



Algılanan Yönetici Desteği ile İşyerinde Yaşanan Yalnızlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma

A Research On Relationship Between Perceived Supervisor Support and Workplace Loneliness

Şeyma Gün EROĞLU

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, Muğla, guneroglu@mu.edu.tr

Öz

İçinde bulunduğumuz çağın en belirgin özelliklerinden birisi insanın tek başınlığıdır. İnsanlığın içinde bulunduğu bu durum iş ortamları için de söz konusudur. Örgütlerde çalışanlar bu konuda farklı kaynaklardan destek alabilmektedir. Bu kaynaklardan birisi de yönetici desteğidir. Yönetici desteği, genel olarak çalışanların iyiliğinin gözetilmesi ve katkılarına değer verilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, algılanan yönetici desteğinin işyerinde yaşanan yalnızlık üzerindeki rolünü belirlemektir. Araştırma, Denizli ilinde faaliyet gösteren bir elektrik dağıtım şirketindeki çalışanlar üzerinde, anket yöntemi uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada iş yaşamında yalnızlık kavramı duygusal yoksunluk ve sosyal yalnızlık boyutlarıyla ölçülmüş ve algılanan yönetici desteğinin bu boyutlar üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, algılanan yönetici desteğinin varlığı, çalışanların yaşadığı işyeri yalnızlığının hem duygusal yoksunluk boyutunun hem de sosyal yalnızlık boyutunun azalmasını sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Yönetici Desteği, İşyerinde Yalnızlık, Duygusal Yoksunluk, Sosyal Yalnızlık

Abstract

One of the most significant feature of the current era is human being's loneliness. This situation of humanity is also the case for work places. The workers in organizations can have support about this issue from different sources. One of these sources is supervisor support. Supervisor support is generally defined as overseeing the wellbeing of workers and valuing their contributions. The purpose of this study is to determine the role of perceived supervisor support on workplace loneliness. The study is built on a survey analysis which was employed on the workers of an electricity distributor company in Denizli province. In the current study, the concept of workplace loneliness is measured with emotional deprivation and social loneliness dimensions, and the impact of perceived supervisor support on these dimensions is analyzed. As a result of this analysis, we found that the presence of perceived supervisor support lowers both emotional deprivation dimension and social loneliness dimension of workplace loneliness.

Keywords: Perceived supervisor support, Loneliness in the workplace, Emotional deprivation, Social loneliness



1. Giriş

Örgütler, sadece iş ve çalışma alanları olarak bilinen birimler olmaktan öte, ayrıca sosyal ilişkilerin yaşandığı ve psikososyal ihtiyaçlarının doyumu için gerekli olan en uygun ortamlar olarak da bilinmektedir. Örgütlerin, çalışanların psikososyal ihtiyaçlarına cevap verebilme kapasitesinin artışı, örgüt yöneticilerinin destekleyici tavır ve tutumlarının çok büyük bir payı bulunmaktadır. Çalışanlar, yöneticilerinin kendilerini yapmakta oldukları görevler konusunda desteklediklerini hissettikleri zaman, örgütsel hedefleri başarma konusunda daha gayretli olmaktadır. Buna karşılık çalışanların, görevlerini yerine getirme ve kendilerinin örgüt içerisinde ne anlam ifade ettiklerine dair yöneticilerinden olumlu bir geri besleme görememeleri, büyük bir ihtimalle yalnızlık ve dışlanmışlık psikolojisine kapılmalarına neden olacaktır.

Yalnızlık, her insanın hayatında deneyimlediği öznel ve çoğu zaman keder verici bir histir. Aynı zamanda yalnızlık, farklı şekillerde ve derecelerde algılsa da evrensel bir nitelik taşımaktadır. İnsanlık tarihi kadar uzun bir geçmişe sahip olan yalnızlık, özellikle sanat, edebiyat ve psikoloji alanlarında kendine sıklıkla yer bulmuştur. Örgütlerde yalnızlık kavramının ele alınmasının ve bu konuda ampirik çalışmaların yapılmasının nispeten yeni olduğu söylenebilir. Buna rağmen yalnızlık olgusunun, günümüzdeki en önemli sosyal ortamlardan biri olan işyerlerinde bilimsel olarak incelenmesine yönelik çalışmalar son yıllarda hız kazanmıştır. Bu tür çalışmaların sayısındaki artış, toplumda bu yönde duyulan bir ihtiyacı gidermek veya sorunlara çözüm bulma çabalarıyla doğru orantılıdır. Günümüzde iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, her ne kadar bireyleri ve grupları birbirine yakınlaştırmış olsa da, çeşitli iletişim araçları ve yöntemleri tüm gelişmelere rağmen, insanların psikososyal ihtiyaçlarına cevap verememektedir. İnsanlar, psikososyal ihtiyaçlarını karşılayacak gerçek sosyal ilişkiler ve etkileşimler yerine, sanal ve yüzeysel ilişkiler kurmak suretiyle aslında derin bir boşluğa sürüklenmektedirler. Genel olarak, acı verici ve stres yaratan öznel bir deneyim olarak tanımlanan yalnızlığın kompleks bir yapıya sahip olması (Rokach, 1988: 532) bu olguyu açıklamayı zorlaştırmaktadır.

İş yaşamında yalnızlık, örgütte çalışan kişilerin, çalışma hayatındaki psikososyal dengelerini bozmak suretiyle onların ortaya koyabilecekleri potansiyel etkinlik, verimlilik ve yaratıcılıklarını azalttığı gibi, özellikle nitelikli ve vasıf düzeyi yüksek iş görenlerin işten ayrılmalarına da yol açabilir. Bu bağlamda, yöneticilerin örgütte çalışan bireyler üzerindeki algılanan desteği, örgütsel bütünlüğün korunması ile örgütsel başarıların ve çalışma barışının en etkili yollarından biridir. Örgütlerde istihdam edilen çalışanların, kendilerinden beklenen görevleri etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri ve sorunlara yaratıcı çözümler bulabilmeleri konusunda, ihtiyaç duydukları maddi ve manevi desteğin sağlanmadığı biçiminde bir algıya ve düşünceye sahip olmaları, onların iş hayatında yalnızlık hissi yaşamalarına neden olmaktadır. Bu çalışmada, örgütlerdeki en etkili aktörlerden bir olan yöneticilerin çalışanlar tarafından algılanan destekleyici tavır ve davranışlarının, işyerindeki yalnızlık ile olan ilişkisi incelenmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

Araştırmada ele alınan iki kavramdan birisi algılanan yönetici desteği ve diğeri ise iş yaşamında yalnızlıktır. Aşağıda bu iki kavrama ait tanımlar ve diğere araştırmaların bulguları değerlendirilmektedir.

2.1. Algılanan Yönetici Desteği

Örgütlerin etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesinden birinci derecede yöneticiler sorumludur. Örgüt yöneticilerinin başarısı, iş ortamının yapılandırılmasından çeşitli görevlerin



bir eşgüdüm içerisinde yerine getirilmesine kadar, örgütün tüm etkinliklerinin vizyon, misyon ve stratejik amaçları doğrultusunda gerçekleştirilmesinde göstereceği beceriye bağlıdır. Yöneticiler çalışanlara rehberlik yapmada, onları yönlendirmede ve değerlendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Bazı yöneticiler, astlarının hedeflerine ulaşabilmesi için onları güçlendirmekte, onların yeteneklerini açığa çıkarmakta ve destekleyici olmaktadır. Bunun aksine bazı yöneticiler ise astlarına önemsizmiş gibi davranmakta, aşağılayıcı ve küçümseyici bir tavır sergilemekte ve onlara kötü muamelede bulunmaktadır. Yöneticilerini kötü muamele eden kişiler olarak algılayan astlar, büyük olasılıkla hem yöneticilerine hem de örgütlerine karşı, örgüt yararına sarf edilen gönüllü çabaları azaltmak gibi, zarar verici davranışlara yöneleceklerdir (Shoss vd., 2013: 158).

