma, vb.) (aktaran; Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık kavramının işletmeler için yaşamsal bir konu haline gelmesi beş nedenden dolayı kaynaklanmaktadır. Bu kavramlar (Balay, 2000);

- Çalışanın işten ayrılması, işte devamsızlık yapması, geri çekilmesi ve iş araması,
- Tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar ile işe sarılma, iş doyumunu, performans ve moral geliştirme,
- Çalışanın işi ve rolüne ilişkin özelliklerinin sorumluluk ve görev anlayışı göstermesi, özerklik ve katılımın artması,

- Çalışanın demografik özellikleriyle,
- Çalışanların örgütlerine karşı geliştirdiği örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeleriyle yakın bir ilişkiye sahiptir.

Çalışanların örgütlerine karşı sadakat tutumu geliştirmesi ve buldukları örgütün başarılı olabilmesi için emek sarf etmesi, çalışanın örgütsel bağlılığını güçlendiren etkenlerdir. Örgüte bağlılık tutumu, çalışanın yaşı, iş dizaynı, örgütteki pozisyonu gibi kişisel ve yöneticinin liderlik davranışları gibi örgütsel değişkenler aracılığıyla belirlenir (Yalçın ve İplik, 2005). İşgörenin bulunduğu örgütüne karşı sadakat tutumu geliştirmesi, örgütsel bağlılığının bir yansımasıdır.

Örgütsel bağlılık olgusu durağan endüstrilerden çok hızla değişen ve yüksek rekabet çevresinde bulunan işletmeler için önemlidir (Mowday, 1978: 398). Örgütsel hedeflere ulaşmada kritik bir öneme sahiptir (Gül, 2002: 37). Rekabet üstünlüğü sağlayarak daha kaliteli ürün üretmek, verimlilik ve işgören memnuniyetini arttırmak için insan faktörüne önem verilerek geleneksel yönetim anlayışından sıyrılmak gerekmektedir. Örgütler geleneksel yönetim anlayışından uzaklaşarak, insana yatırım yapmanın önemini kavramaya başlamışlardır (Oral, 2015: 11).

Bir örgütün başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmesi için, işgörenlerinin işe devamlılığını sağlaması gerekmektedir. İşletmelerde, işgören devir hızının yüksek olması sunulan hizmetlerin kalitesinde birtakım olumsuzluklar meydana getirmektedir. Turizm işletmelerinde ise bu durum daha büyük bir önem taşımaktadır. Hizmet sektöründe insan faktörünün önemli olması ve işgörenlerin sürekli değişimi işletmenin kaliteli hizmet sunumunda doğrudan etkili olacaktır. İşletmeler bu durumdan olumsuz etkilenecektir. İşgörenlerin işten ayrılma eğilimlerini azaltmak ve örgütsel bağlılıklarını arttırmak için gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009).

Emek yoğun bir sektör olma özelliğinden dolayı konaklama işletmelerinde işgörenlerin önemi ön plana çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığın artmasıyla birlikte işgören devir hızında düşüşler meydana gelmektedir ve işletmenin başarıya ulaşması sağlanarak konaklama işletmesinin mevcut pazarının korumasında başarılı olması sağlanmaktadır (Çuhadar ve Gencer, 2016).

Turizm sektöründe yer alan konaklama işletmelerinin başarısındaki en büyük etken insan gücünün etkin ve verimli olmasıdır. Emek- yoğun ve yüz yüze ilişkilerin oldukça yoğun olduğu konaklama işletmelerinde işgörenlerin eğitimi, geliştirilmeleri ve iş tatminleri oldukça önemlidir. Çünkü, aynı zamanda peronel devir hızının yüksek olduğu konaklama işletmelerinde işgöreni örgüt içerisinde tutmak büyük önem taşımaktadır (Sabuncuoğlu, 2009: 44).

Hizmeti sunanlar tarafından hizmeti alanlara da olumlu duygusal davranışların gösterilmesi, tüketicilerin işletme ve hizmeti sunanlar için olumlu duygular beslemesi, aldığı hizmetin kalitesinden memnun kalması işletmelerin gelişimi açısından olumlu sonuçlar doğurur (Turhan, 2018: 19).

İşletmelerde en önemli amaçlardan biri, işgörenin verimliliğini üst seviyede tutarken aynı zamanda işletmeye karşı bağlılıklarını da aynı ölçüde devam ettirmeyi sağlamaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler de başarıya daha hızlı ulaşarak işletmenin değerlerini benimseyerek performanslarını daha iyi sergilemektedirler. İşgörenin içinde bulunduğu örgütün değerleri ve çıkarlarının örtüşmesiyle örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlılıktır (Çuhadar ve Gencer, 2016).

Çalışanların örgütsel bağlılığını sağlamadaki amaç, örgütlerin varlıklarını koruma çabalarının hem temel hem de nihai hedeflerinden birisi haline getirmektir. Örgütüne bağlılığı yüksek olan bireyler, daha çok sadakat, sorumluluk duygusu içerisinde olmakta, daha üretken, işine doyumlu ve uyumlu olmaktadır. Örgütüne yararlı olabilecek en iyi üretimi sağlayarak daha az maliyete neden olabilmektedirler (Balcı, 2003).

Örgütlerin en önemli kaynakları çalışanların bilgi ve yetenekleridir (Yılmaz, 2008). Çalışanların örgütle ve çalışma arkadaşlarıyla uyumlu olmaları örgütlerin sürekliliği ve gelişimi açısından önemlidir. Örgütüne bağlı olan çalışan, örgütünün değerlerine güçlü bir şekilde inanmaktadır. Örgütün amaçlarını kendi amacı gibi benimseyerek işverenin isteklerine gönülden uyum sağlamaktadır (Balay, 2000). Bu şekilde örgüte bağlılıkları güçlü olan çalışanların örgütün amaçlarına daha kısa sürede etkin bir şekilde ulaştıkları gözlenmektedir (Yalçın ve İplik, 2005).

Awamleh (1996: 65)'e göre, örgütsel bağlılık çalışanlar, yöneticiler, işletme sahipleri ve departmanlar arasındaki güveni artırır. Daha iyi bir ast üst ilişkisi ve

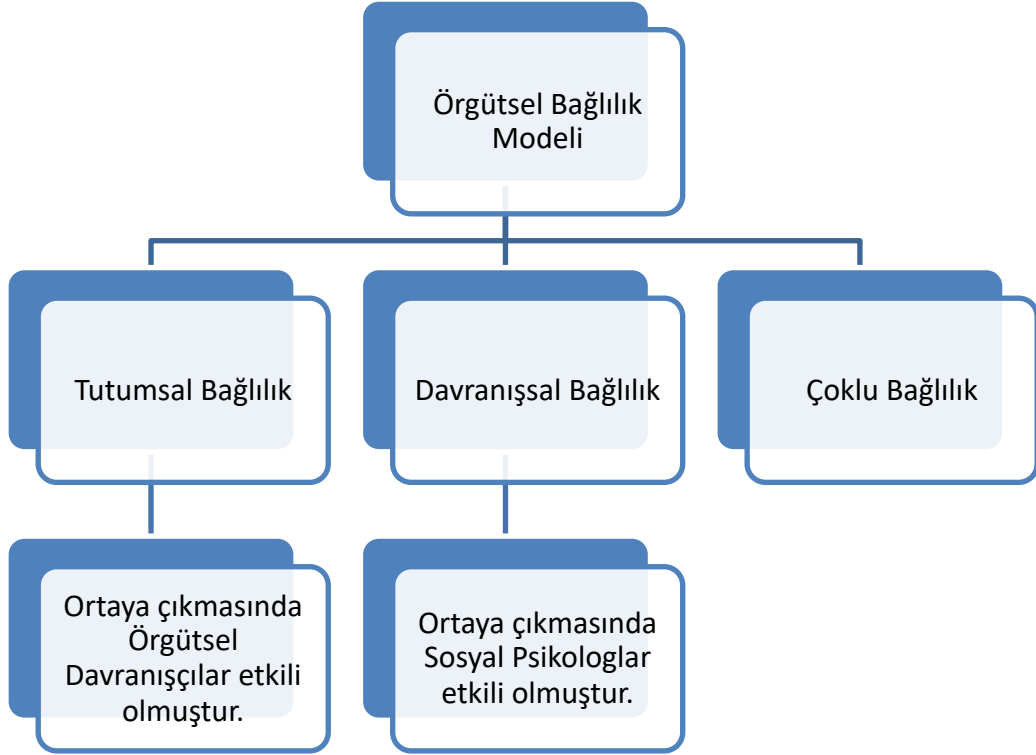
örgütsel iklim oluşturur. Daha güçlü ve genelleştirilmiş bağlılık, örgütsel gelişimi ve örgütün varlığını devam ettirmesini sağlamaktadır (aktaran; Kaya, 2012).

2.3. Örgütsel Bağlılık Modelleri ve Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk tanımların yapıldığı zaman tek boyutlu bir kavram olduğundan, duygusal bağdan kaynaklandığı veya işten ayrılma maliyetinin hesaplanmasından bahsedilmekteydi (Wasti, 2005). Reichers bağlılığın, tek boyutlu bir kavram olmasının ötesinde, pek çok unsurdan etkilenen, örgütü oluşturan farklı grupların bağlılıklarının bileşimi olarak görülmekte ve bu doğrultuda incelemelerin yapılması gerektiğini ifade etmektedir (Reichers, 1985).

Örgütsel bağlılığı bazı araştırmacılar duygusal açıdan tanımlarken bazıları ise amaç ve değerlerin ortak olması, örgütün hedefleri ile uyumasından dolayı davranışsal bir bağlılık olduğunu varsaymışlardır (Wasti, 2000). Şekil 2.1.'de örgütsel bağlılık modeli şeması gösterilmektedir. Örgütsel bağlılık kavramının iki türlü incelenmesinin sebebi, tutumsal bağlılığın ortaya çıkmasında örgütsel davranışçılar etkili olmuştur, davranışsal bağlılıkla da sosyal psikologlar yakından ilgilenmişlerdir ve sosyal psikologların araştırma alanına girmiştir (Mowday vd., 1982: 24). Davranışsal bağlılığa sahip olan bir işgören bulunduğu örgütten ziyade, yaptığı faaliyetlere bağlanmaktadır. Tutumsal bağlılık sergileyen işgören ise, kendi değer ve hedeflerini bulunduğu örgütün değer ve hedefleriyle örtüştürmeye çalışmaktadır (Meyer ve Allen, 1997).

Şekil 2.1: Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: (Mottaz, 1989).

2.3.1. Tutumsal Bağlılık

Örgütsel bağlılığın bir türü olan tutumsal yaklaşım, işgörenlerin davranışları ile ilgili niyetlerini ifade eder (Ceseroğlu, 2010). Mottaz (1989: 216)'a göre tutumu “kişiyi belirli bir davranışa yönlendiren eğilim” olarak ifade etmektedir.

Tutumsal bağlılık, işgörenlerin örgütleri ile olan ilişkilerine odaklanır. İşgörenin ve örgütün değerleri ve hedefleri birbiriyle uyum içinde olması gerekmektedir (Bayram, 2005: 129). Bireyin örgütle bütünleşmesini sağlayarak örgüte katılımının nispi gücünü oluşturur (Kaya, 2012: 67).

Arslan (2017: 57)'a göre tutumsal bağlılık işgörenlerin örgütleri ile ilişkilerine odaklanır. Bireylerin buldukları ortamdaki koşullar, onun psikolojik olarak durumunu etkilemekte ve ortama uyum sağlamak amacıyla bazı davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Cengiz, 2008). Bireyin sergilediği davranışlar, çalışma ortamının değerlendirilmesi sonucunda duygusal bir tepki olarak ortaya

çıkılmaktadır (Oral, 2015). Tutumsal bağlılık beraberinde düşük işgücü devir hızı ve yüksek performans gibi olumlu sonuçlara neden olur (Mottaz, 1989).

Rokeach (1973)'a göre, “değerler tutumlara ve davranışlara yol gösteren ve bunları belirleyen kılavuz veya standartlardır”. Değerler 3 bileşenden oluşur. Duygusal, Bilişsel ve Davranışsaldır (aktaran; Özcan, 2012: 26).

Tutumsal bağlılığın üç ögesi tablo 2.1’de gösterilmektedir; (Tutumlar kişileri belirli davranışlara yönlendiren eğilimlerdir).

Tablo 2.1: Tutumsal Bağlılığın Üç Ögesi

Duygusal	Bilişsel	Davranışsal
Tutumu oluşturan nesne ile güdülenen duygusal davranışlardır. Bireyde meydana gelen duygusal tepkilerdir.	Olaylar, nesnelere ya da insanlara karşı bireyin inandığı düşüncelerdir.	Tutumlar doğrultusunda harekete geçmektir. Bir tutumun nesnesine karşı kişinin sergilediği davranışsal yönelimlerdir.

Kaynak: Can (1997:151)’dan aktaran; Oral, 2015: 28; Cengiz, 2008: 31)

Bu doğrultuda tutumsal bağlılık birey ve örgüt arasındaki bağın değerlendirilmesi sonucunda oluşmakta ve örgüte yönelik bakış açısı kazanarak duygusal bir yönelme sağlamaktadır (Mottaz, 1989: 216).

