

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ALGISI VE İŞ STRESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ERCİYES ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİ ÖRNEĞİ

Ebru AYKAN

Doç. Dr., Kayseri Üniversitesi

Gül KARAKUŞ

Öğr. Gör., Erciyes Üniversitesi

Hande KARAKOÇ

Arş. Gör., Kayseri Üniversitesi

ÖZET

Çalışan yalnızlığı yeni bir kavram olmamakla birlikte araştırmacılar tarafından bugüne kadar çok az ilgi görmüştür. Benzer şekilde çalışan yalnızlığının örgütsel faaliyetler üzerindeki etkileri çok az inceleme alanı bulmuştur. Bu çalışmada, çalışanların algıladıkları yalnızlık ve iş streslerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmaktadır. Çalışmada yalnızlık algısı, duygusal ve sosyal durum yalnızlığı boyutları ile değerlendirilmektedir. Örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyutta, iş stresi ise tek boyutta ele alınmaktadır. Çalışma evrenini Erciyes Üniversitesi Rektörlük Biriminde görev yapan idari personel (621) oluşturmaktadır. Çalışma 255 idari personelin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış, veri toplama aracı olarak ise anket tercih edilmiştir. Elde edilen veriler korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılarak incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda duygusal yalnızlığın duygusal bağlılık (negatif yönde) ve normatif bağlılık (pozitif yönde) üzerinde, sosyal durum yalnızlığının da duygusal bağlılık (pozitif yönde) ve normatif bağlılık (negatif yönde) üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş stresinin de duygusal yalnızlık algısı gibi duygusal bağlılık (negatif yönde) ve normatif bağlılık (pozitif yönde) üzerinde etkisi bulunduğu görülmüştür. Çalışmada katılımcıların yalnızlık algısı ve iş streslerinin devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Yalnızlık Algısı, Örgütsel Bağlılık, İş Stresi, Regresyon Analizi, Korelasyon Analizi.

Jel Kodları: D23,M10.

THE IMPACT OF THE PERCEPTION OF LONELINESS AND BUSINESS STRESS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF ERCIYES UNIVERSITY ADMINISTRATIVE STAFF

Ebru AYKAN

Asso. Prof. Dr., Kayseri University

Gül KARAKUŞ

Erciyes University

Hande KARAKOÇ

Res. Asist., Kayseri University

ABSTRACT

Employee loneliness is not a new concept, but has received little attention by researchers until today. Similarly, the effects of working loneliness on organizational activities have found little review. In this study, it is aimed to determine the effect of employees' perceived loneliness and work stress on their organizational commitment. Loneliness perception, emotional and social status loneliness are evaluated in the study. Organizational commitment is addressed in three dimensions: affective, continuance and normative commitment, and work stress in one dimension. Research universe was composed of administrative staffs (621) employed at different administrative units of the Rectorate of Erciyes University, but the research was conducted with 255 administrative staff. Quantitative research method was used and questionnaires were used to gather data. The data were analyzed by using correlation and regression analysis. As a result of the analyzes, it was found that emotional loneliness had an effect on affective commitment (negative) and normative commitment (positive), and social status loneliness on affective commitment (positive) and normative commitment (negative). Similarly, it has been observed that work stress has an effect on affective commitment (negative direction) and normative commitment (positive) as well as emotional loneliness perception. In the study, there was no significant effect of the participants on the perception of loneliness and continuity of work stress.

Keywords: Loneliness, Organizational Commitment, Job Stress, Regression Analysis, Correlation Analysis.

Jel Codes: D23,M10.

GİRİŞ

Günümüz koşullarında rekabet edebilmek ve rekabette önde olabilmek, her ne kadar örgüt içi etkin iletişimi ve etkileşimi gerektirse de son yıllarda örgüt çalışanları kendilerini giderek sosyal bakımdan soyutlamaktadır. Çalışanların gerek sosyal yaşantılarında gerekse iş ortamında kendilerini çevrelerinden soyutlamalarının nedenleri olarak yaşadıkları bir takım psikolojik veya örgütsel problemler gösterilmektedir. Bu sebeple örgüt içinde istenmeyen bir olgu olarak karşımıza çıkan bu durumu yönetebilmek için, çalışan bireylerin kendilerini yalnız hissetmelerinin altında yatan örgütsel faktörlerin belirlenmesi gerektiği düşünülmektedir. Yalnızlık algısı, Yılmaz ve Altınok (2009: 455) tarafından kişinin kendisini çevresinden izole etmesi, kişilerarası ilişkilerini sınırlandırarak sosyal etkileşiminin zayıflaması sonucu yaşadığı durum şeklinde tanımlanmaktadır. Yalnızlığın etkilerinin bireyin sadece özel yaşamını değil, aynı zamanda iş yaşamını da etkileyeceği kaçınılmaz bir gerçeklik olarak ifade edilmektedir. İş yerinde huzurun sağlanması ve güvenli bir iş ortamının oluşturulması, birey açısından kritik bir faktör biçiminde değerlendirilmektedir. Bu noktada yaşanan olumsuzluklar sonucu ortaya çıkan bir duygu olan yalnızlığın önlenmesi oldukça önemlidir ve önlenemediği takdirde çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkiye yol açabilmektedir. Yalnızlığın önlenememesi durumunda bireyin veriminin olumsuz etkilenebileceği, iş yerindeki huzurunun azalabileceği ve kendisini güvende hissetmesine engel olabileceği Kaplan (2011, 34) tarafından ifade edilmektedir. Benzer şekilde, Ertosun ve Erdil (2012: 470), yalnızlık algısının örgütteki sonuçları arasında çalışanın örgütüne karşı olan bağlılığının azalmasının da yer aldığını belirtmektedir. Hoş ve Oksay (2015: 4) örgüt içerisinde kendini yalnız hisseden çalışanın, örgüt hedef ve değerlerini benimseme, örgütün bir parçası olmak için çaba gösterme ve iş görenin kendisini güçlü bir aile üyesi gibi hissetmesi olarak tanımlanan örgütsel bağlılığı da olumsuz etkilediğini ifade etmektedir.