Çalışanlar, istihdam edildikleri örgütleri değerlendirirken, iş sözleşmesi kapsamında yerine getirdikleri görevleri karşılığında kendilerine verilen haklar ve ödüller hakkında genel bir algılamaya sahip oldukları gibi, örgüt yöneticilerinin onların emek ve katkılarına değer verme ölçüleri ile iş mutluluklarını önemseme derecelerine göre de, genel bir görüş ve anlayış geliştirmektedirler. Çalışanlar, astları yönetme ve onların performanslarını değerlendirme sorumluluğuna sahip olan yöneticilerinin, kendilerinin örgütteki iş görme etkinlikleri ve başarılı olma düzeyleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz yönelimlerini, örgütün desteğinin bir göstergesi olarak yorumlamaktadırlar (Eisenberger vd., 2002: 565). Çalışanlar, örgütlerinde genel bir değerlendirme yapmak suretiyle, yöneticilerinin kendilerine karşı gösterdikleri olumlu ya da olumsuz davranışlar şeklindeki tavırlarını, çoğunlukla yöneticilerinden kaynaklanan algılanan desteğin bir göstergesi olarak görmek eğilimindedirler (Pohl ve Galleta, 2017: 62). Bu bağlamda, Kim ve diğerleri (2017: 126) "algılanan yönetici desteği"ni, sosyal destek tanımından yola çıkarak, çalışanların yöneticilerinin onlara yardımcı olması üzerine kurulu olan ilişkilerinin nitelikleri ile bu yönde şekillenen inançları olarak tanımlamaktadır. Yöneticiler, astlarının performansını artırma konusunda çok sayıda kaynağa sahip olmalarına karşın, örgütlerde destek sağlamanın en etkili yolu, astların yöneticileri tarafından başarılı görüldüklerinin farkında olmalarıdır (Kim vd., 2017: 126).

Algılanan yönetici desteği ile örgütsel destek arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Örgütsel destek, çalışanların örgüt değerlerine yaptıkları katkıların dikkate alınması ve örgütün genel olarak çalışanların iyiliğini önemsemeleri ile ilgili çalışanların genel inançlarını ifade etmektedir (Eisenberger vd., 2001: 42). Algılanan yönetici desteği ise çalışanların yöneticilerinin onları umursama ve örgüt amaçlarına yaptıkları katkılara değer verme düzeylerine dair inançlarıdır (Pohl ve Galleta, 2017: 62). Örgüt yöneticileri, otonomi sağlama, parasal veya maddi destek ve daha fazla ilgi göstermek gibi değerli kaynakları elinde bulundurma gücüne sahip kişilerdir. Yöneticiler, astlarına bu tür değerli kaynaklar temin ettiklerinde, astlar yöneticilerinin onların katkılarına değer verdiklerini ve onların iyiliğini önemsedikleri yönünde bir algılama geliştirme eğilimi içinde olmaktadır (Park ve Jang, 2017: 707). Bu sebeple astlar, yöneticilerinin bu desteğine karşılık olarak örgüt amaçları doğrultusunda gönüllü davranışlar sergileyebilirler. Örgüt yaşamının hiyerarşik doğası gereği olarak, çalışanların görevlerini etkili bir şekilde yapabilmeleri için bir takım kaynaklara, ekipmanlara, araçlara ve bilgiye ulaşmaları gerekmektedir ki, örgüt çalışanlarına bütün bunların temini için en azından bir dereceye kadar yöneticilere bağlı oldukları vurgulanmaktadır (Govaerts vd., 2017: 4). Dolayısıyla yöneticiler, çalışanlarıyla profesyonel ve kişisel ilişkileri vasıtasıyla onlara güçlü mesajlar verebilirler.

Örgütlerde çalışanların bazı algılarını değiştirmede yönetici desteği, diğer örgütsel destek araçlarından daha etkili olabilir (İnce, 2016: 651). Algılanan yönetici desteği, çalışanların yöneticisi tarafından ne kadar desteklendiği ile ilgili hislerini ifade etmektedir. Algılanan yönetici desteği yapısının geniş ölçüde kullanılan bileşenleri güven, saygı ve yöneticinin çalışanlara yardımcı olmadaki istekliliğidir (Gagnon ve Michael, 2004: 173). Yönetici desteği,



yöneticilerin astlarına sağladığı destek, cesaretlendirme ve onlara ilgi göstermesine yönelik çalışanların algılama derecelerini ifade eder. Aksine destekleyici olmayan yöneticilerin, astlarıyla iyi iletişim kurmakta başarısız kimseler oldukları söylenebilir (Babin ve Boles, 1996: 60). Yöneticilerden sağlanan desteği bir üst ile ast arasındaki olumlu iş ilişkileri şeklinde ele alan Bhanthumnavin'e (2003: 79-81) göre çalışanlar tarafından algılanan yönetici desteğinin, performansı artırmak amacıyla sağladığı üç destek türü vardır. Bu destek türleri duygusal, bilgisel ve maddi destek olarak belirtilmiştir. Bhanthumnavin (2003), bu çerçevede, bu destek türlerinden biri ya da daha fazlasının bulunduğu bir iş ortamındaki bir ast ile üst arasındaki kişilerarası ilişkileri yönetici desteği olarak tanımlamaktadır.

Yönetici, astların günlük çalışma rutinini denetleyen kişiyi ifade ederken, çalışma arkadaşı örgütte iş görenlerin benzer pozisyonlarda rol üstlendikleri ya da yer aldıkları kişileri ifade etmektedir (Yoon ve Thye, 2000: 296). Sosyal ve örgütsel destek ile ilgili literatürde yer alan araştırmalar, yöneticilerin astlarını destekledikleri durumlarda destekleyici davranışların iş stresinde azalma ve performans artışı gibi hem örgüt hem de çalışan için olumlu sonuçlar ortaya çıkardığını göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2006: 690). Bu değerlendirmeler çerçevesinde algılanan yönetici desteği kavramı, sıklıkla algılanan örgütsel destek kavramı, sosyal destek ve lider-üye etkileşimi teorisiyle ilişkilendirilmektedir. Algılanan yönetici desteği için önemli bir alt yapı teşkil eden diğer bir kavram olan sosyal destek, bireyin sevmek ve sevilmek, saygı duyulmak ve karşılıklı yükümlülükleri olan bir sosyal ağın üyesi olduğuna inanmasına yol açan bilgiler olarak tanımlanmaktadır (Cobb, 1976: 300). Sosyal destek, iş arkadaşlarından, aileden ve diğer arkadaşlardan gelebileceği gibi, yöneticilerden de temin edilebilir. İş arkadaşlarından ya da yöneticilerden gelen işyerindeki desteğin doğasının birçok farklı şekli mevcuttur. Bunlar; bilgisel destek (danışma, rehberlik, tavsiye ve kritik konular hakkında diğer örgüt üyelerinden elde edilen raporlar gibi), duygusal destek (bir çalışanın ihtiyaç anında yardım için başkalarına güvенеbileceği sağlam bir grup içinde oluşan ilgi gibi), araçsal destek (görevi tamamlayabilmek için sağlanan kolaylık gibi) ve değerlendirme desteği (değer biçme, geri bildirim, endişeleri giderici güvenceler verme gibi) (Poulsen vd., 2016: 135). Örgütler açısından değerlendirildiğinde destekleyici bir iş ortamı, çalışanların iş arkadaşlarının da onlara yardımcı oldukları ve yöneticilerin çalışanların işlerini kolaylaştırdığı ve çabalarını desteklediği algılamasıyla ifade edilmektedir. Destekleyici iş ortamları genellikle, üretken davranışlarla ve olumu iş tutumlarıyla ilişkilendirilir (Babin ve Boles, 1996: 60). Konuyla ilgili kanıtlar, bireyler arasındaki destekleyici etkileşimlerin, stresten kaynaklı pek çok sağlık sorunlarına karşı insanları koruduğunu göstermektedir (Cobb, 1976: 300).