Tutum yaklaşımı, işgören ile örgütün birbiri ile arasında bağlantının niteliğini ve kalitesini yansıtan bir tutum olarak görülür ve aşağıdakilere sahip olduğu gibi çok kararlı bir kişiyi resmeder:

1) Örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve güçlü bir şekilde inanma (işgörenlerin örgütün hedeflerini ve kültürünü benimsemeleri),

2) Örgüt için yüksek değerlerde çaba göstermesi (işgörenin özverili bir şekilde çalışması),

3) Örgütüne üyeliğini sürdürmek için güçlü bir arzu duymasıdır (işgörenin örgütüne bağlanarak onu bir aile olarak görmesidir) (L1ou ve Nyhan, 1994; Bayram, 2005: 129).

Tablo 2.2: Tutumsal Bağlılık Araştırmacıları

1961	Etzioni	Ahlaki Bağlılık Çıkara Dayalı Bağlılık Yabancılaştırıcı Bağlılık
1968	Kanter	Devam Bağlılığı Kenetlenme Bağlılığı Kontrol Bağlılığı
1986	O'Reilly ve Chatman	Uyum Bağlılığı Özdeşleşme Bağlılığı İçselleştirme Bağlılığı
1988	Penley ve Gould	Ahlaki Bağlılık Çıkarıcı Bağlılık Yabancılaştırıcı Bağlılık
1997	Allen ve Meyer	Duygusal Bağlılık Devam Bağlılığı Normatif Bağlılık

2.3.1.1. Etzioni

Etzioni 1961 yılında ilk kez örgütsel bağlılığın sınıflandırmasını yaparak örgüte katılım modelini oluşturmuştur. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır (Balay, 2000).

Ahlâki bağlılık: Çalışanların buldukları örgütün değerleri, amaçları ve normlarının içselleştirilmesine dayalı ve yetkiyle özdeşleşmesi sonucunda örgütüne pozitif bir şekilde bağlanmadır (Bayram, 2005). Örgütü ile yakın bağlar kuran çalışanlar, örgütlerinin değerlerini benimsediği için işini daha verimli ve değerli bir şekilde sürdürmektedir (Günel, 2009; Gül, 2002).

Hesapçı bağıllık: Ahlaki bağlılığa göre örgüt ile arasındaki ilişki yoğunluğu fazla değildir. Bu bağıllıkta, bireyler bağıllık düzeylerini çıkarları doğrultusunda belirlemektedir (Günel, 2009: 127). İşgörenler örgütlerine katkıda bulunurken alacakları ödülü düşünerek bağıllık duymaktadırlar (Bayram, 2005).

Yabancılaştırıcı bağıllık: İşgörenler örgütte kendilerini sınırlandırılmış veya istemedikleri bir durumda bırakılmış hissettikleri zaman, örgüte olumsuz bir yönelim duymaktadır. İşgören örgüte psikolojik olarak bir bağıllık duymamaktadır. Birey örgütü cezalandırıcı ve zararlı görmektedir ve örgüte karşı olumsuz tutum sergilemektedir (Arslan, 2017; Bayram, 2005; Gül, 2002; Günel, 2009: 127).

2.3.1.2. Kanter

Kanter (1968), örgütsel bağlılığı üç şekilde ele almıştır.

Devam bağıllığı: İşgören örgütte üyeliğini sürdürerek, örgütün yaşamını ve faaliyetlerini sürdürebilmesi için kendini örgütüne adamaktadır. Burada önemli olan, örgütün işgöreni maddi ve manevi olarak tatmin etmesidir. İşgören kendi faydaları doğrultusunda örgütteki devamlılığının yararlı olduğunu düşünmektedir. Bu doğrultuda, örgüt içindeki pozisyonlarda bunun için uygunluk gösterir ise, birey örgütüne daha çok bağlanacaktır (Kanter, 1968: 504).

Kenetlenme bağıllığı: Örgüt içerisinde grup olmanın değerini arttırarak birlik bağımlı kuvvetlendiren ve örgütlerdeki sosyal ilişkilerin güçlenmesini sağlayan bağıllık türüdür. Grup içerisinde güçlü ilişkilerin olması kıskançlık ve çekişmelerin de önüne geçecektir (Kanter, 1968).

Kontrol bağıllığı: İşgörenlerin örgütün normlarına ve değerlerine bağlı olmasıdır. Kendi inançları, normları ve değerleriyle örgütünkilerin örtüşmesi, işgörenin örgütüne daha çok bağlanmasını sağlayacaktır ve örgütün isteklerini sorgulamadan yerine getirmeye gönüllü olacaktır (Kanter, 1968: 510).

2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bir bağ olarak sınıflandırmaktadır. Bireyin örgütün özelliklerini veya bakış

açılarını ne derece benimseyeceği ile alakalıdır. Çalışanların örgütlerine bağlılığı üçe ayırmaktadır.

Uyum bağlılığı: Örgütte paylaşılan değerlerden ziyade, ödül ve takdir elde etmek için gösterdiği bağlılıktır (Bayram, 2005). İşgören cezadan kaçınmak ve dış ödüllere ulaşmak için örgütte birtakım davranışlar sergiler. Bu bağlılıkta dikkat çeken unsur; ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliğidir.

Özdeşleşme bağlılığı: İşgörenin diğer çalışanlar ile tatmin edici bir ilişki kurması ve sürdürmesiyle meydana gelen bağlılıktır. İşgören bir grubun parçası olmaktan gurur duyar.

İçselleştirme bağlılığı: İşgörenin kendi değerleri ile örgütteki diğer kişilerin ve örgütün değerleriyle uyumlu olmasıyla gerçekleşmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

2.3.1.4. Penley ve Gould

Etzioni'nin örgüte katılım modeline göre geliştirilmiştir ve örgütlerde bulunan uyum sistemleri ve kişilerin sistemlere nasıl yöneldiklerini incelemiştir. Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım modelinin örgütsel bağlılığı açıklarken birtakım eksiklikler olduğunu ve yeteri kadar literatürde ilgi görmediğine değinmişlerdir. Penley ve Gould "örgütlerde birden fazla uyum sisteminin ve bağlılık türünün birlikte görülebileceğini" söylemişlerdir.

Penley ve Gould da Etzioni'nin modelden esinlenerek örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır (Penley ve Gould, 1988: 45-46).

Ahlaki bağlılık: Örgütsel bağlılığın iki duygusal bakış açısından birisini temsil etmektedir. Örgütsel hedeflerin, amaçların kabul edilmesi ve onlarla bütünleşmesi esasına dayanmaktadır. Çalışan, örgütün başarısında veya başarısızlığında kendini sorumlu tutmaktadır.

Çıkarıcı (Hesaplamalı) bağlılık: Örgüt belli bir amaca ulaşmak için araç olarak görülmektedir. Çalışanlar işte gösterdikleri performans karşılığında ödül veya teşvik beklemektedirler. Alış-veriş temeline dayalı değiş-tokuş olarak görülmektedir.

Yabancılaştırıcı bağlılık: Alternatif iş imkanlarının olmadığı ve çalışanın örgüt içerisinde kontrol eksikliğine dayanmaktadır. Örgüt içerisinde yapılan teşvikler ve ödüller çalışanın performansı ile değil rastgele verildiğini düşünmektedirler. Çalışan örgütte kendini kapana kısılmış hissi yaşamaktadır. Çalışan örgüt içerisinde devamlılığını sürdürme isteği ile örgütsel talepleri yerine getirmek istememesi arasında kalmaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık örgütlerde duygusal bir bağlılığı göstermektedir (Penley ve Gould, 1988: 46-49).

2.3.1.5. Meyer ve Allen

Çok boyutlu kavramsallaştırmalardan Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılan model önemli bir popülerlik kazanmıştır. 1984’de Meyer ve Allen duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerine çok boyutlu bağlılık kavramını geliştirmişlerdir. 1990’da ise bu iki bileşene ek olarak normatif bağlılığı eklemiştirler (Allen ve Meyer 1990). Bu modele göre, örgütsel bağlılık üç bileşenden oluşmaktadır Örgütsel bağlılığın tek boyutlu olmadığı, çok boyutlu bir kavram olarak görüldüğü görüşü kabul görmektedir. Meyer ve Allen örgütsel bağlılık boyutlarını, diğer araştırmacılardan farklı; duygusal, devamlılık ve normatif olarak tanımlamışlar ve bunları bağlılık türlerinden ziyade boyut olarak ele almışlardır (Meyer ve Allen, 1991). Örgütlerin cirosunu etkilemede bağlılığın önemli bir etkisi vardır.

Wasti (2005)’ye göre duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığı, çalışanlar örgüt içerisinde psikolojik durumları aynı anda ve farklı derecelerde deneyimleyebileceği için bağlılık türleri yerine, ayırt edici bileşenler veya formlar olarak görüldüğünü ifade etmektedir. Literatür ele alındığında en çok duygusal bağlılık üzerine durulduğu görülmektedir. Meyer vd., (2002) duygusal bağlılığın iş ile ilgili olumlu deneyimler sonucu geliştiğini ifade etmektedirler.

Örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yapı olmasına rağmen deneysel araştırmalarda genel olarak duygusal bakış açısına odaklanılmıştır. Bunun nedeni ise, duygusal bağlılığın arzulanan sonuçlarla çok güçlü ve tutarlı ilişkiye sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Wasti, 2002). Meyer ve Allen, çalışanların örgütleri tarafından önemsendiği, adil davranıldığı ve örgüte katkılarına değer verildiğini hissettikleri zaman örgütlerine duygusal bir bağlılık geliştirmektedir. Çalışanın, örgütten ayrılma maliyetinin yüksek olması ve alternatif işlerin olmaması devamlılık bağlılığını

arttıracaktır (Meyer ve Allen, 1997). Normatif bağıllık ise erken sosyalleşme ile belirlenmektedir. Çalışanların örgütte kalmak istemesinin sebebi ahlaki bir bağıllık duymalarından kaynaklanmaktadır (Meyer vd., 2002).

Meyer ve Allen (1991), bir çalışanın örgütü ile olan ilişkisinde üç bağıllığın da aynı anda ele alınmasının önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu üç bileşenin birlikte analizlerinin sonuçlarında daha iyi anlaşılabilceğini savunmuşlardır.

2.3.1.5.1. Duygusal Bağıllık

Duygusal bağıllık, bireylerin örgüte katılma ve kalma isteği, duygusal olarak örgüte bağlı olmaları ve örgütle özdeşleşme istekleridir. Bireyler örgütte kalmayı istediklerini hissettiği için kalmak isterler (Cengiz, 2008: 28; Yalçın ve İplik, 2005).

Duygusal bağıllıkta çalışan kendisini örgütün bir parçası olarak görür ve örgüt ona sahip çıkar ve benimser. Örgütüne güçlü duygusal bağıllık hisseden çalışan örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak görmez, tamamen örgütte kalmayı istediği için çalışmayı sürdürür (Balay, 2000: 21).

Duygusal olarak örgütüne bağlı olan çalışanlar örgütte çalışmak için isteklidirler. Duygusal bağıllık, çalışanın örgüt ile özdeşleşmesine ve örgüte katılım isteğini arttırarak örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunur. Örgütün yararına çaba sarf etmesi olarak görülen duygusal bağıllık tutumsal kaynaklıdır (Allen ve Meyer, 1990: 2-4). Duygusal bağıllık ölçeği çalışanların davranışlarını değil, yalnız örgütlerine karşı duygusal yönelimlerini anlamak için geliştirilmiştir (Allen ve Meyer, 1990: 13-14).

Meyer ve Allen (1997)'e göre, duygusal bağıllık ve hizmet süresi arasındaki ilişki işgörenlerin yaşıyla ilişkili olabilmektedir. Ayrıca bulunduğu örgütte rol belirsizliğine ve rol çatışmasına giren çalışanlar arasında duygusal bağıllık daha az olmaktadır (aktaran; Çakar ve Ceylan, 2005).

2.3.1.5.2. Devam Bağıllığı

Devam bağıllığında, çalışanların örgütlerine yaptığı yatırımlar sonucunda örgütlerine bağıllık hissetmesidir. Bir işgörenin örgütte çalıştığı süre boyunca harcadığı emek, zaman ve çaba ile sahip olduğu statü ve para gibi kazanımlarının

örgütten ayrılınca kaybedeceği düşüncesinin oluşmasıyla örgütüne duyduğu bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003: 84).

Zorunlu bağlılık, bireyin işsiz kalması durumunu düşünerek bulunduğu örgütte kalmak zorunda olmasıdır. İşe ihtiyacı olduğu için örgütte çalışmaya devam eder (Cengiz, 2008: 28). Bulduğu örgüte kendini ait hissetmez. Meyer ve Allen (1997)'de çalışanın, örgütünden ayrılmasının nelere mal olacağına bilincinde olmasından dolayı ve örgütte kalmaya ihtiyacı olduğundan kalmayı sürdürdüğünü ifade etmişlerdir.

Devam bağlılığının demografik değişkenlerle beraber, çalışanın maaştan aldığı doyumunu ve çalışanın örgütten ayrılmak istemesi ve işgören devri ile ilişkilidir. Devam bağlılığının az olmasının sebebi ise alternatif işlerin olmasıyla çalışan daha az bağlılık duymaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005: 56).

2.3.1.5.3. Normatif Bağlılık

Ahlaki değerleri, inançları içermekte ve bireyin örgütte kalmasındaki ahlaki zorunluluğudur. Güçlü normatif bağlılığa sahip çalışanlar, örgütte kalmaya zorunlu oldukları için kalmak istemektedirler ve ahlaki sorumluluk hissederek. (Cengiz, 2008: 28). Güçlü normatif bağlılığa sahip çalışanlar, ahlaki buldukları için örgütte kalmayı sürdürmeye devam ederler (O'Reilley ve Chatman, 1986; Meyer ve Allen, 1997).