Yalnızlığın iş yaşamında neden olduğu bir başka olumsuz etkisi de strese yol açmasıdır. Çetinel ve Kutanis (2016: 171) tarafından çalışanların örgütsel ortamda maruz kaldıkları etkileşim neticesinde gösterdikleri tepki olarak tanımlanan iş stresi yalnızlıkla ilişkilendirilmektedir. İş yerinde yalnızlık yaşayan bireylerin iş stres düzeylerinin yüksek olduğu öngörülmektedir. Böyle bir durumda stres altında olan çalışanın, verimliliği önemli ölçüde azalmaktadır. Bu nedenle çalışan agresif, içe kapanık, benlik olgusu düşük, kendine güvensiz bir profil sergilemeye başlamaktadır. Bu yapı, Keser ve Karaduman (2014: 181)'ın belirttiği gibi çalışanın hem iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin kötüleşmesine neden olmakta hem de bunun sonucu olarak yalnızlığının daha da derinleşmesine yol açabilmektedir.

Literatürde stres ve örgütsel bağlılık konusunda birbirleriyle rekabet eden iki görüş bulunmaktadır: Leong, Furnham ve Cooper (1996: 1360) tarafından ortaya atılan birinci görüşe göre, örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar, örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olan çalışanlara göre stresin etkisini daha fazla hissetmektedirler. Uzun ve Yiğit (2011: 184)'in ifade ettiği ikinci görüşe göre ise, bağlılık, bireyleri, stresin olumsuz etkilerinden korumaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada, çalışanların algıladıkları yalnızlık ve iş streslerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmaktadır. Aşağıda kısaca kavramsal çerçeve içerisinde örgütsel yalnızlık, bağlılık, iş stresi kavramları ve aralarındaki ilişkiler açıklanacaktır.

Literatür Özeti

1.1. Örgütsel Yalnızlık

Sosyal bir varlık olan insan, yaşamında diğer kişilerle ilişki kurmak ve onlarla etkileşim içinde olmak istemektedir. Çağımızda yaşanan hızlı nüfus artışının aksine insanların sosyal ortamda ve aynı zamanda iş yerinde giderek yalnızlaşmakta olduğu söylenmektedir. Yılmaz ve Altınok (2009: 455)'un belirttiği gibi yalnızlık, kişinin kendisini çevresinden izole etmesi, kişilerarası ilişkilerini sınırlandırarak sosyal etkileşiminin zayıflaması sonucu yaşadığı durum olarak ifade edilmektedir.

Peplau ve Perlman (1984: 15) tarafından bir gruptan dışlanma, kişinin başkaları tarafından sevilmediği hissine kapılması, kişinin bir ilişki kurup devam ettirecek yeterlilikte olmaması gibi duygular ve düşüncelerin temel olduğu bir kavram olarak değerlendirilen yalnızlık kavramı, Yalçın (2015: 41-45)'ın belirtildiği gibi derin yalnızlık, sosyal durum yalnızlığı, duygusal yalnızlık, gizli yalnızlık ve triad yalnızlık olmak üzere beş boyutla ifade edilmektedir. Derin yalnızlık; insanların çevresiyle olan etkileşim ve iletişiminin tamamen kesildiği, depresyon ile birlikte seyreden bir durum olarak tanımlanmaktadır. Sosyal durum yalnızlığı ise bireyin kendini, ait olduğu çevre içinde yalnız hissetmeye başlamasıyla oluşan durumu ifade etmektedir. Duygusal yalnızlık, kişinin içsel beklentilerini karşılayamadığı durumlarda meydana gelmektedir. Gizli yalnızlık ise kişinin yaşadığı yoğun üzüntülerden sonra ortaya çıkan, fakat dışarıdan bakıldığında belli olmayan yalnızlık türünü anlatmaktadır. Son yalnızlık türü olan triad yalnızlık ise, depresyon ve korkunun aynı anda kendini gösterdiği yalnızlık türü olarak literatürde yer almaktadır.

Aykan (2014: 415)'ın belirttiği gibi Weiss (1973) yalnızlığın duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık olarak gerçekleştiğini ifade etmektedir. Duygusal yalnızlık, bireyin başka kişilerle yakın bir bağının olmayışının neticesinde

hissettiği kaygı ve boşluk duygusu olarak tanımlanırken; sosyal yalnızlık ise sosyal ilişkileri içine alan sosyal ağın var olmaması sebebiyle görülen depresyon ve sıkıntı durumu olarak ifade edilmektedir.

Weeks vd. (1980: 1239) tarafından algılanan yalnızlığın nedenleri “kötümserlik, reddedilmekten korkma, çaba göstermeme, şansızlık, bilgisizlik, utangaçlık, fiziksel çekiciliği olmama, diğer gruplar/ilişkiler, diğerlerinin korkuları, kişisel olmayan durumlar, fırsat yoksunluğu, diğerlerinin isteksizliği, antipatik kişilik yapısı olmak üzere 13 madde halinde sıralanmaktadır.