Michael (2014:45) algılanan yönetici desteğinin, iş hayatına katılan çalışanlar için son derece önemli etkilere yol açmasıyla ilgili görüş ve düşüncelerin esas kaynağının, "sosyal mübadele teorisi" (Blau, 1964) ve "karşılıklılık kuralından" (Gouldner, 1960) yararlanarak, "lider-üye etkileşimi teorisi" olduğunu ifade etmektedir. Bu teori, yöneticiler ile astlar arasındaki ikili ilişkilerin niteliğine odaklanmaktadır. Sosyal mübadele, belirsiz bazı yükümlülükleri beraberinde getirmektedir. Bir kimse başka birine bir iyilik yaptığında, her ne kadar bu iyiliğin geri dönüşünün ne zaman ve ne şekilde gerçekleşeceği tamamen belirsiz olsa bile bu iyiliğin gelecekte bir geri dönüşü olacağı beklentisine sahip olur (Wayne vd., 1997: 82). Öte yandan "lider-üye etkileşimi", çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkilerin kalitesini ifade etmektedir (Eisenberger vd., 2010: 1085). Lider-üye etkileşimi teorisinin ağırlık merkezi, liderin ve izleyicilerinin olgun bir liderlik ilişkisi geliştirebilmeleri durumunda, etkili bir liderlik sürecinin meydana gelmesi ve böylece bu ilişkilerin getirdiği pek çok faydaya ulaşma imkanının elde edilmesidir (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 225). Konuyu yönetim kademeleri açısından ele alan Wu ve diğerleri (2014: 219) "sosyal mübadele teorisine" göre daha üst kademede yöneticilerin, daha alt kademelerde görevli yöneticilere karşı daha yardımsever bir tavır sergilemelerinin, alt



kademelerdeki bu yöneticilerde zorunlu bir karşılıklılık hissine neden olacağını ve böylece alt kademelerdeki yöneticilerin astlarına karşı daha yardımsever davranmaları sonucunun ortaya çıkacağını belirtmişlerdir. Ayrıca astlar, yöneticilerinin bu yardımseverliğine karşılık olarak ekstra rol davranışlarını artıracak ve zarar verici davranışlardan uzaklaşacaklardır. Lider-üye etkileşimi ilişkilerinin sosyal mübadeleye dayanması sebebiyle, çalışanların yüksek nitelikteki ilişkilere karşılık vermesi, astların bir kısmında zorunluluk algılaması oluşturmaktadır. Bu ilişkiler içindeki astların karşılık verebilmesi, onların rollerinin artmasını ve çeşitlenmesini sağlar, böylece onlar normal rol gerekliliklerinden daha fazlasını yerine getirmektedirler (Hofmann vd., 2003: 171). Örneğin bir görevler üzerinde yöneticiyle birlikte fazla mesai yapmak ya da o yöneticiye bağlı diğer çalışanlara görevlerinde yardımcı olmak, bu tür davranışlar içinde değerlendirilmektedir. Böylece astlar, oluşturulan ve sürdürülen yüksek nitelikteki lider-üye etkileşimi ilişkisinden kaynaklanan yararlı faaliyetler gerçekleştirmek suretiyle yöneticilerine doğrudan karşılık vermektedirler (Setton vd., 1996: 220). Lider-üye etkileşiminin temel öncülünün, lider ile astları ya da izleyicileri arasında gelişen ilişkiler olduğu söylenebilir. Bu ilişkiler, her iki taraf arasında fiziksel ve zihinsel çaba, maddi kaynak, bilgi ve duygusal desteğin değişimi ile karakterize edilmektedir (Liden vd., 1997: 48).

Algılanan yönetici desteğine yönelik gerek ülkemizde gerekse yabancı ülkelerde yapılan araştırma bulgularının önemli bir kısmı, bu olgunun pek çok olumlu bireysel ve örgütsel sonuçları olduğunu göstermektedir. İşyerindeki destek ve stresle ilgili çalışmalarda, yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının örgütlerde önemli bir destek kaynağı olduğu vurgulanmaktadır (House ve Landis, 1988: 312). Bazı araştırma bulguları, ilk kademe amirlerinin çalışanların işten ayrılma kararlarında önemli etkileri olduğunu göstermektedir (Maertz vd., 2007: 1062). Demirhan ve diğerleri (2014:293) Emniyet Müdürlüğünde görevli polisler üzerinde yaptıkları çalışmada, yönetici desteği ile örgütsel performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir. Emhan ve diğerleri (2014: 87) çalışmalarında banka personellerinin algıladıkları yönetici desteği ile iş memnuniyetleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Pekdemir ve diğerleri (2013: 94) birey-örgüt uyumunun, açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Allen ve diğerlerinin (2007: 1069) araştırma bulgularına göre, hem algılanan örgütsel destek hem de algılanan yönetici desteği işten ayrılma davranışıyla ilişkili bulunmuştur. Wu ve diğerleri (2014: 215) yönetici desteğinin çalışanların psikolojik sağlıkları, iş tutumları ve iş performanslarını diğer sosyal destek kaynaklarından daha fazla etkilediğini belirtmişlerdir. Babin ve Boles (1996: 69) tarafından yemek hizmetleri endüstrisinde satış görevlisi olarak çalışanlar üzerinde yapılmış oldukları çalışmada, çalışanların yönetici desteği algıları ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğunu bulmuşlardır. Aynı çalışmada destekleyici yönetim algılamalarındaki bir artışın, iş stresini azalttığı ve iş tatminini artırdığı bulgularına da ulaşılmıştır. Rhoades ve Eisenberger'in (2006: 689) çalışmasında, astlara sağlanan yönetici desteğinin, örgütsel destek algılamaları ile rol içi ve ekstra rol performansları üzerinde olumlu bir etki yarattığı bulunmuştur.

2. 2. İşyerinde Yaşanan Yalnızlık

Modern toplumlarda bireyler, her ne kadar kalabalık insan gruplarıyla sürekli etkileşim içinde olsa da, içinde yer aldıkları sosyal ağlarda doyurucu ilişkiler kuramamaktadırlar. Sosyal ilişkiler, insan hayatının temelinde yer alır. Psikologlar, çoğu zaman sosyal ilişkilerdeki saldırganlık, rekabet ve kalabalıklık gibi negatif faktörlerin üzerinde inceleme yapmaktadırlar. Araştırmacılar, çok fazla sayıda insanın yer aldığı ve bireylerin kalabalıklar içinde deneyimledikleri öznel hislerine dair örnekler üzerinde araştırma yapmaktadırlar. Fakat araştırmalarda insanların kendilerini öznel olarak yalnız hissettikleri ve sosyal bağların son



derece az olduğu sosyal ilişkilerin bu yönüne, yani yalnızlık olgusuna, daha az önem verdikleri görülmektedir (Russell vd., 1980: 472). Bununla birlikte son dönemlerde yalnızlık hakkındaki araştırmaların sosyal bilimler içindeki hızı giderek artmaktadır (Peplau ve Perlman, 1982: 2).