Normatif bağlılık, örgütsel bağlılığın ahlaki boyutunu ifade eder (Liou ve Nyhan, 1994). Bu doğrultuda, çalışanların örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları önemlidir (Obeng ve Ugboro, 2003: 84).

Wasti (2002), normatif bağlılığı, çalışanların yapılacak doğru şey olduğu inancı nedeniyle bir kuruluştaki kalma zorunluluğu hissetmeleri olarak ifade etmektedir.

Normatif bağlılık çalışanların ahlaki bir yükümlülük duygusu ile örgütlerinde, zorunluluk hissederek sergiledikleri bağlılıktır. Normatif bağlılıkta çalışan örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılamaktadır ve örgüte bağlılığın doğru olduğu bir düşünceye sahiptir (Gül, 2002).

2.3.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal Bağlılık öncüleri Becker ve Salancik'dir. 1960 yılınca Becker, Yan bahis yaklaşımı üzerine çalışmalar yapmıştır, 1977 yılında Salancik, kişinin

davranışlarına bağlanmasında davranışsal bağlılığın önemi ile ilgili araştırmalar yapmıştır.

Davranışsal bağlılık sosyal psikologların inceleme alanına girmiştir ve bu kavramın ortaya çıkmasını sağlamışlardır. Davranışsal bağlılıkta bireyin örgütüne karşı geliştirdiği bağlılıktan öte kendi davranışlarına geliştirdiği bağlılık olarak görülmektedir. Kişinin geçmişteki davranışlarına göre örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir (Mowday vd., 1982: 25). Çalışanın örgütte bağlı kalma isteği, örgütte devamlılığını sürdürmeye niyetli olması, örgütten ayrılmak istememesi gibi durumlarla ilişkilidir.

Meyer ve Allen (1991)'e göre çalışan örgütten ziyade kendi davranışlarına karşı davranışsal bağlılık geliştirir. Davranışlarına bağlı olan çalışanlar, belli bir süreden sonra ona uygun ve davranışlarını haklı çıkaran tutumlar geliştirirler. Davranışsal bağlılık yaklaşımları bireylerin örgüt üyeliklerini devam ettirmeleri için nasıl çaba sarf etmeleri gerektiğine ve nasıl davranışlar sergilemeleri gerektiği ile ilgili süreçtir. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ve Salancik'in Yaklaşımı alış-veriş ilişkisine, bir başka ifade ile çıkar-maliyet ilişkisine dayanmaktadır (Gül, 2002).

Birey geçmişte yaşadığı deneyim ve tecrübeleriyle birlikte bulunduğu örgüt içerisinde uyum arayışına girmektedir. Buldukları örgüte davranışsal bağlılık gösteren işgörenler, örgütten ziyade örgüt içerisindeki faaliyetlere bağlanmaktadır. Örgüt içerisinde belli başlı davranışlar gösteren çalışan, bu davranışlarının devam etmesiyle bir tutarlılık sağlamaktadır. Zaman geçtikçe bu tutarlı davranışları normal sıradan bir hal almaya başlayacaktır. Bu da davranışsal bağlılığını güçlendirerek davranışlarının tekrarlanmasını arttıracaktır (Bayram, 2005).

3.2.1.Becker'in Bağlılığı

Becker'a göre bireylerin tutarlı davranışlar sergilemesi davranışsal bağlılık göstermesinden kaynaklanmaktadır. Tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri devam eden farklı faaliyetler içerseler dahi aynı amaca yönelik davranışlardır. Bireylerin tutarlı davranış sergilemesi Becker (1960) tarafından "yan bahis" kavramı ile açıklanmaktadır. Yan bahse girmek, bir davranış ile ilgili uygulanan kararın o davranış

ile çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Örgütsel bağlılık ile çalışanların örgütle karşılıklı olarak bahse girmesidir.

Çalışan örgütüne yatırım yapar ve kendisi için değerli olan şeyleri (zaman, çaba, statü, ek gelirler vb.) örgütüne verir ve ne kadar çok örgütüne kendisinden birşey verirse o kadar bağlılığı artacaktır. Bağlılığı artan çalışanın diğer alternatif iş olanaklarına ilgisi azalacaktır. Ancak çalışanın sergileyeceği davranışlar ile önceki davranışları tutarlı olmazsa bahsi kaybedecektir. Bu nedenle çalışan kendisi için önemli olan yatırımları kaybedebilir. Çalışan girdiği bahsi kaybetmemek için davranışlarında tutarlı olacaktır. Davranışları, uyumlu tutumların geliştirilmesine sebep olmakla birlikte bu tutumlar bireyin gelecekteki davranışlarını belirlemektedir. Bu davranışlar, kendini besleyen bir döngü haline gelecektir. Sonuç olarak, çalışan zaman geçtikçe örgütle davranışsal ve psikolojik bağlarını artıracaktır (Gül, 2003: 78).

Becker (1960: 36-38)'ın yaklaşımında çalışanların bağlılığının temelini ekonomik yatırımlar oluşturmaktadır. Çalışanın işten ayrılması sonucunda kaybedeceği ekonomik, psikolojik ve sosyal yatırımlar çalışanın örgütte kalmasına ve örgütüne bağlanmasına neden olmaktadır. Bu yatırımlar; yaş ve örgütte harcanan zaman, kıdem arttıkça değerli hale gelmekte ve bununla birlikte bağlılık daha da artmaktadır. Becker'a göre yan bahis yaklaşımında çalışan farketmeden gelişen ve bağlılığa etki eden dört yan bahis kaynağı vardır (aktaran; Oral, 2015).

Şekil 2.2: Yan Bahis Yaklaşımına Etki Eden Faktörler



Kaynak: (Günay, 2016).

Şekil 2.2’de gösterilen yan bahis yaklaşımına etki eden dört faktör; toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal rollerdir.

Sonuç olarak, Becker’ın “Yan Bahis” yaklaşımı örgüte bağlılığın davranışsal boyutu olarak ele alınmaktadır. Çalışan daha önceden nasıl davranması gerektiğini belirler. Çalışan ekonomik sonuçları düşünerek davranışlarını şekillendirir. Ekonomik çıktılarının sayısı arttıkça, çalışanın örgütüne olan bağlılığı da artmaktadır ve birey örgütünü kötüye götürecektir davranışlardan uzak durmaktadır (Gül, 2003: 79).

2.3.2.2. Salancik’in Bağlılığı

Salancik’e göre bağlılık, bireyin davranışları ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanmasıdır (Mowday vd., 1982: 20). Ekonomik çıktılarından ziyade davranışsal bağlılıkla psikolojik durumun ilişkilendirilmesi ve eylemi devam ettirme isteğine sahip olmaktır. Doğru koşullarda, örgüt için çalışmaya devam etme niyetine yol açmaktadır (Kaya, 2012: 79). Salancik’in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ile ilişkilidir.

Birey davranışlarında ve tutumlarında uyumsuzluk yaşarsa strese girecektir ve gerilim yaşayacaktır. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyumun olması bağlılığı daha fazla arttıracaktır. Salancik’in görüşüne göre her davranışa aynı şekilde bağlanılamaz. Bireyin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkilemektedir. Başkaları önünde gerçekleşen veya bir kez yapıldıktan sonra geri dönüşü olmayan davranışlar bireylerin davranışlarını etkilemektedir (Gül, 2003).

Becker ve Salancik’de bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak görmektedir. Becker’in yaklaşımında, bireyin davranışlarına karşı bağlılık göstermesi için istikrarlı davranışlar sergilemesi ve geriye dönüş davranışlar sergilememesi gerekmektedir. Ancak Salancik’in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumla beraber davranışları devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2003: 80).

2.3.3. Çok Boyutlu Bağlılık

Reichers 1985 yılında çoklu bağlılık yaklaşımını geliştirmiştir. Ço boyutlu bağlılık kavramı; işgörenlerin, iş arkadaşları, yönetici, müşteriler, tedarikçiler, meslek grupları, sendika ve topluma karşı sergilediği farklı bağlılıklardan oluşmaktadır.

Bir kişinin duyduğu bağlılığın diğer kişinin duyduğu bağlılıktan farklı olması olarak tanımlanmaktadır. Bir kişi örgütün kaliteli ürünleri uygun fiyata sunduğu için örgüte bağlıyken diğeri ise, örgütün çalışanlarına çok iyi davranmasına ve değer vermesine bağlanmaktadır (Balay, 2000: 32).

Reichers yaptığı çalışmalar sonucunda tutumsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık kavramını ortaya çıkarmıştır. Reichers, “örgütsel bağlılıktaki örgütün tipik olarak kişi açısından bağlanmayı ortaya çıkaran farklılaşmamış tek parça bir varlığı simgelediğini savunmaktadır”. Çoklu bağlılıkta çalışan bulunduğu ortamda, çevresindeki herkese farklı bir bağlılık göstermektedir. Çalışan, yöneticilerine, iş arkadaşlarına, müşterilerine, mesleklerine ve örgütüne farklı derecelerde ve farklı tanımlarda bir bağlılık hissedecektir. Örgütü oluşturan birbirinden farklı birçok iç ve dış faktörler, çalışanların örgütsel bağlılıklarında, çoklu bağlılıkların toplamı şeklinde ortaya çıkar (Reichers, 1985: 465; Gül, 2002).

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

İşgörenlerin amaç ve değerleriyle örgütün değerlerinin örtüşmesi, örgütü olumlu yönde etkileyerek, gönüllü olarak çalışanlar daha fazla çaba sarf edeceklerdir ve örgütün devamlılığını sağlayacaklardır. Örgütüne bağlılık hisseden çalışan birçok problemi ortadan kaldırmak için çaba gösterecek ve örgütünün başarılı olabilmesi için işini en iyi şekilde yapacaktır (Gül, 2002: 51).

Rekabet koşullarında işletmeler daha verimli ve etkin olmak durumundadır. Kaynaklarını etkin kullanmaya çalışan işletmelerde değerli olan insan kaynağına sahip olmaktan öte, değerli insan kaynağının işletmede kalmasını sağlayabilmeyi başarmaları gerekmektedir. Değerli insan kaynağı işletmeye önemli derecede rekabet üstünlüğü kazandırmaktadır. Özellikle konaklama işletmeleri gibi hizmet işletmelerinde çalışanların değeri daha çok ön plana çıkmaktadır. İnsana yapılan

yatırımda etkili bir şekilde insan kaynakları yönetimi uygulanırsa, işgören devri azaltılarak örgütsel başarı daha çok artacaktır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Bireyin kendisine sormuş olduğu temel varoluşsal soru kalıplarıyla örgütle özdeşleşme yakından bir ilişkiye sahiptir. Birey kendi çıkarlarını ve benliğini tatmin etmek için gösterdiği davranışlar ile özdeşleşmektedir. Bu durum, çalışanın performansını arttırır, olumlu örgütsel sonuçlar doğurur. Örgütler özdeşleşmede biz kavramına önem verir. 1970 yılında Mowday, Porter ve Steers örgütle özdeşleşmeyi bağlılığın tutum bileşeni olarak ele almışlardır. 1980'den sonra örgüte bağlılık ile özdeşleşme arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Örgüt kimliği, özdeşleşmenin öncül bir değişkenidir ve örgüt kimliği özdeşleşmeye temel oluşturur (Özcan, 2012).

Örgütteki yöneticilerin çalışanlarına değer vermesi ve iş akışında söz hakkı tanıyıp cesaretlenmelerini sağlamaları, örgüt içerisindeki iletişimin sağlıklı olması örgütsel bağlılıkta arzu edilen durumlardır. Örgütsel bağlılık, örgütün gelişimine ve sürdürülebilirliğine fayda sağladığı gibi çalışanlara da fayda sağlamaktadır. Örgütün, çalışanlarının kişisel gelişimi için yaptığı yatırım doğal olarak örgüte de yatırım yapılması anlamına gelmektedir. Çalışana yapılan bu yatırım ile birlikte hem örgüt faydalanacaktır hem de örgütün içerisinde bulunduğu topluma faydalar sağlayacaktır (Bayram; 2005).

İşyerinde mutsuz ilişkilere sahip olan ve iş ortamına bağlılığı olmayan çalışanların performans düşüklüğü, devamsızlık, işi bırakma gibi sorunlar yaşadıkları görülmektedir. İşletmelerin sürdürülebilirliği için bu sorunlar, ciddi bir önem taşımaktadır (Demir ve Öztürk, 2011).

2.5. İş Yerinde Yalnızlık ile Bağlılık Arasındaki İlişki

İş yerinde yalnızlığın; örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumunu, iş performansı ve iş stresi üzerine etkileri vardır. Demirbaş ve Haşit (2016) yalnızlığın örgütsel bağlılığa olumsuz bir etkisi olduğunu düşünmektedirler. Uzun yıllar boyunca iş yerinde yaşanan sendromlar ele alınmıştır. Bu sendromların nasıl iyileştirileceği üzerine bilimsel araştırmalar ve tartışmalar yapılmıştır. Son yıllarda iş yerinde yalnızlık üzerine yapılan araştırmalarda aslında iş yerinde yaşanan bu sendromların yalnızlığın belirli bir etkileyicisi olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanın yalnızlık yaşamasının sonucunda

işletmeye bazı olumsuz girdilere neden olduğu grlmştir. Bu olumsuzluklardan birisi ise örgütsel bağlılığa olan etkisidir.