1.2. Örgütsel Bağlılık

Kanoğlu (2015: 6)’un ifade ettiği gibi Whyte (1965) tarafından ilk defa ele alınan örgütsel bağlılık Porter, Mowday ve Steers (1974) ve Allen ve Meyer (1990) gibi araştırmacılar tarafından da incelenmiştir. Guatam vd. (2005: 5), O’Reilly ve Chatman (1986: 492), Porter vd. (1974: 3) ve Stumph ve Hatman, (1984: 309) tarafından örgütsel bağlılık; çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini belirleyen, çalışanların amaçlarıyla örgütün amaçlarını bütünleştirdiği örgüt için fazladan gönüllü davranışlar göstererek örgütün kararlarına katılmayı ve içselleştirmeyi içeren psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır. Kısaca örgütsel bağlılık, çalışanın kendisini örgütüyle bütünleştirmesi ve onu içselleştirmesi sonucu ortaya çıkan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bayram (2005: 130) tarafından örgütsel bağlılığın üç unsuru içerdiği ifade edilmiştir: Örgütün amaçlarına ve değerlerine karşı inanç gösterme, örgüte yarar sağlayacak şekilde istekli davranışlar sergileme ve örgütte kalmaya istekli olma.

Örgütsel bağlılık çeşitli araştırmacılar tarafından tanımlanırken, farklı noktalar üzerinde yoğunlaşılsa da yazında hâkim olan, Çöl (2004: 42)’ün de belirttiği gibi örgütsel bağlılığın tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı düşüncesi etrafında toplanmaktadır. Yani, çalışanlar örgütlerine tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek bağlanmaktadır. Tutumsal bağlılık, Porter (1974: 604) ve Çöl (2004: 42) tarafından, kişinin örgütünü değerlendirmesiyle kendini örgütle bütünleştirmesi olarak ifade edilmektedir. Davranışsal bağlılık ise Bayram (2005: 133)’ün belirttiği gibi kişilerin geçmiş tecrübeleri ve davranışları neticesinde örgütte kalma süreciyle ilgili ortaya çıkan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Meyer ve Allen (1991: 62) davranışsal bağlılığı, bireylerin bir örgütte kaldıkları zaman dilimi boyunca yaşadıkları sorunlar ve bu sorunlarla baş edebilmeleri olarak ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yazında farklı boyutlandırmalar bulunmakla birlikte, genel kabul gören boyutlandırma Allen ve Meyer (1991: 67) tarafından ortaya atılmaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan meydana

gelmektedir. Uçar'ın belirttiği gibi (2013: 70-75) duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaçları, hedefleri, stratejileri, ilkeleri, politikaları, kuralları, norm ve değerleri benimsemesi onlarla özdeşim kurması, örgütün faaliyetlerini ve işlemlerini desteklemesi, örgütle bir anlamda kimlik özdeşliği kurması olarak tanımlanmaktadır. Devam bağlılığı, Allen ve Meyer'in Becker'in "Yan Bahis" kuramından hareketle geliştirdiği ve zorunlu bağlılık olarak da anılan bir kavramdır. Devam bağlılığı çalışanların örgütten sağladıkları maddi ve psiko-sosyal çıkarılara bağlı olarak ortaya çıkan bir bağlılık türüdür. Normatif (ahlaki) bağlılık ise çalışanın kendisini çalıştığı örgüte karşı sorumlu hissetmesi, bu sorumluluk dolayısıyla yerine getirmesi gereken görevleri olduğunun bilincinde olması ve bunu benimsemesi, böylelikle çalışanın örgüt üyeliğini sürdürme noktasında zorunluluk duyduğu bir bağlılık türüdür. Normatif ve devam bağlılığı arasındaki temel fark, normatif bağlılıkta çalışanın örgüt üyeliğini sürdürme zorunluluğunun örgütün sağlayacağı maddi yararlar ya da çıkarlarla bir ilgisinin bulunmamasını ifade etmektedir.

1.3. İş Stresi

İş stresi çalışma ortamında kendini olumlu veya olumsuz hissettiren bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Çetinel ve Kutanis (2016: 170)'in ifade ettiği gibi yazında ilk olarak Selye (1964) tarafından ortaya atılan bir kavram olan stres, çalışanın kötü çalışma koşullarına (fiziksel ve psikolojik) verdiği tepki olarak tanımlanmaktadır. Stres olgusu üzerine yapılan tanımlarda genel kabul gören bir tanımın yapılmadığı ve ortada bu konuda bir karmaşanın olduğu dikkat çekmektedir. Farklı araştırmacılar tarafından farklı noktalara vurgular yapılarak tanımlanmaya çalışılan stres kavramı genel olarak Colligan ve Higgins (2006: 91) ve Mawritz vd. (2014: 35)'ne göre sorun teşkil eden durumlar karşısında kişinin vermiş olduğu fiziksel veya psikolojik tepkiler olarak tanımlanmaktadır.

Stresin insan yaşamında en etkili olduğu alanın örgüt olduğu Çetinel ve Kutanis (2016: 170) tarafından ifade edilerek, çalışanların örgütsel ortamda maruz kaldıkları etkileşim neticesinde verilen tepki olarak örgütsel stres ya da iş stresi tanımlanmaktadır. İş stresinin olumlu ya da olumsuz olduğunu belirleyen temel kriterin çalışanın algısı olduğu belirtilmektedir. Örneğin, çalışanın iş yükünün arttığı durumda kişinin bu durumu ya yeteneklerini göstermek için bir fırsat olarak ya da başarısız olduğunda işini kaybetmesine neden olacak bir tehdit olarak algılayabileceği, Aydın (2004: 27) tarafından ifade edilmektedir.