Yalnızlık üzerine yapılan çalışmaların sayısındaki artışta, bu olgunun özellikle olumsuz sonuçlarının hissedilir düzeye gelmesinin önemli bir payı vardır. Cacioppo ve diğerlerine (2009: 977) göre tek başına bir hayat yaşamaya zorlandığı zaman sosyal bir canlı olan insan için hayat iyi bir şekilde devam etmemektedir. Yalnızlık, yaşam süresinin kısalması gibi çeşitli sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Ortalama bir insan, uyumak dışındaki zamanların çok büyük bir kısmını diğer insan grupları içerisinde geçirir ve diğer insanlarla zaman geçirmeyi tek başına zaman geçirmeye tercih eder. Toplum içinde görülen yalnızlık olgusu, insanların sadece bireysel yaşantılarında değil, aile, işyeri ve okul gibi çeşitli sosyal kurumlarda da kendisini hissettirmektedir. Bu çerçevede yalnızlık, çoğu zaman sosyal kurumların sağlığı ile ilgili endişe yaratmaktadır. Yalnızlık, genel olarak sosyal etkileşimlerdeki bir sorunu ifade eder. Yalnızlık genel olarak, yabancılaşma, yüksek boşanma oranları ve yaygın suç vakaları gibi sosyal bozulmanın bir sebebi olarak görülmektedir (Peplau ve Perlman, 1982: 2). Marshall ve diğerlerine (2007: 198) göre yalnızlık, bir kişinin sosyal ilişkilerinin kendisinden kaynaklanan eksiklik ve yetersizlik durumuyla başa çıkma konusunda mutsuzluk verici bir deneyimi olarak tanımlanmaktadır. Yalnızlık, tipik olarak, bir kişinin sosyal ve kişisel ilişkilerindeki bir eksikliğin bilişsel olarak farkındalığını içeren ve özlem, boşluk hissi veya üzüntü gibi duygusal tepkilere neden olan durum olarak tanımlanmaktadır (Asher ve Paquette, 2003: 75). Bazı düşünürler ise yalnızlık deneyimini, spesifik ve kendine özgü bir acı ve belirleyici özellikleri tam olarak bilinmeyen bir stres kaynağı olarak açıklamaktadırlar (Rokach, 1988: 531). Olumlu sosyal ilişkilerin yokluğu şeklinde ele alınan yalnızlığın genel olarak anksiyete ve depresyon gibi olumsuz psikolojik durumlara yol açtığı öne sürülmektedir (Cohen ve Wills, 1985: 311). Olumsuz psikolojik sonuçlarla izah edilmeye çalışan yalnızlıkla ilgili araştırmacıların görüşlerinde mutabakat sağladıkları üç önemli nokta vardır. Birincisi, yalnızlık kişinin sosyal ilişkilerindeki yetersizliklerden kaynaklanır. İkincisi, yalnızlık öznel bir deneyimdir; yalnızlık nesnel anlamda sosyal izolasyonla aynı durumu ifade etmez. İnsanlar tek başına değilken ya da kalabalıklar içindeyken de yalnız olabilir. Üçüncüsü, yalnızlık deneyimi sıkıntı ve üzüntü vericidir (Peplau ve Perlman, 1982: 2).

Sosyal ilişkilerdeki bir eksikliği ve yetersizliği ifade eden yalnızlık, modern dünyadaki en önemli sosyal ortamlardan biri olan işyerinde de yaşanabilen bir sıkıntıdır. İşyerlerinin kişilerarası ilişkiler için fırsatlar barındıran bir sosyal kurum olarak algılanmasına rağmen, günümüz işyerlerinin çoğunlukla "iş ve görev odaklı" tasarımlarından dolayı yeni çalışma düzeninin, çalışanlar arasında iş arkadaşlıklarının ve anlamlı ilişkilerin geliştirilebileceği bir yer olarak düşünülmediğini belirten Wright (2005: 44), bu şekilde düzenlenmiş iş ortamının sosyal doğası sebebiyle yalnızlık hissini artabileceğini ileri sürmektedir. Wright (2007: 5) iş yaşamında görülen "yalnızlığı", işyerindeki mevcut arkadaşlıklar ile arzulanan dostluklar arasındaki farklılık ile yalnızlık duygusuna yol açan bu farklılığı, fiilen yaşanan arkadaşlıklar lehine düzeltilebilir yetersizliği olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede Wright'a (2005: 66) göre işyerindeki yalnızlık, mevcut ilişkiler ile algılanan ilişkilerdeki negatif dengesizlikten kaynaklanan psikolojik bir durumu ifade etmektedir. Bu sebeple işyerindeki yalnızlık, bir işyerinde çalışanlar arasında yüksek nitelikli kişilerarası ilişkilerin algılanan eksikliğinden kaynaklanan sıkıntı olarak kendini belli etmektedir (Wright, 2005: 64). İş yaşamında hissedilen yalnızlık olgusu çoğu kavramsal açıklamada kişiye özgü psikolojik bir sıkıntı olarak ele alınmaktadır. Ozcelik ve Barsade (2011: 4) yalnızlığın, kişisel bir duygu olarak düşünülmesine rağmen, pek çok araştırmacı tarafından işyeri yalnızlığının bir çalışanın mesai arkadaşları tarafından gözlemlenebilen sosyal bir olgu olarak görüldüğünü ifade etmişlerdir. Bu anlamda,



işyerinde herhangi bir işgörenin algıladığı ve yaşadığı yalnızlık hissi, hem doğrudan o işgörenin yaptığı görevlerde, hem de o iş görenin bir çalışma takımının üyesi ya da yöneticisi olması halinde, takımdaki kendi rolünün etkinliğini önemli derecede etkileme gücüne sahiptir. Bu doğrultuda, işyerinde hissedilen yalnızlık duygusu, başlangıçta bireyin kendi iç dünyasında kendine özgü öznel bir deneyim olması yanında, daha sonraki zamanlarda bireyin içinde bulunduğu bu sıkıntılı durumun olumsuzluk içeren çeşitli dışavurumlarla iş ortamında özellikle bireyin yakın çevresinde bulunan kişiler tarafından gözlemlenebilen bir yönü olduğu da söylenebilir.

Yalnızlıkla ilgili çalışmalar, yalnızlığı belirleyen faktör olarak çalışanların kişisel özelliklerine odaklanma eğilimindedir ve bir tetikleyici olarak işyerinin rolü önemli ölçüde göz ardı edilmektedir (Wright, 2007: 2). Bu anlamda işyeri gibi sosyal ortamlarda yalnızlık yaşayan bireyler, çoğu zaman diğer üyeler tarafından, sosyal ilişkiler kurmakta ve sürdürmekte başarısız, özgüveni düşük, çekingen ve bazen de uyumsuz kişiler olarak damgalanmaktadırlar. Kişilik özellikleri, bireylerin yalnızlık deneyimlerinde şüphesiz etkili olan temel faktörlerden biridir. Ancak, iş örgütlerindeki aşırı rekabetçi örgüt kültürü ve buna bağlı olarak düşük dayanışma atmosferi, örgüt içindeki iletişim şekilleri, örgütün formelleşme derecesi, insan kaynakları politikaları gibi pek çok örgütsel faktör de bireylerin işyerinde yaşadıkları yalnızlık olgusu üzerinde önemli derecede etkilidir. Wright (2012: 57), işle ilişkili yalnızlığın daha genel olan yalnızlık hissinden farklı bir şekilde yaşanabileceğini ifade etmiştir. Bunun pratikteki anlamı, özel yaşantısında yalnızlık yaşamayan ve katıldığı sosyal ağlarda yeterince doyurucu ilişkilere sahip olmasına rağmen bireylerin, işyerlerinde yalnızlık durumuyla karşı karşıya kalabilecek olmalarıdır. Bu çerçevede, genel olarak iş dışındaki özel hayatında yeterince “sosyal” olan kişilerin, çalışma hayatında yalnızlık hissine kapılması, işyerindeki çalışma şartları ve örgü kültüründen kaynaklandığı söylenebilir. Aslında, bu konuya ilişkin çalışmalarda ortaya çıkan bulgulara bakılacak olursa mevcut deliller, bireylerin tek başına olmayı tercih etmelerinin bir sonucu olarak yalnız hissetmekten ziyade, kendilerini sosyal bir ortamda yalnız hissettikleri zaman, iş temelli yalnızlığın daha yoğun ve üzücü bir hal alma olasılığının arttığını göstermektedir (Wright, 2005: 62). İş yaşamında deneyimlenen yalnızlık hissi üzerine yapılan ilk çalışmalar, bu olgunun yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin yokluğunun, iş dışı desteğin yokluğundan daha fazla etkilediğini göstermektedir (Wright, 2012: 57).