Turizm sektöründe önemli bir yeri olan konaklama işletmelerinde işgücü en önemli üretim girdilerini oluşturmaktadır. Yalçın ve İplik (2005) alışmasında, otel işletmelerinde yer alan çalışanların işgören devir hızının yüksek olmasının getirdiği sorunlardan birisi olan örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırmışlardır. alışmalarının sonucunda örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, işte tatmin olma duyguları yüksek olduğu ve diğer çalışma arkadaşlarıyla daha iyi ilişkiler kurduğunu tespit etmişlerdir.

Aydemir (2007), yalnızlığı yüksek olanların iletişim becerilerini geliştirmede ve kişilerarası ilişkilerde zorluk yaşadıklarına değinmiştir. Çalışanların sosyal ilişkileri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (aktaran; Yılmaz, 2008).

İşyerinde bireyler arasındaki enformel ilişkileri inceleyen Morrison (2004), iş yerinde arkadaşlık olanaklarının örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemediğini, ancak iş tatmininin örgütsel bağlılığı şekillendirdiğini söylemiştir. Ellingwood (2001) ise, çalışanların iş yerinde arkadaşlık fırsatları olduğunda örgüte daha fazla bağlı olduklarını belirtmiştir (aktaran; Ayazlar ve Güzel, 2014).

Kaymaz vd. (2014)'ne göre örgütsel bağlılığı arttırmak için işgörenin memnuniyeti sağlanmalıdır. Örgüt içindeki çalışanlar arasındaki memnuniyet düzeyi arttıka, çalışan yalnızlığı düzeyi azalmakta ve bunun sonucunda örgütsel bağlılık artmakta ve ayrılma niyeti azalmaktadır.

Wright (2007)'a göre, iş arkadaşlarıyla yapılan zayıf ilişkiler örgütten ayrılmanın en belirgin nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, iş yerindeki yalnızlığın işgörenlerin tutumunu olumsuz etkilediği, düşük örgütsel bağlılığı teşvik ettiği ve işten çekilme isteğini arttırdığı söylenebilir. Yalnız olan çalışan, psikolojik olarak bulunduğu çevresinden uzaklaşmaktadır. Bu da çalışanların örgütlerine bağlılıklarını azaltmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Turizm işletmelerinden birisi olan konaklama işletmeleri hizmete dayalı işletmelerdir. Bu sebeple insan ilişkileri önem arz etmektedir. Çalışanların psikolojik durumları hizmetin sunumunun kalitesini etkilemektedir. Bu sebeple araştırmanın amacı, iş yerinde yalnızlık yaşayan bir bireyin çalıştığı işletmeye karşı olan bağlılığının, yalnızlığına bir etkisi olup olmadığı ve var ise ne ölçüde etki ettiğini tespit etmektir.

İzmir bölgesi destinasyonu örnek alınarak beş yıldızlı otel çalışanlarına uygulanmış olan çalışmada, çalışanların psikolojik durumları ele alınmıştır ve çıkan sonuçlara göre işletmenin alacağı önlemler veya vereceği eğitimler ile birlikte işletmelerinin gelişimlerinin pozitif yönde etkilenip hizmetlerinin kalitelerini arttırarak müşterilerine daha iyi bir hizmet verileceği amaçlanmaktadır. İşletme faaliyetlerinin gelişimi açısından önemli bir unsurdur. İşletmeye gelen müşteri hizmetten memnun kaldığı takdirde tekrar gelme isteği doğmaktadır ve yakınlarına da işletmeyi tavsiye edebilmektedir. Böylece sürdürülebilirlik artmakta hem işletmenin istihdamı açısından hem de ülkenin ekonomisi açısından büyük bir turizm potansiyeli yaratılmaktadır.

3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, 2020 Ocak ayında İzmir ilinde bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. İzmir’de 25 tane beş yıldızlı otel vardır. Ancak bu otellerin bir kısmı Ocak ayında kapalıdır ve bazıları yarı kapasitede hizmet vermektedir. İhtiyaç duyulan verilerin anket yoluyla toplanmasına karar verilmiş ve 360 tane anket dağıtılmıştır. Hedef kitle üzerinde gerçekleştirilen anketlerin 48 tanesi eksik verilerden dolayı çıkarılmıştır ve 316 tanesi gerekli koşulları sağlayarak analizler için kabul edilmiştir. Bilimsel araştırmalarda sağlıklı bir sonuca ulaşabilmek için belli sayıda kişiye ulaşmak gerekmektedir. Comrey ve Lee, (1992); 100 kişinin zayıf, 200 kişinin orta, 300 kişinin iyi, 500 kişinin çok iyi ve 1000 kişinin

mükemmel olduğunu belirtmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda 316 kişiye uygulanan anket çalışması bilimsel çalışma için yeterli bir sayıdır.

Çalışmanın sınırlılığı olarak sadece İzmir ilinde olan beş yıldızlı otel işletmelerinde 2020 Ocak ayında çalışanlar olmasıdır. Bu çalışma bütün otel işletmelerini (5,4,3,2,1 yıldızlı ve butik otel) ele alarak ve en çok turistin ziyaret ettiği şehirlerdeki oteller seçilerek yapılırsa daha kapsamlı bir sonuca ulaşılacağı öngörülmektedir.

3.3 Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, İzmir’de beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların iş yerinde yalnızlıklarının örgütlerine olan bağlılıklarını nasıl etkilediğine yönelik tutumları hakkında ayrıntılı bir bilgi elde etmek için anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir.

2 ölçek yardımı ile çıkan sonuçlar yorumlanmıştır. Analiz yapılırken negatif olarak ifade edilen değerleri Spss 25 programı üzerinden ters kodlama yapılarak doğru bir şekilde hesaplama yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla açılımlayıcı faktör analizi ve güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach’s alfa (güvenirlilik) katsayıları hesaplanmıştır.

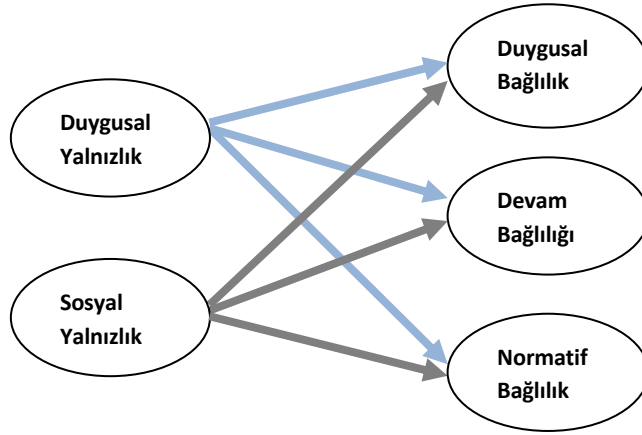
Ayrıca, her bir faktör için iç tutarlılığı incelemek üzere her ölçek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Her hipotez değerlendirilmiştir. Bağımlı bir değişken olan örgütsel bağlılık değişkeninin demografik değişkenler üzerindeki ilişkisini incelemek için manova analizi yapılmıştır. İş yerinde yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca iş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığa olan etkilerini açıklayıp açıklayamayacağını incelemek için ise, basit doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Manova: Çok değişkenli varyans analizi olan Manova birden fazla bağımlı değişkeni analiz etmek için tasarlanmıştır. Manova bağımlı değişkenler üzerinden gruplar üzerinde bir fark olup olmadığını belirtir (İslamoğlu ve Almaçık, 2016; 337).

Basit doğrusal regresyon: Basit doğrusal regresyon analizi, bağımsız bir değişkenin değeri ile bağımlı bir değişkenin değerini tahmin ederek iki sürekli değişken arasında varolan doğrusal ilişkiyi değerlendirmektedir. Bu iki sürekli değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve büyüklüğünü belirlemektedir (İslamoğlu ve Alınacıık, 2016; 364-369).

Çoklu regresyon: Çoklu regresyon analizinde bağımlı değişkeni etkileyen birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişki değerlendirilir. Bağımlı değişkeni etkileyen bağımsız değişkenlerden hangilerinin bağımlı değişkeni ne derece etkilediğini belirlemektedir (İslamoğlu ve Alınacıık, 2016; 370-375).

Şekil 3.1: ARAŞTIRMANIN MODELİ



Araştırmanın modeli Şekil 3.1. de, iş yerinde yalnızlığın alt boyutlarından biri olan duygusal yalnızlığın; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile arasındaki ilişkiyi oklar aracılığı ile göstermektedir. İş yerinde yalnızlığın bir diğer alt boyutu olan sosyal yalnızlığın ise; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

3.4 Veri Toplama Araçları ve Analizi

3.4.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Tablo 3.1: Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Boyutlar	Cronbach's alpha katsayısı
Duygusal Bağlılık	,732
Devam Bağlılığı	,672
Normatif Bağlılık	,749

Örgütsel bağlılık kavramı uzun yıllardır literatürde farklı araştırmalarda yerini almaktadır. Bir işletmenin işleyişinin devam edebilmesi için çalışanın bulunduğu işletmeyi benimsemesi ve bir bağlılık duygusu geliştirmesi üretimi ve sunduğu hizmet kalitesini etkileyen en büyük etkenlerden birisidir. Bu sebeple birçok araştırmacı örgütsel bağlılığın üzerinde çok durmuştur. Örgütsel bağlılık kavramıyla yapılan birçok araştırmada Meyer ve Allen (1993)'in geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ile ilgili Türkiye'de birçok çalışma yer almaktadır. Bu tez çalışmasında Dağlı ve arkadaşlarının 2018 yılında orjinalden uyarladıkları örgütsel bağlılığın Türkçe'ye uyarlama çalışmasından yararlanılmıştır.

Ölçeğin orijinali korunmuştur. Ölçek formu 18 maddeden oluşmaktadır. 1- 6 arasındaki maddeler duygusal bağlılığı, 7-12 arasındaki maddeler devam bağlılığını ve 13-18 arasındaki maddeler ise normatif bağlılığı ifade etmektedir. 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Tablo 3.1'e göre, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından birisi olan duygusal bağlılık boyutunun Cronbach Alpha değeri ,732, devam bağlılığı boyutunun Cronbach Alpha değeri ,672 ve normatif bağlılığın Cronbach Alpha değeri ,749 dur. Örgütsel bağlılığın alt boyutları ölçeğinin güvenilirlik değeri "iyi" durumdadır.

3.4.2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Tablo 3.2: İş yerinde yalnızlık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları

Boyutlar	Cronbach's alpha katsayısı
Duygusal Yalnızlık	,834
Sosyal Yalnızlık	,813

İş yerinde yalnızlık kavramı ve ölçeğinin doğuşu Sarah Wright ve arkadaşlarının yaptığı araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Daha önce birçok çalışmada kullanılan Ucla yalnızlık ölçeği, işletmelerde çalışanlar üzerine de uygulanmıştır. Ancak ölçekte sorulan soruların işletmelerdeki çalışanların yalnızlığını ifade etmede çok da yeterli olmadığı görülmüştür. Bunun sonucunda iş yaşamına uygun ve uyarlanabilen bir ölçeği Sarah Wright ve arkadaşları (2006) geliştirmişlerdir. Ardından Doğan ve arkadaşları (2009) da bu ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmışlardır. Birçok araştırmacı iş yerinde yalnızlık çalışmalarında bu ölçekten faydalanmaktadır.

İş yaşamında yalnızlık ölçeği orjinal formunda 16 maddeden oluşmaktadır ve 7'li likert tipine sahiptir. Türkçe'ye çeviren Doğan vd. (2009) ölçeğin 16 maddesinin uygunluğunu analiz edilmesini için açımlayıcı faktör analizi yapmışlardır. Ölçeğin ilk 9 maddesi duygusal yalnızlık boyutunu analiz ederken, son 7 maddesi ise sosyal yalnızlık boyutunu analiz etmektedir. Türkçe'ye uyarlanan ölçeklerin daha anlaşılır ve net cevaplar alınması açısından 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Tablo 3.2'ye göre, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutlarından birisi olan duygusal yalnızlık boyutunun Cronbach Alpha değeri ,834 dür. Bir diğer alt boyutu olan sosyal yalnızlık boyutunun Cronbach Alpha değeri ,813 tür. Buradan çıkan sonuçla iki alt boyutun güvenilirlikleri “çok yüksektir”.