Örgüt ortamında sürekli maruz kalınan stresin sonuçlarına bakıldığında iş stresinin çalışanlar üzerindeki etkilerinin olumlu ve olumsuz stres olmak üzere iki boyutta ele alındığı görülmektedir. Olumlu iş stresi

Pearsall vd. (2009: 18)'ne göre doğrudan ve dolaylı bir şekilde çalışanların performansını yükseltmekte, Dixon vd. (2005: 179)'ne göre örgütsel bağlılığı ve Cavanaugh vd. (2000: 71)'ne göre ise iş tatminini artırmaktadır. O'Neil ve Davis (2011: 386)'in belirttiği gibi olumsuz iş stresi, örgütlerde iş gören devamsızlığına ve iş tatmini düşüklüğüne neden olmaktadır.

1.4. Algılanan Yalnızlık, Örgütsel Bağlılık ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler

Kavramlarla ilgili literatür incelemesi yapıldığında algılanan yalnızlık, örgütsel bağlılık ve iş stresi kavramlarının farklı örneklemeler üzerinde farklı şekillerde incelendiği görülmüştür:

Literatürde yalnızlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide hem pozitif hem negatif ilişki tespit edilen hem de ilişki tespit edilemeyen çalışmalar bulunmaktadır. Wright (2006), Ertosun ve Erdil (2012), Ayazlar ve Güzel (2014) ve Tabancalı ve Korumaz (2015) yalnızlığın örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Chan ve Qui (2011) ve Geneviçüüté-Janoniené ve Endriulaitiené (2014), örgütsel bağlılık ve yalnızlık arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Diğer yandan Yılmaz (2008), yalnızlığın örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Çalışma yaşamında duygusal yalnızlık hisseden çalışanların işlerine ve kurumlarına daha sıkı bir şekilde sarılmaları, kurumla bütünleşme eğilimi içinde olmaları, işlerine devam etmeleri ve yaptıklarından dolayı işin sorumluluklarından kaçınmamaları beklenmektedir.

Sosyal durum yalnızlığı yaşayan iş görenlerin ise tam tersi bir tutum içinde olmaları, yaşadıkları yalnızlığın iş ve iş arkadaşlarından kaynaklandığını düşünme, duygusal bağlılıklarını azaltırken sorumluluklarını yerine getirip normatif bağlılıklarını artırma eğiliminde oldukları düşünülmektedir.

Bu çalışmalardan yola çıkılarak araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler öngörülmüştür:

H1: Algılanan duygusal yalnızlığın duygusal bağlılık üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H2: Algılanan duygusal yalnızlığın devam bağlılığı üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H3: Algılanan duygusal yalnızlığın normatif bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H4: Algılanan sosyal durum yalnızlığının duygusal bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H5: Algılanan sosyal durum yalnızlığın devam bağlılığı üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H6: Algılanan sosyal durum yalnızlığın normatif bağlılık üzerinde negatif bir etkisi vardır.

Ko ve Yom (2003: 265) ve Zhao (2009) iş stresi değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan Elangovan (2001: 159) ve Hong vd. (2010), stresin örgütsel bağlılık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ifade ederken, Nikolaou ve Tsaousis (2002) örgütsel bağlılığı "işyeri stresi" modeline göre stresin bir sonucu olarak tanımlamıştır. Bersamin (2006) ise yaptığı çalışmada iş stresinin örgütsel bağlılık ile pozitif fakat zayıf bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. İşyerinde yoğun iş stresi altında çalıştığını düşünen işgörenlerin bağlılıklarının azalacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, stresin temel kaynağını oluşturan görev ve sorumlulukları yerine getirme noktasında normatif bağlılıklarının da artacağı umulmaktadır.

Buradan hareketle bu çalışmada aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

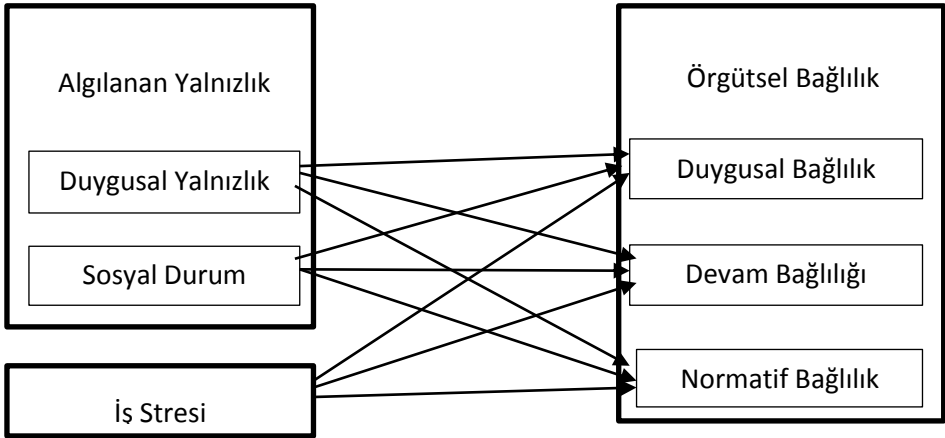
H7: Algılanan iş streslerinin duygusal bağlılıkları üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H8: Algılanan iş streslerinin devam bağlılığı üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H9: Algılanan iş streslerinin normatif bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, çalışanların algıladıkları yalnızlık ve iş streslerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın amacını ifade eden araştırma modeline aşağıda yer verilmiştir:



Şekil 1: Araştırma Modeli

2. Araştırma Örnekleme ve Yöntemi

Çalışanların algıladıkları yalnızlık ve iş streslerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesini amaçlayan çalışmanın evrenini Erciyes Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı birimlerde görev yapan idari personel (621)¹ oluşturmaktadır. 621 idari personelin tamamına ulaşmak hedeflenmiş, 255'inden dönüş sağlanmıştır. Hipotezleri test etmek için iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk bölümde çalışanlar ile ilgili demografik verilere ilişkin ifadeler, ikinci bölümde ise 3 farklı ölçeğe ait ifadeler yer almıştır. Bu ölçekler:

Algılanan Yalnızlık Ölçeği: Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Doğan vd. (2009) tarafından yapılmış olan, "Loneliness scale for work life" ölçeği (Cronbach Alpha değeri: 0.850) kullanılmıştır. Ankette 20 ifade yer almaktadır. Anket 5'li Likert ölçeği ile derecelenmektedir. Ölçekte 1, "Bu durumu hiç yaşamadım"ı, 5 ise "Bu durumu çok sık yaşarım"ı temsil etmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (Cronbach Alpha değeri: 0.784) kullanılmıştır. Ankette 18 ifade yer almaktadır. Ölçekte 1, "Kesinlikle katılmıyorum"u, 5 ise "Kesinlikle katılıyorum"u temsil etmektedir.