Literatürde yalnızlık iki boyutuyla tanımlanmaktadır. Yalnızlık kavramını çok boyutlu bir yapı olarak inceleyen ilk araştırmacılardan Weiss (1973), bir arkadaşla veya eşle kurulan derin duygusal bağların eksikliğinden kaynaklanan duygusal yoksunluk ile komşuluk, meslektaşlık, arkadaşlık gibi sosyal ağlar içinde yer almama ya da daha geniş gruplarla temasın bulunmayışından ileri gelen sosyal yalnızlığı birbirinden ayırmıştır (Weiss, 1973 akt. deJongGierveld vd. 2006: 486). Weiss'e göre sosyal yalnızlık, uygun bir sosyal ağın bulunmayışından kaynaklanan bir yalnızlık algılamasıdır ve doyurucu sosyal ağlara ulaşmakla giderilebilir. Aksine duygusal yoksunluk, yakın bağlılık ilişkilerinin azlığı ya da çokluğuyla ve genel olarak bu bağlılıkların derinliğiyle ilgilidir. Weiss'in yalnızlıkla ilgili teorik açıklamalarının gerisinde, insanların başka kişilerle olan ilişkilerinin yer aldığı görülmektedir (DiTommaso ve Spinner, 1997: 417). Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından oluşturulan İşyerinde Yalnızlık Ölçeğinde (LAWS- Loneliness at Work Scale) bu olgu iki alt boyutta ölçülmektedir. “Duygusal yoksunluk” ya da “duygusal yalnızlık” boyutu, bireylerin başkalarıyla kurduğu yakın ilişkilerin ve bağların yetersizliğini veya olumsuz yönlerini ifade etmektedir. “Duygusal yoksunluk”, tatmin edici ilişkilerin yokluğunun ya da yakın duygusal bağların olmamasının bir sonucudur. Sosyal arkadaşlık açısından yoksunluğu ve yetersizliği temsil eden “sosyal yalnızlık” boyutu ise sosyal bir grubun parçası veya üyesi olamamaya dair



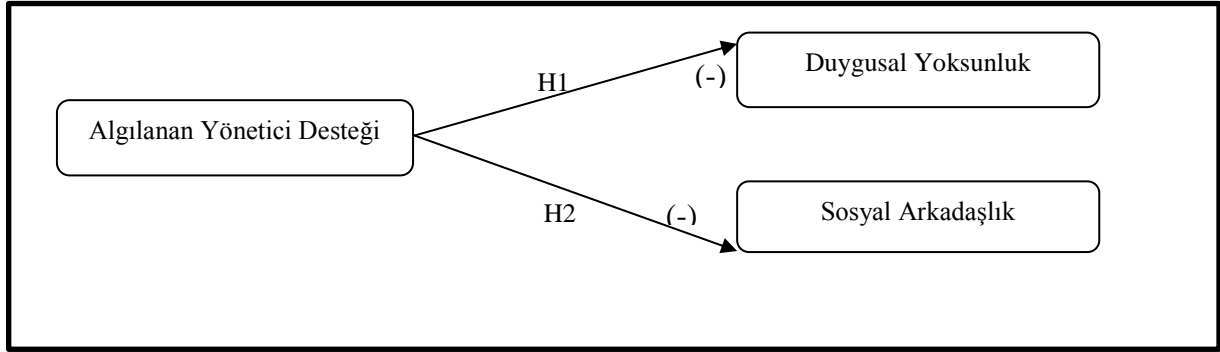
hisleri ifade etmektedir. Sosyal yalnızlık boyutu, sosyal ağlara erişmenin mümkün olmamasından veya tatmin edici arkadaşlık bağlarının yokluğundan kaynaklanmaktadır. Duygusal yoksunluk, kişilerin birebir ilişkilerindeki eksiklik ve yetersizliğin iç sıkıntısı olarak açıklanırken; sosyal yalnızlık grup üyeleriyle kurulmak istenen ilişkilerin eksikliğinden ya da olumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. İşyerinde yalnızlığın, “duygusal yoksunluk” boyutunda anksiyete göze çarparken, “sosyal yalnızlık” boyutunda, dışlanma hissinin baskın olduğu görülmektedir (Marshall vd., 2007: 199).

İş yaşamında görülen yalnızlık ile ilgili literatürde yer alan araştırmaların bir kısmında yalnızlık olgusu ile örgütlerde özellikle örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, bireysel rol performansı gibi değişkenlerle arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu bildirilmekle birlikte, araştırmaların diğer bir kısmında ise işyeri yalnızlığı ile incelenen farklı değişkenler arasında herhangi bir ilişki olmadığı yönünde farklı bulgular da ortaya konmaktadır. Çetin ve Alacalar’ın (2016: 208) yaptıkları çalışmada, akademisyenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, iş yaşamında yalnızlık olgusu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı raporlanmıştır. Mercan ve diğerleri (2012: 223) üniversitede görevli idari ve akademik personeller üzerinde yaptıkları araştırmalarında, işyeri yalnızlığının hem duygusal yoksunluk hem de sosyal yalnızlık boyutlarının düşük düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Ay (2015: 1125) sağlık sektöründeki çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, istismarcı yönetim ile duygusal yoksunluk, sosyal yalnızlık ve genel işyeri yalnızlığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Demirbaş ve Haşit’in (2016: 146-148) akademisyenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada, katılımcıların işyeri yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmiş, buna rağmen hem sosyal yalnızlık hem de duygusal yoksunluk faktörlerinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Kaymaz ve diğerleri (2014: 48) yaptıkları çalışmada, çalışanların genel olarak işyerinde yalnızlık yaşamadıklarını saptamışlardır. Bununla birlikte işyeri yalnızlığının, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu da belirtmişlerdir. Aykan’ın (2014: 417) imalat işletmelerinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında, duygusal yoksunluk ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu fakat sosyal yalnızlık boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki gözlenmediği ifade edilmiştir. Ayazlar ve Güzel (2014: 322) örgütsel bağlılık ile işyerinde yaşanan yalnızlık arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğunu raporlamışlardır. Suer ve Torun (2015: 291) bir elektrik şirketinde mavi yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, işyeri yalnızlığının bireysel iş performansını negatif olarak etkilediğini saptamışlardır. Ertosun ve Erdil (2012: 473) çeşitli sektörlerde farklı büyüklüklerdeki işletmeler üzerinde yürüttükleri araştırmalarında, duygusal yoksunluk boyutunun işten ayrılma niyeti ile pozitif ve sosyal yalnızlık boyutunun ise duygusal bağlılık üzerinde negatif ve işten ayrılma niyeti üzerinde ise pozitif etkisi olduğunu bulmuşlardır. Özcelik ve Barsade (2011: 4) kâr amaçlı bir özel şirkette ve kâr amacı olmayan bir kamu kurumunda gerçekleştirmiş oldukları çalışmada ortaya çıkan bulguların, işyeri yalnızlığının çalışanların örgütlerinden duygusal olarak geri çekilme davranışı ile sonuçlandığını gösterdiğini belirtmişlerdir. Söz konusu çalışmada aynı zamanda, iş hayatında yalnızlık yaşayan bir bireyin iş arkadaşları tarafından bu durumun fark edilebildiğini ve bunun da takım üyelerinin etkinliğine olumsuz yansımaları olduğundan bahsedilmiştir. Peng ve diğerlerinin (2017: 514), Çin’de yaptıkları araştırma bulguları, işyeri yalnızlığının düşük nitelikli lider-üye etkileşimi yoluyla yaratıcılığın azalmasına neden olduğunu göstermiştir. Bu, yöneticilerin oynadığı rolün önemini pekiştiren bir bulgudur. Lam ve Lau (2012: 4274-4276), yaptıkları araştırma neticesinde, işyeri yalnızlığının, rol performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla negatif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Aynı çalışmada, lider-üye etkileşiminin işyeri yalnızlığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki negatif ilişkide aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