3.5 Bulgular ve Yorum

3.5.1 Hipotezler

H₁: İş yerinde yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: İş yerinde çalışanların duygusal yalnızlığı ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: İş yerinde çalışanların duygusal yalnızlığı ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: İş yerinde çalışanların duygusal yalnızlığı ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d}: İş yerinde çalışanların sosyal yalnızlığı ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1e}: İş yerinde çalışanların sosyal yalnızlığı ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1f}: İş yerinde çalışanların sosyal yalnızlığı ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İş yerinde yalnızlık çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

H_{2a}: Duygusal yalnızlık iş yerinde çalışanların duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

H_{2b}: Duygusal yalnızlık iş yerinde çalışanların devam bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

H_{2c}: Duygusal yalnızlık iş yerinde çalışanların normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

H_{2d}: Sosyal yalnızlık iş yerinde çalışanların duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

H_{2e}: Sosyal yalnızlık iş yerinde çalışanların devam bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

H_{2f}: Sosyal yalnızlık iş yerinde çalışanların normatif bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

H₃: Bağımlı bir değişken olan örgütsel bağlılık ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

3.5.2. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Tablo 3.3: Demografik Bilgiler

Sosyo-demografik değişkenler		N (316)	% (100)
CİNSİYET (n=316)	KADIN	148	46,8
	ERKEK	168	53,2
YAŞ (n=316)	18-25	80	25,3
	26-30	85	26,9
	31-35	48	15,2
	36-40	34	10,8
	41- ++	69	21,8
MEDENİ DURUM (n=316)	EVLİ	134	42,4
	BEKAR	182	57,6
EĞİTİM DURUMU (n=316)	İLKOKUL	50	15,8
	LİSE	100	31,6
	LİSANS	150	47,5
	YÜKSEK LİSANS	16	5,1
MAAŞ (n=316)	0- 3499 tl	275	87,0
	3500- 4999 tl	29	9,2
	5000- ++ tl	12	3,8
ÇALIŞTIĞI BÖLÜM (n=316)	Kat hizmetleri	73	23,1
	Yiyecek ve İçecek	29	9,2
	Ön büro	61	19,3
	Mutfak	29	9,2
	Spa	36	11,4
	Mali işler, muhasebe, finans	25	7,9
	Teknik servis	21	6,6
	Satın alma ve pazarlama	13	4,1
	V.d. (İ.k, hemşire, peyzaj, kalite departmanı, bilgi işlem, kongre organizasyonu, satın alma)	29	9,2

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların %46,8 ini (n=148) kadınlar, %53,2 sini (n=168) ise erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamalarına bakıldığı zaman en çok katılımcının 18- 25 (%25,3; n=80) ve 26-30 (%26,9; n=85) yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bunun sebeplerinden birisi

turizm sektörü aktif ve dinamik bir sektördür ve genç ve dinamik çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. En az aralıkta ise 31- 35 (%15,2; n= 48) ve 36-40 (%10,8 n=34) yaş aralığında olan katılımcılar yer almaktadır. 41 yaş ve üzerinde bulunan katılımcılar ise n=69 kişi, %21,8 oranındadır. Katılımcıların %57,6 sı bekar (n=182), %42,4 ü ise evlidir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında büyük çoğunluğunun lisans eğitimini tamamladığı görülmektedir %47,5 (n=150). %15,8 i (n=50) ilkokul, %31,6 sı (n=100) lise ve en düşük %5,1 (n=16) katılımcı ile yüksek lisans bölümünden katılım sağlanmıştır.

Turizm sektöründe çalışan katılımcıların maaş oranlarına bakıldığı zaman 0-3499 tl arasındaki maaş yüzdesi %87 (n=275) dir. Bu oranın çok yüksek çıkmasının en büyük sebeplerinden birisi birçok çalışanın asgari ücret alıyor olmasıdır. 3500-4999 tl arasında maaş alan 29 kişi (%9,2) ve 5000 tl üzerinde 12 kişi (%3,8) bulunmaktadır. Yüksek maaş alan katılımcıların hepsi konaklama sektöründe genel müdür ve departman müdürlüğü konumunda çalışmaktadırlar.

Katılımcıların çalıştıkları departmanların ayırımına bakıldığı zaman en çok 73 kişi (%23,1) ile kat hizmetleri ardından 61 kişi (%19,3) ile ön büro departmanında çalışanlar yer almaktadır. 29 kişi (%9,2) ile yiyecek ve içecek bölümünden katılım sağlanmıştır. Konaklama işletmelerinde yiyecek ve içecek bölümünde çalışan kişilerin sayısı fazla olmasına rağmen katılımlarındaki azlığın sebebi yoğun iş ortamından dolayı bilimsel çalışmaya katılamamış olmalarıdır. Mutfak bölümünde %9,2 (n=29), spa departmanından %11,4 (n=36) katılımcı sağlanmıştır. Otelin mali işleri olan finansman ve muhasebe departmanında çalışan 25 kişi (%7,9), teknik departmanda çalışan 21 kişi (6.6), satın alma ve pazarlama departmanından 13 kişi (%4,1) katılımı oluşturmaktadır. Diğer 29 kişi ise (%9,2) farklı departmanlardan (i.k, hemşire, peyzaj, kalite departmanı, bilgi işlem, kongre organizasyonu, satın alma) katılım sağlamıştır.

Araştırmaya katılan işletmelerdeki çalışanların cinsiyete göre belirlenen boyutlarına yönelik yaklaşımlarını incelemek amacıyla manova dan yararlanılmıştır. Çıkan sonuçlar Tablo 3.4'te gösterilmiştir.

3.5.3. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların cinsiyeti ile ilişkisinin incelenmesi

Tablo 3.4: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların cinsiyeti ile ilişkisinin incelenmesi^a

Örgütsel Bağlılık Faktörleri	Ortalama (S.S)		Anova Sonuçları	
	Kadın (148)	Erkek (168)	F	P
Duygusal Bağlılık	23,04(4,56)	21,89(4,58)	4,952	,027*
Devam Bağlılığı	19,79(4,88)	19,72(4,15)	0,023	,880
Normatif Bağlılık	20,95(4,30)	19,71(4,48)	5,716	,017*

^aMANOVA model: Wilks' $\Lambda = ,975$, $F(1,551) = 2,64$ $p < 0,05$.

S.S.= Standart sapma

$p < 0,05$

Tablo 3.4 incelendiği zaman katılımcıların duygusal bağlılığa ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($p = 0,027$; $p < 0,05$). Betimsel olarak yorumlandığında, kadın katılımcıların duygusal bağlılıkları erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre buldukları örgütlere daha çok duygusal bağlılık hissetmektedirler.

Bir diğer bağlılık faktörlerinden birisi olan normatif bağlılık katılımcıların görüşlerine ilişkin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p = 0,017$; $p < 0,05$). Kadın çalışanların örgütlerine normatif bağlılıkta bulunmaları, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanma güçleri erkeklere göre daha fazladır.

Kadın ve erkek katılımcılar arasında devam bağlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunamamıştır ($p = 880$; $p < 0,05$).

3.5.4. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların medeni durumu ile ilişkisinin incelenmesi

Tablo 3.5: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların medeni durumu ile ilişkisinin incelenmesi^a

Örgütsel Bağlılık Faktörleri	Ortalama (S.S)		Anova Sonuçları	
	Evli (134)	Bekar (182)	F	P
Duygusal Bağlılık	22,24(4,47)	22,56(4,70)	,371	,543
Devam Bağlılığı	19,58(4,30)	19,88(4,65)	,347	,556
Normatif Bağlılık	19,97(4,22)	20,53(4,94)	1,09	,295

^aMANOVA model: Wilks' $\Lambda = ,996$, $F(2,521) = ,391$ $p < 0,05$.

S.S.= Standart sapma

$p < 0,05$

Araştırmaya katılan otel çalışanlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Manova uygulanmıştır. Tablo 3.5'e göre evli ve bekar çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

3.5.5. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların yaş ile ilişkisinin incelenmesi

Tablo 3.6: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların yaş ile ilişkisinin incelenmesi^a

Örgütsel Bağlılık Faktörleri	Ortalama (S.S)					Anova Sonuçları	
	18-25 (80)	26-30 (85)	31-35 (48)	36-40 (34)	41- + (69)	F	P
Duygusal Bağlılık	22,16(4,34)	22,90(4,63)	21,81(4,97)	23,23(4,26)	22,18(4,77)	,816	,516
Devam Bağlılığı	19,76(5,27)	19,77(3,86)	19,47(4,40)	19,82(3,88)	19,88(4,73)	0,61	,993
Normatif Bağlılık	20,52(4,10)	20,05(4,77)	19,20(4,84)	20,11(4,92)	21,17(4,78)	1,392	,237

^aMANOVA model: Wilks' $\Lambda = ,964$, $F(1,756) = ,950$ $p < 0,05$.

S.S.= Standart sapma

$p < 0,05$

Tablo 3.6. da katılımcıların örgütsel bağlılığın alt boyutları değerlerinin yaş değişkenine göre ilişkisini analiz etmek için Manova testi uygulanmıştır ve sonucunda gruplar arasındaki farkta, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

3.5.6. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların eğitim durumu ile ilişkisinin incelenmesi

Tablo 3.7: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların eğitim durumu ile ilişkisinin incelenmesi^a

Örgütsel Bağlılık Faktörleri	Ortalama (S.S)				Anova Sonuçları	
	İlkokul (50)	Lise (100)	Lisans (150)	Yüksek Lisans (16)	F	P
Duygusal Bağlılık	21,10(4,43)	22,55(4,83)	22,74(4,50)	22,87(4,22)	1,712	,165
Devam Bağlılığı	20,68(4,08)	19,70(4,90)	19,73(4,40)	17,43(3,38)	2,141	,095
Normatif Bağlılık	19,76(4,32)	20,12(4,84)	20,59(4,52)	20,31(5,75)	,470	,703

^aMANOVA model: Wilks' $\Lambda = ,956$, $F(1,332) = 1,55$, $p < 0,05$.

S.S.= Standart sapma

$p < 0,05$

Tablo 3.7 de katılımcıların örgütsel bağlılığın alt boyutları değerlerinin eğitim durumları değişkenine göre ilişkisini analiz etmek için Manova testi uygulanmıştır ve sonucunda gruplar arasındaki farkta, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

3.5.7. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların maaşı ile ilişkisinin incelenmesi

Tablo 3.8: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların maaşı ile ilişkisinin incelenmesi^a

Örgütsel Bağlılık Faktörleri	Ortalama (S.S)			Anova Sonuçları	
	1000- 3499 (275)	3500-4999 (29)	5000- + (12)	F	P
Duygusal Bağlılık	22,28(4,57)	22,72(4,91)	25,08(3,87)	2,208	,112
Devam Bağlılığı	19,76(4,61)	19,24(3,61)	20,75(3,91)	,480	,619
Normatif Bağlılık	20,22(4,65)	20,24(4,93)	22(3,81)	,834	,435

^aMANOVA model: Wilks' $\Lambda = ,984$, $F(1,027) = ,860$ $p < 0,05$.

S.S.= Standart sapma

$p < 0,05$

Tablo 3.8 de katılımcıların örgütsel bağlılığın alt boyutları değerlerinin eğitim durumları değişkenine göre ilişkisini analiz etmek için Manova testi uygulanmıştır ve sonucunda gruplar arasındaki farkta, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

3.5.8. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların çalıştığı bölümler ile ilişkisinin incelenmesi

Tablo 3.9: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların çalıştığı bölümler ile ilişkisinin incelenmesi^a

Örgütsel Bağlılık Faktörleri	Ortalama (S.S)									Anova Sonuçları	
	Kat Hizmet-leri	Yiyecek ve İçecek	Ön büro	Mutfak	Spa	Mali işler	Teknik Servis	Satın Alma ve Pazarlama	Diğerleri ^b	F	P
Duygusal Bağlılık	20,95 (4,52)	21,44 (4,64)	23,29 (4,15)	21,89 (3,90)	22,33 (6,08)	22,36 (4,91)	23,19 (3,31)	23,48 (3,71)	24,82 (3,91)	2,742	,006*
Devam Bağlılığı	19,78 (4,67)	16,89 (2,70)	20 (3,70)	20,20 (4,82)	20,33 (7,09)	20,12 (3,95)	19,85 (3,24)	19,07 (3,47)	20,79 (3,54)	1,884	,062
Normatif Bağlılık	20,09 (4,16)	18,13 (5,39)	20,77 (4,06)	19 (4,75)	21,50 (5,40)	19,96 (4,73)	20,61 (4,04)	20,23 (5,40)	21,86 (4,50)	1,943	,053

^aMANOVA model: Wilks' $\Lambda = ,870$, $F(2,457)=,1,81$ $p<0,05$.

^b İnsan kaynakları, güvenlik, hemşire, kongre departmanı, bilgi işlem, kalite departmanı

S.S.= Standart sapma

$p^*<0,05$

Tablo 3.9'da katılımcıların örgütsel bağlılığın alt boyutları değerlerinin çalıştığı bölümler değişkenine göre ilişkisini analiz etmek için Manova testi uygulanmıştır. Duygusal bağlılık ile çalıştıkları bölümlere göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Otel işletmelerinde örgütlerine duygusal olarak en çok bağlılık hisseden departman çalışanları %6,08 oran ile spa departmanıdır. Mali işler departmanı, yiyecek ve içecek ve kat hizmetleri departmanında çalışanların da örgütlerine olan bağlılıkları diğer çalışanlara göre daha yüksektir. En düşük duygusal bağlılığa sahip olan departman çalışanları teknik servistir. Bunun sebebi de tablo 3.4'te belirtilen erkeklerin duygusal bağlılıkları kadınlara göre daha zayıftır

sonucunun bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Çünkü otellerde çalışan teknik servis departmanının büyük çoğunluğu erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

Katılımcıların devam bağlılığına ilişkin görüşlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Betimsel veriler incelendiği zaman spa departmanının devam bağlılığına yönelik ilişkisi diğer departmanlarda çalışanlara göre daha güçlüdür.

Katılımcıların normatif bağlılıklarına ilişkin görüşlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Sonuç olarak; Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki analiz edilmiştir. Manova testi uygulanmıştır. Değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunamadığından dolayı Post-Hoc yapılmasına gerek duyulmamıştır.

Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık cinsiyete göre bir farklılık göstermektedir. Kadınların örgütlerine olan duygusal ve normatif bağlılıkları erkeklere göre daha yüksektir sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca katılımcıların çalıştıkları departmanlarına göre bağlılıkları arasındaki ilişki incelendiği zaman duygusal bağlılık ile arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki en çok spa departmanında çalışanlar tarafından oluşturulmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda çalışanların demografik özelliklerine göre normatif bağlılıkları ile arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Küçüközkan (2015)'in çalışmasına göre kadın çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Küçüközkan'ın çalışması bu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Taşlıyan vd., (2017) yaptıkları çalışmada erkeklerin bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Otel işletmelerinde çalışanların demografik özelliklerini göre örgütsel bağlılıkları ölçülmüştür. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla örgüte bağlılık gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Erkek ve kadın çalışanların duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri birbirinden farklılaşmaktadır. Çalışanların buldukları işletmede hizmet süreleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı, araştırmalarının sonucunda görülmüştür.