İş Stresi Ölçeği: Cohen ve Williamson (1988) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Baltaş ve Baltaş (1998) tarafından yapılmış olan "İş Stresi Ölçeği" (Cronbach Alpha değeri: 0.739) kullanılmıştır. Ankette 15 ifade yer almaktadır. Ölçekte 1, "Hiçbir zaman"ı, 5 ise "Her zaman"ı temsil etmektedir. Paket programlardan yararlanılarak korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3. Araştırma Bulguları

3.1. Demografik Faktörlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın örnek kümesini % 56 oranında erkekler, % 44 oranında ise kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların % 72,3'ünün evli, % 27,7'sinin bekâr olduğu tespit edilmiştir. 255 katılımcının %43'ü 31-40, %25,7'si 41-50 ve %22,9'u 20-30 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyi sırasıyla %60'ı lisans, %17,6'sı önlisans, %12'si yüksek lisans/doktora, %8,8'i lise ve %1,6 ilköğretim şeklinde belirlenmiştir. Örnek kütlede %67,8 oranında memur yer almaktadır. Katılımcıların %40 oranında 15 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

¹ <https://stratejikplan.erciyes.edu.tr/2017-2021/#36-37> (Erişim tarihi: 19.02.2017)

3.2. Veri Analizleri ve Hipotezlerin Test Sonuçları

Tablo 1’de ifade edilen faktör analizlerinde bütün değişkenler analize dahil edilmiştir.

Tablo 1: Faktör Analizi ve Güvenilirlik Test Sonuçları

Algılanan Yalnızlık	Güvenilirlik	Kaiser-Meyer Olkin (KMO)	.892
Duygusal Yalnızlık	.859	Barlett Küresellik Testi Ki Kare	1974
Sosyal Durum Yalnızlığı	.871	sd	153
		p değeri	.000
		Toplam Açıklanan Varyans	49.49
İş Stresi	Güvenilirlik	Kaiser-Meyer Olkin (KMO)	.850
İş Stresi	.739	Barlett Küresellik Testi Ki Kare	668,884
		sd	81
		p değeri	.000
		Toplam Açıklanan Varyans	56.40
Örgütsel Bağlılık	Güvenilirlik	Kaiser-Meyer Olkin (KMO)	.82558
Duygusal Bağlılık	.822	Barlett Küresellik Testi Ki Kare	668,884
Devam Bağlılığı	.691	Sd	81
Normatif Bağlılık	.665	p değeri	.000
		Toplam Açıklanan Varyans	55.63

3.2.1. Faktör Analizi

Algılanan yalnızlık ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonucunda 18 madde iki boyutun toplam varyansı açıklama oranı % 49.49’dur (KMO: 0.89). Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre orijinal ölçeğin iki boyutlu yapısı doğrulanmış ve ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu görülmüştür. Yine kullanılan ölçek yapıları ve maddelerle olan ilişkilerini belirleyebilmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kapsamında birinci düzey doğrulayıcı faktör modeli oluşturulmuştur. Yalnızlık algısını ölçmeye yönelik 18 ifade iki boyutta modellenmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve ($\chi^2 = 327.98.3$; $p=0.00$, $sd=134$), χ^2 /sd 2.44, GFI = 0.875 ve CFI = 0.897, RMSEA= 0.75 bulunmuştur. Bu durum iki faktörlü modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Yalnızlık algısı ölçeğine ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha iç güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = .85$ olarak bulunmuştur.

Algılanan iş stresi ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonucunda 11 madde tek boyutun toplam varyansı açıklama oranı % 55.63’dür (KMO: 0.82). Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre orijinal ölçeğin tek

boyutlu yapısı doğrulanmış ve ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu görülmüştür. Yine kullanılan ölçek yapıları ve maddelerle olan ilişkilerini belirleyebilmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kapsamında birinci düzey doğrulayıcı faktör modeli oluşturulmuştur. İş stresi algısını ölçmeye yönelik 11 ifade tek boyutta modellenmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve ($\chi^2 = 142.84$; $p = 0.00$, $sd=44$), $\chi^2 /sd = 3.24$, $GFI = 0.89$ ve $CFI = 0.84$, $RMSEA = 0.94$ bulunmuştur. Bu durum tek faktörlü modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. İş stresi ölçeğine ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha iç güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = .79$ olarak bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonucunda 13 madde ve üç boyutun toplam varyansı açıklama oranı % 56.40'dır (KMO: 0.89). Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre orijinal ölçeğin üç boyutlu yapısı doğrulanmış ve ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu görülmüştür. Yine kullanılan ölçek yapıları ve maddelerle olan ilişkilerini belirleyebilmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kapsamında birinci düzey doğrulayıcı faktör modeli oluşturulmuştur. Yalnızlık algısını ölçmeye yönelik 13 ifade üç boyutta modellenmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve ($\chi^2 = 134.61$; $p = 0.00$, $sd=62$), $\chi^2 /sd = 2.17$, $GFI = 0.92$ ve $CFI = 0.92$, $RMSEA = 0.68$ bulunmuştur. Bu durum iki faktörlü modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Yalnızlık algısı ölçeğine ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha iç güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = .78$ olarak bulunmuştur.