3. Araştırma ve Bulgular

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın temel amacı, algılanan yönetici desteği ile işyerinde yaşanan yalnızlık arasında ilişkinin varlığını incelemektir. Literatürde işyerinde yalnızlık faktörü, duygusal yoksunluk ve sosyal yalnızlık şeklinde iki boyutta açıklanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada algılanan yönetici desteği faktörünün, duygusal yoksunluk ve sosyal yalnızlık boyutlarını ayrı ayrı etkileme durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Kuramsal Modeli

Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir

H1: Algılanan yönetici desteği ile işyeri yalnızlığının duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Algılanan yönetici desteği ile işyeri yalnızlığının sosyal yalnızlık boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Denizli ilinde faaliyet gösteren elektrik dağıtım şirketinde görev yapan personeller oluşturmaktadır. Veriler, anket yöntemiyle, elde edilmiş ve anket formu elden dağıtılarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Araştırma verileri için tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır. Araştırma için anket yöntemiyle toplanan verilerden 148 adet soru formu değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	62	41.89
	Erkek	86	58.11
Medeni Durum	Evli	90	60.81
	Bekar	58	39.19
Yaş	18-25	25	16.89
	26-30	52	35.14
	31-35	33	22.30



	36-40	19	12.84
	41-45	14	9.46
	46-50	4	2.70
	50 yaşveüzeri	1	0.68
Eğitim Durumu	İlkokul	0	0.00
	Ortaokul	1	0.68
	Lise	16	10.81
	Önlisans	12	8.11
	Lisans	105	70.95
	YüksekLisans	14	9.46
Kıdem	0-5 yıl	89	60.14
	6-10 yıl	38	25.68
	11-15 yıl	14	9.46
	16-20 yıl	3	2.03
	21-25 yıl	2	1.35
	26 veüzeri	2	1.35
Yöneticilik	Yönetici	30	20.27
	Çalışan	118	79.73

Buna göre araştırmaya katılan 148 kişiden, 25 kişi (%16.89'u) 18-25 yaş arasında, 52 kişi (%35.14'ü) 26-30 yaş arasında, 33 kişi (%22.30'u) 31-35 yaş arasında, 19 kişi (%12.84'ü) 36-40 yaş arasında, 14 kişi (%9.46'sı) 41-46 yaş arasında, 4 kişi (%2.70'i) 46-50 yaş arasında ve sadece 1 kişi (%0.68'i) 51 yaş üzerindedir. Bu katılımcılardan 62 kişi (% 41.89'u) kadın ve 86 kişi (%58.11'i) erkektir. Ayrıca, 58 katılımcı (%39.19'u) bekar olduğunu, diğer 90 katılımcı (%60.81'i) ise evli olduklarını beyan etmişlerdir. Örneklem eğitimi durumuna göre dağılımı incelendiğinde ilkökul mezunu hiçbir katılımcı olmadığı, 1 kişinin (%0.68'i) orta okul mezunu olduğu, 16 kişinin (%10.81'i) lise mezunu olduğu, 12 kişinin (%8.11'i) önlisans mezunu olduğu, 105 kişinin (%70.95'i) lisans mezunu olduğu, 14 kişinin (% 9.46'sı) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Örneklem kıdem açısından değerlendirildiğinde, 5 yıl ve daha az süredir çalışan 89 kişi (%60.14'ü) olduğu, 6-10 yıl arası kıdem sahip olan 38 kişinin (%25.68'i), 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan 14 kişinin (%9.46'sı), 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan 3 kişinin (%2.03'ü), 21-25 yıl arası kıdeme sahip olan 2 kişinin (%1.35'i) ve 26 yıl ve üzeri süredir çalışan 1 kişinin (%1.35) olduğu tespit edilmiştir. Bunlarla birlikte katılımcılardan 30 kişinin (%20.27'si) yöneticilik görevi olduğu ve 118 kişinin (%79.73'ü) ise yöneticilik görevi olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri genel olarak değerlendirildiğinde, örneklem genç, kıdeminin az ve eğitim düzeyinin ise oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

3. 3. Veri Toplama Araçları

Araştırma için kullanılan soru formu üç kısımdan oluşmaktadır. Demografik sorular dışında kalan 24 ifade beşli Likert Ölçeğine göre (1:“Kesinlikle Katılmıyorum”, 5: “Tamamen Katılıyorum”) oluşturulmuştur. Araştırmanın bağımlı değişkeni işyerinde yalnızlık iken, bağımsız değişken ise algılanan yönetici desteğidir. Bu çerçevede katılımcıların algıladıkları yönetici desteğini ölçmek (AYD) üzere Eisenberger ve diğerleri (2002) tarafından algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa versiyonunun uyarlanmasıyla oluşturulan ve 8 ifade içeren Algılanan Yönetici Desteği ölçeği kullanılmıştır. Bu ifadelerden 2, 3, 5 ve 7 nolu maddeler tersten kodlanarak analiz edilmiştir. Söz konusu ölçekte, “yöneticim işteki başarılarım sebebiyle



benimle gurur duyar” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri alanında uzman akademisyenler tarafından gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan işyerinde yalnızlığı ölçmek için Wright ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen İşyerinde Yalnızlık Ölçeği (Loneliness At WorkScale –LAWS) kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin “duygusal yoksunluk” (DY) ve “sosyal arkadaşlık” ya da “sosyal yalnızlık” (SY) olarak ifade edilen iki boyutu vardır. Ölçekte yer alan 16 ifadeden 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 ve 17 nolu maddeler “duygusal yoksunluk” boyutuyla, 18, 19, 20, 21, 22, 23 ve 24 nolu maddeler ise “sosyal yalnızlık” boyutuyla ilgilidir. Bu ifadelerden 13, 14, 18, 19, 20, 22, 23 ve 24 nolu maddeler için ters kodlama yapılmıştır. Duygusal yoksunluk boyutu içinde “kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum”, “sosyal yalnızlık” içinde ise “işyerinde mola zamanlarında vakit geçirebileceğim biri vardır” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Doğan ve diğerleri (2009) tarafından yapılmıştır.

Araştırmada ölçeklerin iç tutarlılıklarını test etmek için Cronbach's Alpha katsayıları kullanılmıştır. Her bir ölçek içerisinde yer alan ifade sayıları ile Cronbach's Alpha değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. Söz konusu tabloda görüleceği üzere hem algılanan yönetici desteği hem de işyerinde yalnızlık ölçeklerinin Cronbach’s Alpha katsayıları yüksek düzeydedir.

Tablo 2. Ölçeklerin İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçek	n	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Algılanan yönetici desteği	148	8	0,931
İşyerinde yalnızlık	148	16	0,908

3. 4. Araştırma Bulguları

Tablo 3’de araştırmanın ilk hipotezinin testine dair bulgular yer almaktadır. Tablodan görüleceği üzere, algılanan yönetici desteği (AYD) ile duygusal yoksunluk (DY) arasında ters yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ($p < 0,001$) bir ilişki ($r = -0,515$) vardır. Aynı tabloda, algılanan yönetici desteği düzeyleri ile duygusal yoksunluk arasındaki anlamlı farklılığı ortaya koyan varyans analizi bulguları yer almaktadır. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 3. H1 Hipotezi Bulguları

AYD →DY			AYD Düzey→DY				
Pearson Korelasyon	DY		ANOVA	Karelerin Top.	Std. Sapma	F	p.
AYD r	-0,515		Gruplar arası	9,054	2	12,691	<0,001
($\bar{x}=3,53$) p	<0,001		Grup içi	51,725	145		
N	148		Toplam	60,779	147		

Tablo 4’te ise duygusal yoksunluğun (DY) algılanan yönetici desteği (AYD) düzeylerine göre dağılımları ve düzeyler arası farklılık bulgularına yer verilmiştir. Tabloda görüleceği üzere



algılanan yönetici desteği (AYD) düzeyi arttıkça duygusal yoksunluk (DY) ortalamalarında düşüş gerçekleşmektedir.