Özkaya vd., (2006) çalışmalarında, devam bağlılığının cinsiyete göre farklılık gösterdiği, kadınların bağlılığının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun nedeni olarak kadınların evlilik ve çocuk gibi değişkenlerden etkilendiği ve farklı bir iş ortamına girmeye tereddüt ettiklerini ifade etmektedirler.

Al-Quarioti, Allen ve Abdullah, Shaw'ın, yapmış olduğu araştırmalar sonucunda, evli çalışanların, bekarlara göre işe devam bağlılığında daha hassas oldukları bunun nedeninin ise ekonomik sorumluluklarından kaynaklandığı sonucuna ulaşmışlardır (aktaran; Özkaya vd., 2006). Bu sonuç, araştırmamızla örtüşmemektedir.

3.5.9. İş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi

Tablo 3.10: İş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi^a

Bağımlı	Bağımsız	B	t	P	R ²
Örgütsel bağlılık ^b	İş yerinde yalnızlık ^c	-,367	-6,844	,000*	,130

F:46,834

^aİş yerinde yalnızlık ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin her biri 1= kesinlikle katılmıyorum ve 5 = kesinlikle katılıyorum

^bOrtalama: 62,48 Standart Sapma: 10,13

^c Ortalama: 33,50 Standart Sapma: 9,95

p* < 0,05

İş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığı etkileme durumunun incelenmesi için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan analiz sonuçları incelendiği zaman Tablo 3.10'a göre iş yerinde yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında bir anlamlılık vardır (p=,000). İş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemekte olduğu tespit edilmiştir (B=-,367). Çalışanların iş yerinde yalnızlık yaşamaları arttıkça örgütlerine olan bağlılıklarında azalma görülmektedir. Regresyon analizine göre örgütsel bağlılığın değişiminin yüzde 13'ü iş yerinde yalnızlık tarafından açıklanmaktadır.

3.5.10. İş yerinde yalnızlık alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi

Tablo 3.11: İş yerinde yalnızlık alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi ^a

Bağımlı	Bağımsız	B	T	P	F	R ²
Örgütsel bağlılık	Duygusal yalnızlık ^e	-,124	-1,266	,207	28,260	,148
	Sosyal yalnızlık ^f	-,699	-5,577	,000*		
Duygusal Bağlılık ^b	Duygusal yalnızlık	-,097	-2,236	,026*	39,731	,197
	Sosyal yalnızlık	-,336	-6,085	,000*		
Devam Bağlılığı ^c	Duygusal yalnızlık	,050	1,070	,285	3,155	,013
	Sosyal yalnızlık	-,149	-2,492	,013*		
Normatif Bağlılık ^d	Duygusal yalnızlık	-,078	-1,664	,097	15,426	,084
	Sosyal yalnızlık	-,214	-3,580	,000*		

^a İş yerinde yalnızlık ve örgütsel bağlılık öğelerinin her biri;

1= kesinlikle katılmıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum

^b Ortalama: 22,43 Standart Sapma:4,60

^c Ortalama: 19,75 Standart Sapma:4,50

^d Ortalama: 20,29 Standart Sapma:4,65

^e Ortalama:19,03 Standart Sapma:6,35

^f Ortalama: 14,46 Standart Sapma:4,98

p* $<$ 0,05

İş yerinde yalnızlığın alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile arasındaki ilişkiye yönelik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizindeki değerlerin bakılması ve Vıf değerlerinin 1,404 değerinde olmasıyla (3 ün altında değer alması gerekmektedir) çoklu doğrusallık problemi yoktur. Regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3.11'e göre duygusal yalnızlığın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur ($p=,207$). Çalışanların yaşadıkları duygusal yalnızlık örgütsel bağlılığı etkilememektedir.

Sosyal yalnızlığın ise örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği belirlenmiştir ($B=-,699$). Çalışanların yaşadıkları sosyal yalnızlık arttıkça buldukları örgütlerine olan bağlılıklarının azaldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılıktaki değişimin %14'ü sosyal yalnızlık tarafından açıklanmaktadır.

Duygusal yalnızlığın duygusal bağlılığı negatif yönde etkilediği belirlenmiştir ($B=-,097$). İşletmede duygusal yalnızlık arttıkça örgüte olan duygusal bağlılık azalmaktadır. Çalışanların duygusal olarak işletmeye bağlı olmaları, işletmeyi benimsemeleri, duygusal yakınlıklarını arttıracaktır ve daha az duygusal yalnızlık hissedeceklerdir. Sosyal yalnızlığın duygusal bağlılığı negatif yönde etkilediği bulunmuştur ($B=-,336$). Duygusal bağlılıktaki değişimin %19'u duygusal ve sosyal yalnızlık tarafından açıklanmaktadır. Buna göre işletmelerde sosyal yalnızlık yaşayan çalışanların duygusal olarak bağlılıkları azalacaktır. İşletmeyi benimseyemeyen çalışan sosyal ilişkiler kuramayan ve düşüncelerini istediği gibi ifade edemeyen çalışanın bulunduğu örgüt ile arasında bir duygusal bağ kalmaz. Bu sebeple duygusal bağlılıkları düşük olur ve bu kişiler örgütten ilk ayrılacak kişiler olabilirler.

Duygusal yalnızlığın devam bağlılığı üzerinde bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir ($p=,258$). Ancak sosyal yalnızlığın devam bağlılığını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($B=-,149$). Konaklama işletmelerinde çalışanların sosyal yalnızlığı arttıkça buldukları işletmeye karşı duydukları devam bağlılığı azalmaktadır. Çalışanların işletmelerinde devamlılıklarını sağlamak çok önemlidir ve bu devamlılıklarında etkili birçok faktör vardır. Çalışanların beklentileri doğrultusunda ücret almaları bu faktörlerin en önemlilerinden birisidir ancak çalışanlar

işletmelerinde kendilerine uygun sosyal bir ortam bulamazlarsa, diğer çalışma arkadaşları veya yöneticileri ile sağlıklı bir iletişim içerisinde bulunamazlarsa devam bağlılıkları da söz konusu olamaz. Çünkü insanlar günün 3 te 1'ini iş yerinde geçirmektedirler. Bu sebeple çalışanların birbirleriyle olan sağlıklı sosyal ilişkileri büyük önem taşımaktadır. Bu sağlıklı ilişkinin olmamasından kaynaklı çalışanlar işletmelerinden ayrılmaya meyilli olabilmektedirler.

Duygusal yalnızlığın normatif bağlılık üzerinde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aralarında bir etki bulunamamıştır. Ancak sosyal yalnızlık normatif bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir (B=-,214). Normatif bağlılıktaki değişimin %8 i sosyal yalnızlık tarafından açıklanmaktadır.

Sonuç olarak, yapılan regresyon analizinde elde edilen değerler çalışanların örgütlerine bağlılıklarının iş yerlerinde yaşadıkları yalnızlıkların etkilerinin olup olmadığı ve varsa bu etkinin hangi yönde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışan bireylerin sosyal yalnızlıklarının örgütsel bağlılığın ve alt boyutlarının üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi çalışanlar işletmede yaşadıkları sosyal yalnızlığı kendilerinde olan bir sorun gibi değil de çevrelerinden kaynaklanan bir sorun olarak görmeleridir. Bu durumu işletme ile ilişkilendirdikleri zaman örgütsel bağlılıklarında bir etkiye sahip olmaktadır. Eğer çalışan kişiler iyi bir sosyal etkiye sahip olurlarsa sosyal yalnızlık yaşamazlarsa buldukları işletmeye daha mutlu şekilde gideceklerdir ve bağlılıkları bu yönde artacaktır. Ancak duygusal yalnızlığın örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan devam ve normatif bağlılık üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Çünkü çalışanlar devam bağlılıklarını sağlarken kendi iç dünyalarındaki yalnızlıktan öte sosyal hayatlarında birtakım geçim sorunları vardır. Bu sorunları giderebilmek için yaşadığı duygusal yalnızlık sıkıntılarını bir kenaraya bırakarak işletmelerinde devam etme zorunluluğunda bulunurlar.

Aykan vd., (2019) araştırmalarında duygusal yalnızlığın duygusal bağlılık (negatif yönde) ve normatif bağlılık (pozitif yönde) üzerinde, etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada katılımcıların yalnızlık algısının devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Aykan vd., çalışması bu çalışmayı destekler niteliktedir.

3.5.11. İş yerinde yalnızlık ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla ilişkisinin incelenmesi

Tablo 3.12: İş yerinde yalnızlık ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla ilişkisinin incelenmesi

		Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	İş yerinde yalnızlık	Duygusal Yalnızlık	Sosyal Yalnızlık
Örgütsel Bağlılık	R	1						
	P							
	n	316						
Duygusal Bağlılık	R	,717**	1					
	P	,000						
	n	316	316					
Devam Bağlılığı	R	,670**	,133*	1				
	P	,000	,018					
	n	316	316	316				
Normatif Bağlılık	R	,820**	,444**	,359**	1			
	P	,000	,000	,000				
	n	316	316	316	316			
İş Yerinde Yalnızlık	R	-,360**	-,428**	-,075	-,289**	1		
	P	,000	,000	,184	,000			
	n	316	316	316	316	316		
Duygusal Yalnızlık	R	-,262**	-,329**	-,018	-,229**	,906**	1	
	P	,000	,000	,755	,000	,000		
	n	316	316	316	316	316	316	
Sosyal Yalnızlık	R	-,386**	-,436**	-,127*	-,289**	,843**	,536**	1
	P	,000	,000	,024	,000	,000	,000	
	n	316	316	316	316	316	316	316

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Konaklama işletmelerinde çalışanların iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık ile örgütsel bağlılık düzeyleri alt boyutları arasında korelasyon analiz sonuçları Tablo 3.12'de gösterilmektedir.

Örgütsel bağlılık ile iş yerinde yalnızlık arasında negatif yönlü ($r=-,360$) orta düzeyde bir ilişki vardır. İş yerinde yalnızlık azaldıkça çalışanların işletmeye olan bağlılıkları artmaktadır veya iş yerinde yalnızlık arttıkça çalışanların işletmelerine olan bağlılıklarında azalmalar meydana gelecektir. Örgütsel bağlılık ile duygusal yalnızlık arasında negatif yönlü ($r=-,262$) zayıf bir ilişki vardır. Duygusal yalnızlık arttıkça örgütsel bağlılık azalacaktır. Örgütsel bağlılık ile sosyal yalnızlık arasında negatif yönlü ($r=-,386$) orta bir ilişki vardır. Sosyal yalnızlık arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır.

Duygusal bağlılık ile iş yerinde yalnızlık arasında negatif yönlü ($r=-,428$) orta bir ilişki vardır ve duygusal bağlılık ile duygusal yalnızlık arasında negatif yönlü ($r=-,329$) orta bir ilişki vardır. Duygusal yalnızlığı yüksek olan çalışanların örgütlerine duygusal bağlılık hissetmeleri orta düzeyde düşük olacaktır. Duygusal bağlılık ile sosyal yalnızlık arasında negatif yönlü ($r=-,436$) orta bir ilişki vardır. Sosyal yalnızlığı yüksek olan çalışanların duygusal bağlılıkları azalmaktadır.

Devam bağlılığı ile iş yerinde yalnızlık arasında bir ilişki tespit edilmemiştir ($p=,184$). Aynı şekilde devam bağlılığı ile duygusal yalnızlık arasında da bir ilişki tespit edilmemiştir. Ancak devam bağlılığı ile sosyal yalnızlık arasında negatif yönlü ($r=-,127$) düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Sosyal yalnızlığı düşük olan çalışanların devam bağlılıkları azalmaktadır.

Normatif bağlılık ile iş yerinde yalnızlık arasında negatif yönlü ($r=-,289$) düşük bir ilişki vardır. İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanların normatif bağlılıkları düşük düzeyde etkilenmektedir. Normatif bağlılık ile duygusal yalnızlık arasında negatif yönlü ($r=-,229$) düşük bir ilişki vardır. Çalışanların duygusal yalnızlıkları arttıkça normatif bağlılıklarında bir azalma görülmektedir. Normatif bağlılık ile sosyal yalnızlık arasında negatif yönlü ($r=,289$) düşük bir ilişki vardır. Sosyal yalnızlık arttıkça normatif bağlılık azalmaktadır.