3.2.2. Değişkenler Arası İlişkiler ve Ortalama Değerler

Araştırma modelini oluşturan değişkenlere ilişkin analiz sonuçlarına Tablo 2'de yer verilmiştir:

Tablo 2: Değişkenler Arası Korelasyonlar, Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma

Değişkenler	.D.	rt.						
Duyg. Yaln.	.70	.91						
Sos. Dur. Yaln.	86	.72	.466*					
İş Stresi	67	.47	.334*	.180				
Duy. Bağl.	88	.10	.192*	.240*	.299*			
Devam								

Bağl.	96	.83	031	073	121	195*		
Norm. Bağl.	98	.78	227*	.215*	373*	.441*	.044	

*p<0.01

Araştırmaya katılan idari personelin duygusal yalnızlık algısının düşük, sosyal durum yalnızlığının ise nispeten yüksek olduğu Tablo 2’de görülmektedir. Benzer şekilde iş stresleri ve duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının da orta düzeyde olduğu tespit edilmektedir. Korelasyon matrisi incelendiğinde duygusal yalnızlığın duygusal bağlılık ile negatif ($r=-.192$, $p<0.00$), normatif bağlılık ile pozitif ($r=.227$, $p<0.00$), ilişkili olduğu benzer şekilde iş stresi ile de pozitif ilişkili ($r=.334$, $p<0.00$), olduğu belirlenmektedir. Sosyal durum yalnızlığın da duygusal yalnızlığın aksine duygusal bağlılık ile pozitif ($r=.240$, $p<0.00$), normatif bağlılık ile negatif ($r=-.215$, $p<0.00$), ilişkili olduğu benzer şekilde iş stresi ile de negatif ilişkili ($r=-.180$, $p<0.00$), olduğu tespit edilmiştir.

3.2.3. Hipotezlerin Testi

Araştırma kapsamında dokuz hipotez geliştirilmiştir. Değişkenler arasındaki etkiyi tespit etmek için SPSS istatistiksel paket programı kullanılarak Regresyon Analizi yapılmıştır. Algılanan yalnızlık boyutları, iş stresinin örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına Tablo 3’te yer verilmiştir:

Tablo 3: Hipotezlerle İlgili Birleştirilmiş Regresyon Analizleri
Tablosu

Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.					Model(p)	
							2
Duygusal Bağlılık	Sabit	.56	2.75	.00	.72	0.02	037
	Duyg. Yaln.	.240	3.11	.02			
							2
Devam Bağlılığı	Sabit	.75	5.75	.00	.24	0.62	001
	Duyg. Yaln.	042	.49	.62			
							2
Normatif	Sabit					0.00	

Bağlılık		.18	2.66	.00	3.72		051
	Duyg. Yaln.	314	.70	.00			
Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.					Model(p)	₂
Duygusal Bağlılık	Sabit	.19	.18	.00	5.50	0.00	058
	Sos. Durum Yalnızlığı	246	.93	.00			
Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.					Model(p)	₂
Devam Bağlılığı	Sabit	.52	.43	.00	.35	0.245	005
	Sos. Durum Yalnızlığı	082	.16	.245			
Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.					Model(p)	₂
Normatif Bağlılık	Sabit	.69	3.88	.00	2.26	0.01	046
	Sos. Durum Yalnızlığı	.244	3.50	.01			
Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.					Model(p)	₂
Duygusal Bağlılık	Sabit	.07	0.28	.00	4.89	0.00	090
	İş Stresi	.391	4.99	.00			
Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.					Model(p)	₂
Devam Bağlılığı	Sabit	.40	0.52	.00	.74	0.06	015
	İş Stresi	172	.93	.06			
Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.					Model(p)	₂
Normatif Bağlılık	Sabit	.45	.70	.00	0.80	0.00	139
	İş Stresi	540	.38	.00			

1. Tablo 3 incelendiğinde duygusal yalnızlığın duygusal bağlılık üzerinde % 3.7 oranında etkili olduğu görülmektedir. Beta değerinin negatif olması ilişkinin ters yönlü olduğunu göstermektedir. Yani, algılanan duygusal yalnızlık arttıkça duygusal bağlılık azalmaktadır ($R=-0.240$). Anlamlılık düzeyi $p<0.05$. Bu sonuç “*Algılanan duygusal yalnızlığın duygusal bağlılık üzerinde negatif bir etkisi vardır*” şeklinde kurulan H1 hipotezinin kabulünü gerektirmektedir.

2. “Algılanan duygusal yalnızlığın devam bağlılığı üzerinde negatif bir etkisi vardır” şeklinde kurulan H2 hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi incelendiğinde modelin anlamlılık düzeyi $p>0.05$ olduğu için H2 hipotezi reddedilmiştir.

3. Tablo 3’e göre normatif bağlılıktaki değişimin %5.1 duygusal yalnızlık tarafından açıklanmaktadır. İlişkinin pozitif yönlü ve anlamlıdır ($\beta=0.314$, $p<0.01$). Dolayısı ile H3 hipotezi kabul edilmiştir.

4. Algılanan sosyal durum yalnızlığının duygusal bağlılık üzerinde $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde % 5.8 oranında etkili olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi istatistiksel anlamda yeterli fakat etkinin düşük olduğu anlaşılmaktadır. Beta değerinin pozitif olması aralarındaki ilişkinin doğru orantılı olduğunu göstermektedir. Yani, sosyal durum yalnızlığı arttıkça duygusal bağlılık da artmaktadır. Buradan hareketle H4 hipotezi kabul edilmiştir.