Tablo 4. Duygusal Yoksunluğun Algılanan Yönetici Desteği Düzeylerine Göre Dağılımları

Tukey HSD	(I) AYD Düzey	(J) AYD Düzey	Ortalamaların Farkı (I-J)	Std. Sapma	p.	Ortalama
DY ($\bar{x}=2,04$)	Düşük	Orta	,33996	,17332	,126	2,5407
		Yüksek	,72495	,16875	<,001	
	Orta	Düşük	-,33996	,17332	,126	2,2008
		Yüksek	,38499	,10465	,001	
	Yüksek	Düşük	-,72495*	,16875	<,001	1,8158
		Orta	-,38499	,10465	,001	

Tablo 5'te ise araştırmanın ikinci hipotezinin testine dair bulgular yer almaktadır. Tablodan görüleceği üzere, algılanan yönetici desteği (AYD) ile sosyal yalnızlık (SY) arasında ters yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ($p<0,001$) bir ilişki ($r=-0,482$) söz konusudur. Aynı tabloda algılanan yönetici desteği düzeyleri ile sosyal yalnızlık arasındaki anlamlı farklılığı ortaya koyan varyans analizi bulguları yer almaktadır. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere H2 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5. H2 Hipotezi Bulguları

AYD → SY		AYD Düzey → SY					
Pearson Korelasyon	SY	ANOVA	Karelerin Top.	Std. Sapma	F	p.	
AYD	r	-0,482	Gruplar arası	9,477	2	15,144	<0,001
	p	<0,001	Grup içi	45,371	145		
	N	148	Toplam	54,848	147		

Tablo 6'da ise sosyal yalnızlığın (SY), algılanan yönetici desteği (AYD) düzeylerine göre dağılımları ve düzeyler arası farklılık bulgularına yer verilmiştir. Tablodan görüleceği üzere algılanan yönetici desteği (AYD) düzeyi arttıkça sosyal yalnızlık (SY) ortalamalarında düşüş gerçekleşmektedir.

Tablo 6. Sosyal Yalnızlığın Algılanan Yönetici Desteği Düzeylerine Göre Dağılımları

Tukey HSD	(I) AYD Düzey	(J) AYD Düzey	Ortalamaların Farkı (I-J)	Std. Sapma	p.	Ortalama
SY ($\bar{x}=1,99$)	Düşük	Orta	,19449	,16233	,456	2,4000
		Yüksek	,64812	,15804	<,001	
	Orta	Düşük	-,19449	,16233	,456	2,2055
		Yüksek	,45363	,09801	<,001	
	Yüksek	Düşük	-,64812	,15804	<,001	1,7519
		Orta	-,45363	,09801	<,001	

Araştırmanın ilk hipotezinde algılanan yönetici desteği ile işyerindeki yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu arasında ters yönlü bir ilişki olduğu öne sürülmüştür. Yapılan analizler



neticesinde algılanan yönetici desteği düzeyi arttıkça, işyeri yalnızlığının duygusal yoksunluk boyutunun ortalamalarında düşüş gerçekleştiği görülmüştür. Dolayısıyla araştırmanın ilk hipotezi desteklenmiştir. Bu durumda çalışanlar, yöneticilerinin onları önemsediklerini ve değer verdiklerini algıladıkları zaman, işyeri yalnızlığına ilişkin duygusal yoksunluk hissinde azalmalar meydana gelmektedir. Araştırmanın ikinci hipotezinde, algılanan yönetici desteği ile işyerindeki yalnızlığın sosyal yalnızlık boyutu arasında negatif bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür. Yapılan analizlere göre, algılanan yönetici desteği düzeyi arttıkça, sosyal yalnızlık ortalamalarında düşüş gerçekleşmektedir. Dolayısıyla araştırmanın ikinci hipotezi de desteklenmiştir. Bu bulgu ve değerlere göre örgüt çalışanları, yöneticilerinin kendilerini önemsediklerini ve değer verdiklerini algıladıkları zaman, örgüt içerisinde dışlanmışlık hissine kapılma eğilimleri azalmaktadır. Araştırma hipotezlerine ilişkin değerlendirmeler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Hipotezlere İlişkin Değerlendirmeler

Araştırma Hipotezleri	Değerlendirme
H1: Algılanan yönetici desteği ile işyeri yalnızlığının duygusal yoksunluk boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Desteklendi
H2: Algılanan yönetici desteği ile işyeri yalnızlığının sosyal yalnızlık boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Desteklendi

Bununla birlikte katılımcıların algıladıkları yönetici desteği orta düzeyde ($\bar{x}=3,53$), işyerinde yaşanan yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu düşük düzeyde ($\bar{x}=2,04$) ve sosyal yalnızlık boyutunun ise yine düşük düzeyde ($\bar{x}=1,99$) olduğu bulunmuştur.

4. Sonuç

Bu çalışmada, Denizli ilinde faaliyet gösteren elektrik dağıtım şirketinde görev yapan çalışanların, algıladıkları yönetici desteğinin iş yaşamında görülen yalnızlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle ilgili literatür incelenmiş ve ortaya konan bulgular ışığında iki hipotez oluşturulmuştur. Araştırma hipotezlerinden birincisinde algılanan yönetici desteği ile sosyal bağların niteliğine vurgu yapan duygusal yoksunluk arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, ikinci hipotezde ise algılanan yönetici desteği ile sosyal arkadaşlıkların sayısına odaklanan sosyal yalnızlık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Yapılan istatistikî analizler neticesinde araştırmanın her iki hipotezin de kabul edildiği görülmüştür. Bununla birlikte katılımcıların genel olarak duygusal yoksunluk ve sosyal yalnızlık düzeyleri düşük bulunmuştur. Yani katılımcıların önemli bir kısmı, işyerinde yalnızlık hissi yaşamamaktadır. Ayrıca duygusal yoksunluk boyutunun, sosyal yalnızlık boyutundan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Literatürde yer alan araştırmaların önemli bir kısmında, işyeri yalnızlığı üzerinde etkili olabilecek faktörlerin çoğu duygusal yoksunluk boyutuyla ilişkili olduğu, buna rağmen sosyal yalnızlık boyutu ile araştırılan değişkenler arasında ya anlamlı bir ilişki bulunmadığı ya da çok zayıf ilişkiler olduğu ifade edilmektedir.

Bu araştırma kapsamındaki katılımcıların algıladıkları yönetici desteği orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte iş yaşamında hissedilen yalnızlığın düşük düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgu, genel olarak ülkemizde işyeri yalnızlığı ile ilgili olarak yapılan diğer araştırmalarla tutarlılık göstermektedir. Toplumumuzda kolektivist kültür özelliğinin baskın olması, bu olgu üzerindeki önemli etkenlerden biri olarak değerlendirilebilir. Bunların yanında,



iş yaşamında görülen yalnızlığın iki boyutundan biri olan duygusal yoksunluk, işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin niceliğiyle ilgili olan sosyal yalnızlık boyutundan daha fazla hissedilmektedir. Bu sonuç, özellikle ülkemizde yapılan diğer araştırma bulgularıyla benzer bir özellik göstermektedir. Bu bulgulara dayanarak işyerindeki sosyal bağların insanlar için yeterince doyurucu olmamasının ve kişiler arasındaki ilişkilerin niteliğinin düşük olmasının, sosyal bağların sayısının azlığından daha fazla sıkıntı verici bir his olarak algılandığı söylenebilir.