Ayazlar ve Güzel 2014 yılında Didim ilçesindeki beş yıldızlı otel işletmelerine yaptıkları çalışma bu araştırma ile büyük oranda benzerlik göstermektedir. 156 kişiye ulaşılarak yaptıkları anket çalışmalarında sonuç olarak, sosyal yalnızlığın duygusal ve

devam bağlılığını olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir. Öte yandan, iş yerinde duygusal yalnızlığı olan çalışanların örgütsel bağlılık ve duygusal ve devamlılık bağlılığı üzerindeki etkileri önemsizdir sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonucun araştırmanın sonucu ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ancak yaptığımız araştırmanın sonucunda, duygusal yalnızlık ile devam ve normatif bağlılığı arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Ayazlar ve Güzel'den farklı olarak, bu çalışmada sosyal yalnızlık normatif bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir

Aykan vd. (2019), ‘‘iş yaşamında yalnızlık algısı ve iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi’’ üzerine yaptığı araştırmasını, Erciyes üniversitesi rektörlük biriminde görev yapan idari personel (621) oluşturmuştur. alışmasını 255 idari personel ile gerçekleştirmiştir. alışmalarının sonucunda araştırmaya katılan idari personelin duygusal yalnızlık algısının düşük, sosyal yalnızlığının ise nispeten yüksek olduğu görölmüştür. Benzer şekilde iş stresleri ve duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Ertosun ve Erdil (2012), İstanbul'da çeşitli sektörlerdeki kişilere uyguladıkları anket çalışması ile 203 kişiye ulaşmışlardır. Araştırmanın sonucu, duygusal yalnızlığın örgüte bağlılık üzerinde etkili olmadığını göstermektedir. Ancak, duygusal yalnızlık kurumda kalma veya kurumdan ayrılma kararını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

3.5.12. ARAŞTIRMA BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

İş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek amacıyla turizm işletmeleri olan beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan katılımcılar seçilmiştir. Beş yıldızlı otel çalışanlarının seçilmesinin nedeni otellerin kapsamlı olması ve birçok departmanı içinde barındırmasından dolayı her bireye verilen görevler kendi uzmanlık alanlarına göre değişmesidir. Küçük otel işletmelerinde genelde bir çalışanın otelde birden fazla görevi olabilmektedir. Ayrıca beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kişilerin çokluğu bu analizi yorumlarken departmanlar arasında da çıkan farkları yorumlamamıza olanak vermiştir. 2020 Ocak ayında 316 kişiye ulaşılarak anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Toplanan anket verilerinin analizinde SPSS 25 kullanılmıştır. SPSS'te girilen verilerden demografik değişkenlerin analizinde Manova testi kullanılmıştır. Demografik değişkenlerde örgütsel bağlılığın cinsiyet ve çalıştıkları bölüm haricinde herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. H₃ hipotezine göre, duygusal ve örgütsel bağlılığa göre cinsiyetler arasında bir farklılık vardır. Kadın çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları erkeklere oranla daha yüksektir. Ayrıca çalışanların çalıştıkları bölüme göre duygusal bağlılıkları arasındada bir farklılık bulunmaktadır. Ancak örgütsel bağlılık ve alt değişkenlerine göre diğer demografik değişkenler arasında bir farklılık görülmemektedir.

Çalışanların iş yerinde yalnızlığın örgütlerine olan bağlılığına etkisini analiz etmek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır. Tek bir bağımlı değişkeni ölçmek için basit regresyon analizi, birden fazla bağımlı değişkeni ölçmek için ise çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Burada yapılan çalışmada iş yerinde yalnızlığın orta ve düşük seviyede örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan beklenen sonuçlar bu ilişkinin yüksek çıkması yönündeydi. Çünkü turizm endüstrisi özellikle hizmetin en yüksek yaşanıldığı bir endüstridir. Hizmetin kalitesine göre devamlılığını sağlayan bir endüstridir. Bu hizmeti sağlayan da insandır. Bu durumda insanın duyguları ve düşünceleri işletmede sunduğu hizmetin kalitesini etkileyebilmektedir.

Sosyal yalnızlık; örgütsel bağlılığa, duygusal bağlılığa, devam bağlılığına ve normatif bağlılığa negatif yönlü bir etkiye sahiptir. Ayrıca duygusal yalnızlık da duygusal bağlılığa negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

Buna göre; H₂, H_{2a}, H_{2d}, H_{2e}, H_{2f} hipotezleri kabul edilmiştir. Ancak H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri reddedilmektedir.

Yapılan korelasyon analizinde ise iş yerinde yalnızlık ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile olan ilişkisi incelenmiş ve yorumlanmıştır. Devam bağlılığı ile iş yerinde yalnızlık ve alt boyutlarından birisi olan duygusal bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları arasında bir ilişki tespit edilmiştir.

Buna göre; H₁, H_{1a}, H_{1c}, H_{1d}, H_{1e}, H_{1f} hipotezleri kabul edilmiştir. Ancak H_{1b} hipotezi reddedilmektedir.

Sarah Wright 2005 yılında yaptığı doktora çalışmasında iş yerinde yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Demirbaş ve Haşit (2016) yalnızlığın örgütsel bağlılığa olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayazlar ve Güzel (2014)'de Didim'de yer alan beş yıldızlı otel çalışanlarına uyguladıkları araştırmalarında, yalnızlığın örgütsel bağlılığı negatif etkilediğini belirtmişlerdir. Yalçın ve İplik (2005)'e göre örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işletmenin diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurar ve işte tatmin olmaları daha yüksektir. Orçanlı (2019)'nın yaptığı araştırmada, iş yerinde yalnızlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş zenginleştirmenin aracılık etkisi bulunmamaktadır. Ancak iş yerinde yalnızlığın alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal yalnızlık, devam ve normatif bağlılık üzerine, duygusal yalnızlık ise devam ve duygusal bağlılık üzerinde tam aracılık rolüne sahiptir. Sosyal yalnızlık, duygusal bağlılık ve duygusal yalnızlık, normatif bağlılık üzerinde kısmi bir aracılık rolüne sahiptir sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada iş yeri yalnızlığından örgütsel yalnızlık, sosyal yalnızlıktan sosyal yoksunluk ve duygusal yalnızlıktan da duygusal yoksunluk olarak değinmiştir. Literatür incelendiği zaman birçok farklı şekilde ifade edildiği görülmektedir. Bunun sebebi Türkçe'nin anlam zenginliğidir. Bazı araştırmacılar da araştırma durumuna göre ve diğer değişkenlerine göre bu adları benzer şekilde değiştirmektedirler. Ama sonuç olarak bahsedilen içerik aynıdır. Uzun ve Yiğit (2011), örgütsel stresin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine orta kademe otel

yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmalarında, örgütsel stres ile duygusal bağlılık arasında ve örgütsel stres ile normatif bağlılık arasında anlamlı negatif ilişki bulmuşlardır. Örgütsel stres azaldıkça duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın arttığını gözlemlemişlerdir.

Aşık (2016), otellerde çalışanlara uyguladığı çalışmasında çalışanların iş yerinde yalnızlık düzeylerinin orta ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Otellerde çalışan personeller açısından iş yerinde yalnızlık önemli bir sorun haline gelmektedir ve çalışanların tükenmişlik düzeylerini azımsanmayacak ölçüde etkilemektedir.

Yılmaz (2008), okul müdürlerinin örgütsel bağlılık, yalnızlık ve yaşam memnuniyeti düzeyleri üzerine yaptığı araştırmasında, yalnızlığın kötü sosyal ilişkilere yol açtığını ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz'a göre örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar işe geç gelme eğilimindedirler.

Rokach vd., (2002)'e göre yalnızlık mutluluk ve yaşam doyumu ile negatif korelasyonludur. Özçelik ve Barsade (2011) göre, iş yeri yalnızlığının; çalışanların performansına olumsuz etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Şişman ve Turan (2004), araştırmalarında iş yerinde yalnızlığın iş tatmini ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ifade ederken, Wright (2005) yaptığı araştırmasında iş yeri yalnızlığının iş tatmini ile negaif yönde ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz ve Altınok (2009) ve Wright (2015) çalışmalarında yalnızlığın iş tatminini olumsuz yönde etki ettiğini belirtmişlerdir.

Ada vd. (2008: 515) göre, işletmelerde etkili ve aktif iletişim sisteminin varlığının olması, çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmakta, işe geç gelme eğilimlerini, devamsızlıklarını azaltmakta ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen olumsuz faktörleri ortadan kaldırmaktadır.

Esmer ve Yüksel (2017: 269) çalışmalarında, örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanların, iş ortamında otokontrol sistemi ile denetimlere ihtiyaç duymadan kendi kendilerini denetleyip, çalıştıkları örgüte en yüksek katkıyı sağlayarak kriz ortamında çözümün yanında yer aldıklarını tespit etmişlerdir.

Zincirkıran vd. (2015: 67), enerji sektöründe yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini işten ayrılma niyeti ve performans arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulmuşlardır.

Chan ve Qui (2011), göçmen işçilerin yalnızlık, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılıkları üzerine yaptıkları çalışmada yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Göçmen işçiler işlerinden memnundur ve örgütlerine kendini adamaktadırlar sonucuna ulaşmışlardır.

Yılmaz (2008), yalnızlığın örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Wright (2006), Ertosun ve Erdil (2012), Ayazlar ve Güzel (2014), Tabancalı ve Korumaz (2015), Orçanlı (2019) yalnızlığın örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Chan ve Qui (2011) örgütsel bağlılık ve yalnızlık arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Uzun yıllar boyunca iş yerinde yaşanan sendromlar ele alınmıştır. Bu sendromların nasıl iyileştirileceği üzerine bilimsel araştırmalar ve tartışmalar yapılmıştır. Son yıllarda iş yerinde yalnızlık üzerine yapılan araştırmalarda aslında iş yerinde yaşanan bu sendromların yalnızlığın belirli bir etkileyicisi olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanın yalnızlık yaşamasının sonucunda işletmeye bazı olumsuz girdilere neden olduğu görülmüştür. Bu olumsuzluklardan birisi ise örgütsel bağlılığa olan etkisidir.

Yapılan bu araştırmada cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılığa etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla örgütlerine duygusal ve normatif bağlı olduğu tespit edilmiştir. Spa departmanında çalışanların duygusal bağlılığı diğer departmanda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İş yerinde yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın alt boyutları en çok sosyal yalnızlıktan etkilenmektedir. Çalışanlar yeterli destek kuramadığı zaman sosyal yalnızlık yaşamaktadır. Hizmet sektörü gibi işletmelerde çalışanların birbirleriyle sağlıklı iletişim halinde olmaması hizmetin aksamasına neden olmaktadır. Çalışanlar kendilerini ifade edemediği ortamda kendilerini ait hissedemezler.

Ayrıca iş yerinde çalışanların duygusal yalnızlığı ile duygusal ve normatif bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak devam bağlılığı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanlar kendi duygularını bir kenara bırakarak sadece işlerine yönelmektedirler. İşin gerekliliklerini yerine getirmektedirler. Fakat işletmelerine duygusal ve normatif olarak bağlı olmadıkları için iş yerinde bir sorun olduğunda ilk ayrılacak kişi olacaklardır. Bu noktada işletme yönetimi devreye girmelidir. Çünkü, işletmeler çalışanlarına sağlıklı bir iş ortamı hazırlamakla yükümlüdürler. Çalışanlarını uzun süre ve verimli bir şekilde işletmede tutmaları büyük önem arz etmektedir.

Otel işletmeleri; işletmenin misyonu, vizyonu, değer ve amaçlarını iyi belirlemelidir. Bu stratejik yönetime uygun çalışanları işletmelerine almalıdırlar. İşletmenin görüşlerini benimseyen çalışan işletmeye kendini daha fazla ait hissetmektedir. Bu noktada insan kaynakları departmanının büyük bir rolü vardır. Çalışanlarına sürekli eğitimler düzenleyerek bilgileri ve işletmenin amaçlarını canlı tutabilirler. Ayrıca belirli periyotlarda çalışanlarına anket çalışmaları uygulayarak veya yüz yüze bireysel çalışmalar yaparak işletmeden beklentileri, istekleri veya şikayetleri konusunda geri bildirim alabilirler. Ayrıca işletmeler, çalışanları için sosyal aktiviteler düzenlemelidir. Çalışanların hem enerjileri yükselir hem de sosyal aktivitelerin cazibesıyla işletmede kalmaya daha hevesli olabilirler ve sosyal arkadaşlıkları artabilir. Bunlara ilave olarak, çalışanlarına ödül sistemi geliştirebilirler. Ödül sisteminde çalışan ödülün sahibi olabilmek için işini daha özverili yapmaktadır.

Bu çalışmanın kısıtı; mevsimsel çalışanların çalışmada yer almamasıdır. Kış sezonunda yapılan bu çalışma otelde sürekli çalışan kişilere uygulanmıştır. Yazın bu uygulamanın yapılmamasının nedeni ise otel çalışanlarının çok yoğun olmasıyla istenilen sayıda katılımcıya ulaşılamayacak olması ve acele sorulara cevap verileceği düşünülerek yanlış bilgilerin sonuçlara etki edebilmesidir. Bu sebepler doğrultusunda kış ayı tercih edilmiştir. Ancak yaz sezonunda çok fazla kişiye iş istihdamı sağlayan otel işletmelerinin çalışanlarını bir arada tutması ve onların gelişimini sağlayarak kaliteli hizmet vermesi son derece önemlidir.

Yapılan birçok araştırmada yalnızlığın örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu etkisinin neden kaynaklandığını anlayabilmek için daha fazla nitel çalışma yapılması önerilmektedir. Nitel çalışma yapılarak çalışanların örgütten beklentileri ve neden yalnızlık yaşadıkları, yalnızlık yaşamalarına etki eden faktörler ele alınabilir. Çalışanların yalnızlık hislerini giderecek aktiviteler, psikolojik destek, iş geliştirme eğitimleri vb. çalışmalar yapılarak örgütlerine bağlılıkları artırılabilir.

KAYNAKLAR

Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine İlişkisi; Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış, 8 (2): 487-518.

Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63 (1): 1-18.

Arslan, E. (2017). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aşık, N. A. (2016). İş Yerinde Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi. Business ve Management Studies: An International Journal, 4 (3): 366-384.

Avcı, N. ve Küçükusta D. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20 (1), 33-44.

Ayazlar, G., ve Güzel, B. (2014). The effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment. Procedia- Social and Behavioral Sciences, 131: 319-325.