5. Algılanan sosyal durum yalnızlığın devam bağlılığı üzerinde negatif bir etkisi vardır olarak ifade edilen 5. hipotez anlamlılık düzeyi istatistiksel anlamda yeterli olmadığı için reddedilmiştir.

6. Algılanan sosyal durum yalnızlığının normatif bağlılık $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde % 4.6 oranında etkili olduğu görülmektedir. Beta değerinin negatif olması (-. 244) aralarındaki ilişkinin ters yönlü olduğunu göstermektedir. İlişki zayıf kuvvettedir. Bu sonuçlar H6 hipotezinin kabulünü gerektirmektedir.

7. Algılanan iş stresinin duygusal bağlılığı $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde açıklama düzeyi %9’dur. İlişki ters yönlü ($B=-.391$) olup iş stresi arttıkça çalışanların duygusal bağlılığı azalmaktadır. Buradan hareketle H7 hipotezi kabul edilmiştir.

8. Tablo 3’de görülen anlamlılık düzeyinin yeterli olmaması nedeni ile H8 hipotezi reddedilmiştir.

9. Algılanan iş stresinin normatif bağlılık üzerinde yaklaşık %14 etkisi bulunmaktadır. İlişki pozitif yönlü ve orta kuvvettedir ($B=.540$). Bu durum H9 hipotezini doğrulamaktadır.

SONUÇ

Çalışanların yalnızlık ve iş stresi algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesini amaçlayan bu araştırma, Erciyes Üniversitesi Rektörlük biriminde çalışan idari personel üzerinde yapılmıştır. Çalışma 621 personelin 255'inin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yalnızlık algısı, duygusal ve sosyal durum yalnızlığı boyutlarından oluşurken; örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyutta, iş stresi ise tek boyutta ele alınmıştır.

Araştırma sonucunda araştırmaya katılan idari personelin duygusal yalnızlık algısının düşük, sosyal durum yalnızlığının ise nispeten yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde iş stresleri ve duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yalnızlık algısının duygusal yalnızlığın duygusal bağlılık ile negatif ($r=-.192$, $p<0.01$), normatif bağlılık ile pozitif ($r=.227$, $p<0.01$), ilişkili olduğu benzer şekilde iş stresi ile de pozitif ilişkili ($r=.334$, $p<0.01$), olduğu belirlenmiştir. Sosyal durum yalnızlığın da duygusal yalnızlığın aksine duygusal bağlılık ile pozitif ($r=.240$, $p<0.01$), normatif bağlılık ile negatif ($r=-.215$, $p<0.00$), ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda duygusal yalnızlığın duygusal bağlılık (negatif yönde) ve normatif bağlılık (pozitif yönde) üzerinde, sosyal durum yalnızlığının da duygusal bağlılık (pozitif yönde) ve normatif bağlılık (negatif yönde) üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş stresinin de duygusal bağlılık (negatif yönde) ve normatif bağlılık (pozitif yönde) üzerinde etkisi bulunduğu görülmüştür. Çalışmada katılımcıları yalnızlık algısı ve iş streslerinin devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

Literatürde yalnızlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide hem pozitif hem negatif ilişki tespit edilen hem de ilişki tespit edilemeyen çalışmalar bulunmaktadır. Wright (2006), Ertosun ve Erdil (2012), Ayazlar ve Güzel (2014) ve Tabancalı ve Korumaz (2015) yalnızlığın örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Chan ve Qui (2011) ve Geneviçüté-Janoniené ve Endriulaitiené (2014), örgütsel bağlılık ve yalnızlık arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan Yılmaz (2008), yalnızlığın örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Araştırma sonucunda yalnızlık algısı ile örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Ayazlar ve Güzel (2014: 319) tarafından örgütsel bağlılığın yalnızlık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan çalışma sonucu ile paralellik gösterirken, Chan ve Qui' nin (2011) ve Ertosun ve Erdil (2012: 469)'in bulgularını desteklememektedir. Sonuçlar göstermektedir ki çalışanların yalnızlık algısı ve bağlılıkları arasında ilişki bulunmaktadır. Kuramsal olarak

yalnızlık algısının örgütsel bağlılığı azaltması beklenmektedir. Bu çalışmada yalnızlık algısının boyutları ele alınmış ve tahmin edilen sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonucun olası nedenleri arasında üniversitelerde görev alan idari personelin duygusal yalnızlıktan daha çok işyeri ortamından kaynaklanan sosyal durum yalnızlığı yaşıyor olmasının etkisi olduğu düşünülebilir. Dolayısı ile iş yerinde yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından fark edilmemek, dışlanmak, kararlara katılamamak, işle alakalı düşünce ve problemlerini paylaşmakta zorlanmak ve kendisini iş yerinde oluşan arkadaş grubunun bir parçası olarak görememek işgören bağlılığını etkilemektedir.

Diğer yandan araştırma sonucunda İş stresi algısı ve örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum Elangovan (2001: 159) ve Hong vd. (2010) çalışmalarını desteklemeyen, Ko ve Yom (2003: 265), Bersamin (2006) ve Zhao (2009) un bulgularını desteklemektedir. Doğal olarak iş stresinin örgütsel bağlılığı azaltması beklenmektedir. İşyerinde yoğun stres altında çalıştığını düşünen işgörenlerin bağlılıklarının azalacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, idari personel üzerinde stresin temel kaynağını oluşturan görev ve sorumlulukları yerine getirme noktasında, stres ve normatif bağlılığın pozitif yönlü ilişkisi anlamlı bir sonuç oluşturmuştur.