Gelecekte iş yaşamında yalnızlıkla ilgili özellikle takım temelli iş tarzının hakim olduğu örgütlerde incelemeler yapılması ve yönetim kademeleri açısından yalnızlık düzeyleri açısından farklılık olup olmadığı hakkında araştırmalar yapmak, konunun farklı yönlerinin açığa çıkarılmasında önemli bir rol oynayacaktır.

KAYNAKLAR

- Alper Ay, F. (2015). "İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki ilişkiler Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1116-1126.
- Asher, S. R., Paquette, J. A. (2003). "Loneliness and Peer Relations in Childhood", *Current Directions In Psychological Science*, 12(3), 75-78.
- Ayazlar, G., Güzel, B. (2014). "The Effect of Loneliness In The Workplace On Organizational Commitment", *Procedia-Socialand Behavioral Sciences*, 131, 319-325.
- Aykan, E., (2014). "Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perceptions of Employees", *Procedia-Socialand Behavioral Sciences*, 150, 413-419.
- Babin, B. J., Boles, J. S. (1996). "The Effects of Perceived Co-worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and JobSatisfasfaction", *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- Bhanthumnavin, D. (2003). "Perceived Social Support from Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics as Predictions of Subordinate Performance in Thai Work Units", *Human Resources Development Quarterly*, 14(1), 79-97.
- Cacioppo, J. T., Fowler, J. H., Christakis, N. A. (2009). "Alone in the Crowd: The Structure and Spread of Loneliness in a Large Social Network", *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 977-991.
- Cobb, S. (1976). "Social Support as a Moderator of Life Stress", *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, S., Wills, T. A. (1985). "Stress, Social Support, and The Buffering Hypothesis", *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Çetin A., Alacalar, A. (2016). "İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü", *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- de Jong Gierveld, J., van Tilburg, T. G., Dykstra, P. A. (2006). Loneliness and Social Isolation, In D. Perlman & A. Vangelisti (Eds.). *The Cambridge Handbook of Personal Relationships*, (pp. 485-500). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Demirbaş, B., Haşit G. (2016). "İşyerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Demirhan, Y., Kula, S., Karagöz, G. (2014). "İş Memnuniyeti ve Yönetici Desteğinin Memurların Performanslarına Etkisi: Diyarbakır Özel Harekat Polis Birimi Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 285-297.



- DiTommaso, E., Spinner, B. (1997). Social and emotional loneliness: A re-examination of Weiss' typology of loneliness. *Personality and Individual Differences*, 22(3), 417-427.
- Doğan, T., Çetin, B., Sungur, M. Z. (2009). "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1085.
- Eisenberger, R., Sucharski, I. L., Stinglhamber, F., Vanderberghe, C., Rhoades, L. (2002). "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention", *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Emhan, A., Mengeci, C., Taşdöven, H., Garayev, V. (2014). "Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak İş Memnuniyeti, Yönetici Desteği ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 27, 75-96.
- Ertosun, Ö. G., Erdil, O. (2012). "The Effect of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Gagnon, M. A., & Michael, J. H. (2004). Outcomes of perceived supervisor support for wood production employees. *Forest Products Journal*, 54(12), 172-177.
- Govaerts, N., Kyndt, E., & Dochy, F. (2017). The Influence of Specific Supervisor Support Types on Transfer of Training: Examining the Mediating Effect of Training Retention. *Vocations and Learning*, 1-24.
- Graen, G. B. Uhl-Bien, M., (1995). "Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective", *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Griffin, M. A., Patterson, M. G., West, M. A. (2001). "Job Satisfaction and Team work: The Role of Supervisor Support", *Journal of Organizational Behavior*, 22, 537-550.
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P., Gerras, S. J. (2003). "Climate as a Moderator of the Relationship Between Leader-Member Exchange and Content Specific Citizenship: Safely Climate as an Exemplar", *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 170-178.
- House, D. U., Landis, K. R. (1988). "Structures and Processes of Social Support", *Annual Review of Sociology*, 14, 293-318.
- İnce, A. R. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 649-660.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U., Sayılar, Y. (2014). "Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.
- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W., & Jun, J. K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124-136.
- Lam, L. W., Lau, D. C. (2012). "Feeling Lonely at Work: Investigating The Consequences of unsatisfactory Workplace Relationships", *The International Journal of Human Resources Management*, 23(20), 4265-4282.
- Liden, R. C., Sparrowe, R.T., Wayne, S. J. (1997). "Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential for The Future", In G. R. Ferris & K. M. Rowlands (Eds.) *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol 15, 47-119., Greenwich, JAI Press.



- Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059-1075.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E., Mulki, J. P. (2007). "Workplace Isolation: Exploring the Construct and Its Measurement", *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül., S., Bengül, S. (2012). "İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Michael, D. F. (2014). Supportive supervisor communication as a mediator of the leader-member exchange and subordinate performance relationship. *International Journal of Leadership Studies*, 8(2), 44-65.
- Nakıboğlu, B., Gözüyeşil, S. (2013). "Finansal Hizmetlerde Uyarlamacı Satış Başarısında Etkili Olan Kişisel ve Kurumsal Faktörler", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 105-116.
- Ozcelik, H., Barsade, S. (2011). "Work Loneliness and Employee Performance", *Academy of Management*, 1, 1-6.
- Park, R., Jang, S. J. (2017). Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mentalhealth: moderating role of value-means fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 703-723.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., Çetin Gürkan, G. (2013). "Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma", *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 75, 83-104.
- Peplau, L. A., Perlman, D. (Eds). (1982). *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research, and Therapy*, John Wiley & Sons, New York.
- Pohl, S., Galletta, M. (2017). The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis, *Applied Nursing Research*, 33, 61-66.
- Poulsen, M. G., Khan, A., Poulsen, E. E., Khan, S. R., & Poulsen, A. A. (2016). Work engagement in cancer care: The power of co-worker and supervisor support. *European Journal of Oncology Nursing*, 21, 134-138.
- Rhoades, S. L., Eisenberger, R. (2006). "When Supervisors Feel Supported Relationships With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
- Rokach, A. (1988). The experience of loneliness: A tri-level model. *The Journal of Psychology*, 122(6), 531-544.
- Rusell, D., Peplau, L. A., Cutrona, C. E. (1980). "The Revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and Discriminant Validity Evidence," *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(3), 472-480.
- Setton, R.P., Bennet, N., Liden, R.C. (1996). "Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity", *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 158-168.
- Suer, F. C., Torun A. (2015). "The Relation of Blue-collar Homesickness and Loneliness with Altruism, Conscientiousness, and Performance: The Moderating Effect of Relatives' Presence", *Research Journal of Business and Management*, 2(3), 277-298.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Liden, R.C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.



- Wright, S. (2007). *The experience of loneliness in organisations*, Full conference paper for European Academy of Management Conference (EURAM 2007) Paris, France.
- Wright, S. (2012). Is it lonely at the top? An empirical study of managers' and nonmanagers' loneliness in organizations. *The Journal of psychology*, 146(1-2), 47-60.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace*, Unpublished doctoral dissertation, Christchurch University of Canterbury, New Zealand.
- Wright, S. L., Burt, C. B. D., Strongman, K. T. (2006). Loneliness at workplace: Construct definition and scale development, *New Zealand Journal of Psychology*, 35, 59-68.
- Wu, T. Y., Lee, S. J., Hu, C., Yang, C. C. (2014). When supervisors perceive non-work support: Test of a trickle-down model. *The Journal of psychology*, 148(2), 215-251.
- Yoon, J., & Thye, S. (2000). Supervisor support in the workplace: Legitimacy and positive affectivity. *The Journal of social psychology*, 140(3), 295-316.