Aykan E., Karakuş, G. ve Karakoç, H. (2019). İş Yaşamında Yalnızlık Algısı ve İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Erciyes Üniversitesi İdari Personeli Örneği. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 8 (1): 41-61.

Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bakioğlu, A., ve Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin Okulda Yalnızlıklarının Kariyer Evrelerine Göre İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 39 (39): 22-54.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıtay Dergisi, Ekim-Aralık, 59: 125-139.

Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Ernst, J. M., Burleson, M., Berntson, G. G., Nouriani, B., ve Spiegel, D. (2006). Loneliness within a Nomological Net: An Evolutionary Perspective. Journal of Research in Personality, 40 (6): 1054-1085.

Cengiz, S. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Ana Bilim Dalı.

Ceseroğlu, C. M. (2010). Örgütlerde İşgören İlişkileri Açısından Psikolojik Kontrat ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Chan, S. H. ve 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.

Comrey, A.L. ve Lee, H. L. (1992). A First Course in Factor Analysis, Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.

Çağır, G. (2010). Lise ve Üniversite Öğrencilerinin Problemlı İnternet Kullanım Düzeyleri ile Algılanan Esenlik Halleri ve Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (1): 52–66.

Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi, 1 (1).

Çuhadar, M., ve Gencer, Z. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Aşırı İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Algıları: Side ve Belek Örneği Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, 21 (4).

Doğan, T., Çetin, B., ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10 (6): 271-277.

Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32: 47-80.

Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16 (1).

Demir, C. ve Öztürk, U. C., (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26 (1): 17-41.

Duru, E., (2008), The predictive Analysis of Adjustment Difficulties from Loneliness, Social Support, and Social Connectedness, Educational Sciences: Theory and Practice, 8 (3): 849-856.

Duy, B. (2003). Bilişsel-Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Eren E. (2006). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım.

Erdil, O. ve Ertosun, Ö. G. (2011). The Relationship Between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 24: 505-525.

Ernst, J. M. ve Cacioppo, J. T. (1999). Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness. *Applied and preventive psychology*, 8 (1): 1-22.

Ertosun, Ö. G. ve Erdil, O. (2012). The Effects of Loneliness on Employees Commitment and Intention to Leave. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 41: 469-476.

Esmer, Y. ve Yüksel, M. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*, 62: 258-272.

Gierveld, J. D. J. ve Tilburg, T. V. (2006). A 6-Item Scale for Overall, Emotional, and Social Loneliness: Confirmatory Tests on Survey Data. *Research on Aging*, 28 (5): 582-598.

Goodwin, R., Cook, O. ve Yung, Y. (2001). Loneliness and Life Satisfaction among Three Cultural Groups. *Personal Relationships*, 8 (2): 225-230.

Gumbert, D.E. ve Boyd, D.P. (1984). The loneliness of the small business owner. *Harvard Business Review*, 62 (6), 33-38.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1): 37-56.

Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (1).

Günay, M. (2008). Yalnızlık ve Birliktelik Arasında İnsan İlişkileri. *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, (3): 98-105.

Günay, İ. (2016). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık, Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Antalya-Kundu Oteller Bölgesinde Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Günel, Ö. D. (2009). Turizm Sektöründe Mevsimsellik Sorunu ve Mevsimlik İstihdamın Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık, (271).

Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine Etkisi. Kastamonu University Journal of Economics and Administrative Sciences Faculty, 11.

Hansson, R. O., Jones, W. H., Carpenter, B. N. ve Remondet, J. H. (1987). Loneliness and Adjustment to Old Age. The International Journal of Aging and Human Development, 24 (1): 41-53.

İslamoğlu, A.H. ve Alnaçık, Ü. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Beta Basım. İstanbul.

Jones, W.H., Freemon, J.E. ve Goswick R.A. (1981). The Persistence of Loneliness: Self and Other Determinants. Journal of Personality, 49 (1): 27-48.

Kanter, M.R. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian communities. American Sociological Review, (4): 499-517.

Karaduman, M. (2013). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı.

Karakurt, A., (2012). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Konya: Necmeddin Erbakan Üniversitesi Ebe.

Kaya, İ. (2012). Otel İşletmelerinde Çalışma Yaşamının Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Marmaris Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaplan, M. S. (2011). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar Y. (2014). Effect of Loneliness at Work on the Employees Intention to Leave. *Isgec the Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16 (1): 38-53.

Kılıç, H. ve Sevim, S. A. (2005). Ergenlerde Yalnızlık ve Bilişsel Çarpıtmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 38(2): 69-88.

Körler, Y. (2011). İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Yalnızlık Düzeyleri ve Yalnızlık İle Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri.

Kraus, L. A., Davis, M. H., Bazzini, D. G., Church, M. ve Kirchman, C. M. (1993). Personal and Social Influences on Loneliness: The Mediating Effect of Social Provisions. *Social Psychology Quarterly*, 56 (1): 37-53.

Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Güz,1 (1).

Lam, L. W. 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): 4265-4282.

Lauder, W., Mummery, K., Jones, M. ve Caperchione, C. (2006). A Comparison of Health Behaviours in Lonely and Non-Lonely Populations. *Psychology, Health and Medicine*, 11 (2): 233-245.

Levin, I., ve Stokes, J. P. (1986). An Examination of the Relation of Individual Difference Variables to Loneliness. *Journal of Personality*, 54 (4): 717-733.

Liou, K. ve Nyhan, R.C (1994). Dimensions of Organizational Commitment in the Public Sector: An Empirical Assessment. *Public Administration Quarterly*, 18 (L): 99-118.

Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the Side- Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3): 372-378.

Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. ve Jackson, D. N. (1989). Organizational Commitment and Job performance: It is the Nature of Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*, 74: 152–156.

Meyer J. P. ve Allen N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications, 150

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20–52.

Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1: 61–89.

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied psychology*, 78: 538–551.

Mcwhirter, B. T. (1990). Loneliness: A Review of Current Literature, With Implications for Counseling and Research. *Journal of Counseling and Development*, 68 (4): 417-422.

Mottaz, C.J. (1989). An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30 (1): 143-158.

Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1982). *Employee-Organization Linkages, the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York. Academic pres.

Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1978). *The Measurement of Organizational Commitment: A Progress Report*. Graduate School of Management, University of Oregon, (15).

Nurmi, J. ve Katarina, S. (1997). Social Strategies and Loneliness: A Prospective Study, *Personality and Individual Differences*, 23 (2): 205-215.

Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment among Public Transit Employees: An Assessment Study. In *Journal of the Transportation Research Forum*, 57 (2).

Oğuz, E. ve Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İlköğretim Online*, 13 (3).

Oral, H. (2015). *Otel İşletmelerinde İş Koşullarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Orçanlı K. (2019). Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide İş Zenginleştirmenin Aracılık Etkisi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık, 21 (2): 595-624.

O'Reilly, C. ve Jennifer C., (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71 (3): 492-499.

Özcan, H. U. (2012). Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (29): 25.

Özçelik, H. ve Barsade, S. (2011). Work Loneliness and Employee Performance. *Academy of Management Proceedings*, 1: 1-6.

Özdemir S., Alkan A. ve Erdem R., (2016). İş Yaşamında Yalnızlık ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Özel Sayı.

Özkaya, M. O., Kocakoç, D. İ. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi, İibf, Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2).

Page, R. ve Cole, G. (1991). Demographic predictors of self-reported loneliness in adults. *Psychological Reports*, 68, 939-945.

Paula, K., Zengin, S. ve Kizilgeçit, M. (2011). Yalnızlık Hissi: Teorik Yaklaşımlar. (Çev. S. Zengin,). *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 11 (3): 217-229.

Penley, L. E., ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (1): 43-59.

Peplau, Hildegard E. (1955). Loneliness. *The American Journal of Nursing*, 55 (12): 1476-1481

Peplau, L. A. and Perlman, D. (1982). Perspectives on Loneliness. L.A. Peplau ve D. Perlman (Ed.), *Loneliness: A Sourcebook of Current theory, Research and Therapy (Journal of Personality Assessment*, 1983, 47 (6): 661-662.

Ponzetti jr, J. J. (1990). Loneliness Among College Students. *Family Relations*, 336-340.

Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3): 465-476.

Rokach, A., Orzeck, T., Moya, M. ve Exposito, F. (2002). Causes of Loneliness in North American and Spain. *European Psychologist*, 7: 70–79.

Rokach, A. Ve Neto F. (2005). Age, Culture, and the antecedents of Loneliness. *Social behavior and Personality*, 33 (5): 477-494.

Rokach, A., ve Brock, H. (1997). Loneliness and the effects of Life Changes. *The journal of Psychology*, 131 (3): 284-298.

Rokach, A. (1999). Cultural Background and coping with Loneliness. *The journal of Psychology*, 133 (2): 217-229.

Rokach, A. (2012). Loneliness updated: An İntroduction. İn *Loneliness updated*, (17-22).

Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: Mkm Yayınları.

Sartre, J. P., (1960). *Varoluşçuluk*. Ankara. Say Yayınları. (27. Baskı-2017).

Savikko, N., Routasalo, P., Tilvis, R. S., Strandberg, T. E., ve Pitkälä, K. H. (2005). Predictors and subjectivecauses of Loneliness in an Aged population. *Archives of Gerontology and geriatrics*, 41 (3): 223-233.

Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Silman, F. ve Dogan, T. (2013). Social intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace. *The Spanish Journal of Psychology*, 16.

Steptoe, A., Owen, N., Kunz-Ebrecht, S. R., ve Brydon, L. (2004). Loneliness and neuroendocrine, Cardiovascular, and inflammatory stress responses in Middle-Aged Men and women. *Psycho neuro endocrinology*, 29 (5): 593-611.

Taşlıyan, M. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Oteller Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1): 30-41.

Turhan U., (2018). Otel İşletmelerinde Örgütsel Sosyalizasyonun, Duygusal Emek ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Muğla İlinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı.

Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi*, 6 (1): 181-213.

Wasti, S. A. (2000) Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. Paper presented at the eighth annual national Conference of Administrative sciences, Nevsehir, Turkey.

Wasti, S. A. (2002). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an İntegrated Model in the Turkish Context. *International Journal of Intercultural relations*, 26 (5): 525-550.

Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of Organizational commitment Forms and Job Out Comes. *Journal of Vocational behavior*, 67 (2): 290-308.

Wright, S. L. (2005a). Loneliness in the workplace. Doktora Tezi, Australia: University of Canterbury.

Wright, S. L. (2005b). Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the workplace. In the effect of Affect in Organizational settings, Emerald Group Publishing Limited, 123-142.

Wright, S. (2007). The experience of Loneliness in Organisations. Management Department College of Business and Economics University of Canterbury.

Wright, S. (2009). Social Relationships in the Workplace and Employee Retention. [Http://Hdl.Handle.Net/10092/3481](http://hdl.handle.net/10092/3481)

Wright, S. L. (2015). Coping With Loneliness at Work. In Addressing Loneliness, Psychology Press, 145-156.

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

Yalçın, A., ve İplik, Ö. G. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1): 395-412.

Yaşar, R. M. (2007). Yalnızlık. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (5): 237-260.

Yılmaz, E. (2008). Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals. Social Behavior and Personality: An International Journal, 36 (8): 1085-1096.

Yılmaz, E. (2011). An Investigation of Teachers Loneliness in the Workplace in Terms of Human Values They Possess. African journal of Business Management, 5 (13): 5070-5075.

Yılmaz, E. Ve Aslan H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 3, 52-59.

Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15 (59), 451-469.

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

Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K.ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 52 (600): 59-71.

İnternet:

<https://en.wikipedia.org/wiki/Psychodynamics> (Erişim Tarihi: 05.03.2020 23:19) (1)

https://tr.qwe.wiki/wiki/Humanistic_psychology (Erişim tarihi: 23.05.2020 14:50) (2)

[https://en.wikipedia.org/wiki/Phenomenology_\(psychology\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Phenomenology_(psychology)) (Erişim tarihi: 23.05.2020 15:50) (3)

EKLER

Ek 1. Uygulanan Anket Formu

Sayın Katılımcı,
Sizi “İş Yerinde Yalnızlığın Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İzmir'de 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçimde yorumlanacaktır. Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır. Lütfen, aşağıda sorulan soruları tam ve doğru olduğuna inandığınız, size uygun seçenekleri işaretleyiniz. Bilimsel çalışmaya değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımla...

Hande Karakuş
handekarakuş@hotmail.com

Birinci Bölüm

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
2. Yaş : () 18- 25 () 26-30 () 31-35 () 36- 40 () 41-50 () 51 +
3. Medeni Durumunuz : () Evli () Bekâr
4. Eğitim Durumunuz. : () İlkokul() Lise () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5. Maaş : () 999 tl () 1000- 3499 tl () 3500-4999 tl () 5000 tl +
6. Çalıştığınız Bölüm?

İkinci Bölüm

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kariyerimin geri kalanını bu organizasyonda geçirmek beni çok mutlu eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu organizasyonun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizasyonuma güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu organizasyona "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu organizasyonda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu organizasyonun benim için çok özel bir yeri vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Şu anda bu organizasyonda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizasyonumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kuruluşumdan şimdi ayrılacak olsam, hayatımın büyük bir kısmı bozulur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu organizasyondan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğer bu organizasyona kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bu organizasyondan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu organizasyonda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/ sorumluluk hissetmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eğer bu organizasyondan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizasyonumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu organizasyon benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu organizasyondaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu organizasyondan ayrılmam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizasyonuma çok şey borçluyum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Üçüncü Bölüm

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerimdeki ilişkilerden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>