Her çalışmada olduğu gibi, bu çalışmanın da bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması yapıldığından yaygın metot yanlılığı probleminin yaşanmış olması mümkündür. Kolayda örneklem yönteminin seçilmiş olması da araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini engellemiştir. Son olarak, Bu çalışma zaman kısıtı sebebiyle, Erciyes Üniversitesi Rektörlük biriminde görev yapan idari personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Erciyes Üniversitesi'nin farklı birimlerinde görev yapan idari personelin örneklem grubuna dâhil edilebilmesi sonuçların genellenebilirliği üzerinde etkili olabilecektir. Araştırma modeli farklı sektörlerde ve farklı büyüklükte hizmet veren işletmelerle yapıldığında karşılaştırmalı sonuçlar elde edilebilecektir. Ayrıca bundan sonraki çalışmalarda akademisyenlere, yalnızlık algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisinde iş stresinin aracılık ve düzenleyicilik rolünün araştırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Ayazlar, G., ve Güzel, B. (2014). The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.

- Aykan E. (2014). Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees. *The 10th International Strategic Management Conference*, 407-414, Roma, İtalya.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1998). Stres ve Başa Çıkma Yolları (18. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baron, R. Ve Keny D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bersamin, K. K. (2006). Moderating Job Burnout: An Examination of Work Stressors and Organizational Commitment in a Public Sector Environment. ProQuest Dissertations & Theses Global. Erişim Adresi <https://search.proquest.com/docview/304909660?accountid=15875>.
- Cavanaugh, M.A., Boswell, W.R., Roehling, M.V. ve Boudreau, J.W. (2000). An Empirical Examination of Self- Reported Work Stress Among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, Feb. 85(1), 65-74.
- 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.
- Colligan, T.W. ve Higgins, E.M. (2006). Workplace Stress. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89-97.
- Çetinel, E. ve Özen Kutanis, R. (2016). Türkiye’de Yapılan İş Stresi Çalışmalarına İlişkin Betimsel Bir İnceleme. Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları-I, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 40-60.
- Dixon, M.A., Cunningham, G.B., Sagas, M., Turner, B.A. ve Kent, A. (2005). Challenge is Key: An Investigation of Affective Organizational Commitment in Undergraduate Interns. *Journal of Education Business*, 80(3), 172-180.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009), İş Yaşamındaki Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.

- Elangovan, A. R. (2001). Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: A Structural Equations Analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(4), 159-165.
- Erciyes Üniversitesi 2017-2021 Yılı Stratejik Planı. Erişim Adresi <https://stratejikplan.erciyes.edu.tr/2017-2021/#36-37> (Erişim tarihi: 19.02.2017).
- 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.
- Geneviçütè-Janonienè, G. ve Endriulaitienè, A. (2014). Employees' Organizational Commitment: Its Negative Aspects for Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 2014, 558-564.
- Guatam, T., Dick, R. V. Wagner, U., Upadhyay, N. ve Davis, A.J. (2005). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 305-314.
- Ho W., Chang, C. S., Shin, Y. ve Liang, R. (2009). Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Comitment. *BMC Health Service Research*, 2009, 9(8), 1-10.
- Hong, K. S., Tan, K. W., ve Bujang, S. (2010). Relationships Between Work Life Quality of Teachers with Work Commitment, Stress and Satisfaction: A Study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Jurnal Teknologi*, 52(1), 1-15.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-24.
- Kanoğlu, Ü. (2015). Bilişim Sektöründe Dış Kaynak Kullanımının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, M. S. (2011). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Keser, A.ve Karaduman, M. (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Ko, J. W. ve Yom, Y. H. (2003). The Role of Social Support in the Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction/Organizational Commitment among Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(2), 265-274.

- Leong, C. S., A. Furnham, C. L. Cooper (1996), The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345–1363.
- Mawritz, M. B., Folge, R. W. ve Latham, G. P. (2014). Supervisor's Exceedingly Dissicult Goals and Abusivesupervision: The Moderating Effects of Hindracestress, Anger, and Anxiety. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 358-372.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991). A Three- Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resouce Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. California: Sage Publications.
- Nikolaou, I. ve Tsaousis, I. (2002). Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring Its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- O' Neil, J. W. ve Davis, K. (2001). Work Stress and Well- Being in the Hotel Industry. *International Journal of Hospitally Management*, 30, 385-390.
- Pearsall, M.J., Ellis, A. P. J. ve Stein, J.H. (2009). Coping with Challenge and Hindrance Stressors in Teams: Behavioral, Cognitive, and Affective Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 109, 18-28.
- Peplau, L. A. ve Perlman, D. (1984). Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness, (13-46). (Ed.) Peplau, L. A. ve Goldston, S. E. Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings, Washington: Government Printing Office.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Stumpf, S. A. ve Hartman, K. (1984). Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27(2), 308-329.
- Tabançalı, E. ve Korumaz, M. (2015). Relationship between Supervisors Loneliness at Work and Their Organizational Commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(1).

- Uçar, P. (2013). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Nisan, 6(1), 181-213.
- Weeks, D. G., Michela, J. L., Peplau, L. A. ve Bragg, M. E. (1980). Relation between loneliness and depression. A structural equation analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1238-1244.
- Yalçın, G. (2015). Sosyal Medyanın Yoğun Kullanımın İleri Ergenlikte Yalnızlık ve Depresyona Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, E. (2008). Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals. *Social Behavior and Personality*, 36(8), 1085-1096.
- Yılmaz, E. ve Altınok V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 451- 469.
- Zhao, Q. (2009). A Study on The Relationship of Civil Servants' Job Stress, Job-burnout and Organizational Commitment-Conducted Among A City Civil Servants. ProQuest, Dissertations&ThesesGlobal <https://search.proquest.com/docview/1870514813?accountid=>

