

# İşyeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü

## *The Effects of Workplace Loneliness on Job and Life Satisfaction: the Mediating Role of Leader-Member Exchange*

Mihriban CİNDİLOĞLU<sup>1</sup>, Sema POLATCI<sup>2</sup>, Fatih ÖZÇALIK<sup>3</sup>, Zümral GÜLTEKİN<sup>4</sup>

### ÖZET

Bu çalışma, çalışanların iş hayatlarında yaşadıkları yalnızlığın iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi ve lider-üye etkileşiminin bu değişkenler arasında aracılık rolünü belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın örneklemini Hitit Üniversitesi'nde görev yapan toplam 153 idari personel oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda işyeri yalnızlığının lider-üye etkileşimi ile iş ve yaşam tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca lider-üye etkileşiminin işyeri yalnızlığı ile iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerinde aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda da lider-üye etkileşiminin işyeri yalnızlığı ile iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri Yalnızlığı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Lider-Üye Etkileşimi

### ABSTRACT

This study was designed to determine the effect of workers' workplace loneliness on job and life satisfaction and mediating role of leader-member exchange among these variables. In accordance with this aim, sample of this research consisted of 153 administrative personnel of Hitit University. As a result of the study, it was determined that workplace loneliness negatively affected the leader-member exchange and job and life satisfaction. Moreover, hierarchical regression analysis was carried out in order to identify whether there was an mediating role of leader-member exchange job and life satisfaction or not. As a result of this analysis, it was established that leader-member exchange had an mediating role on the effect of workplace loneliness and job and life satisfaction.

**Key Words:** Workplace Loneliness, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Leader-Member Exchange

## 1.GİRİŞ

Günümüz örgütlerinin önemli işlevlerinden birisi de çalışanların yöneticileri ve çalışma arkadaşları arasında sağlıklı iletişimi teşvik etmektir. Bunun bir nedeni, örgüt içinde çalışanların kendilerini sosyal çevreden kopuk ve duygusal olarak yalnız hissetmeleri olarak görülebilir. Bazı çalışanlar ise nadiren sosyal bir çevre içerisinde yer almaktadır. Genel anlamda yalnızlık, sosyal etkileşimde bir sorun olduğunu ve kişilerarası iletişimin kalitesini yansıtmaktadır (Wright vd., 2006). Bu duygu, örgütlerde çalışanların iş ve yaşam tatmini kalitesini de etkileyebilmektedir.

İş tatmini, çalışanın işine ve örgütüne yönelik genel olarak duygu ve düşüncesi hakkında fikir veren önemli bir değişkendir. Çalışanın işinden beklentilerini ve işine karşı tutumunu ifade etmektedir (Polatçı ve Keser, 2015). Yaşam tatmini, bir bireyin yaşamının bir

bölümden değil bir bütün olarak yaşamına genel bir bakışını ifade etmektedir (Saldamlı, 2008). Örgütlerde işyeri yalnızlığı bireyin sosyal çevreden kaynaklanan tek başına kalma halini ifade etmektedir (Yurcu ve Kocakula, 2015). Bu yalnızlığın çalışanın iş ve yaşam tatmini üzerinde negatif bir etkiye sebep olabileceği söylenebilir. Bu noktada "lider-üye etkileşimi nasıl bir etki oluşturabilir?" sorusu önem kazanmaktadır. Lider-üye etkileşimi ise, liderler ve izleyicilerinin liderlik ilişkileri geliştirebildikleri ve bu ilişkilerde her iki tarafın da birçok faydaya erişebildikleri zaman oluşan etkili liderlik sürecini ifade etmektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Bu sürecin işyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde çalışanın tatmin duygusunun artmasına neden olacağı söylenebilir.

Bu çalışmanın amacı işyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde, lider-üye

<sup>1</sup>Yrd. Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, mihribancindiloglu@hotmail.com

<sup>2</sup>Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, semapolatci@hotmail.com

<sup>3</sup>Öğr. Gör., Hitit Üniversitesi, fatihozcalik@hitit.edu.tr

<sup>4</sup>Öğr. Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, zumral.gultekin@gmail.com

etkileşiminin aracılık rolünün belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle işyeri yalnızlığı, iş ve yaşam tatmini ile lider-üye etkileşimi kavramları ele alınıp teorik olarak incelenmiş, daha sonra teorik çerçeveden destek alınarak hipotezler kurulmuş ve bu kavramlar arasındaki ilişki ve etkileşimler araştırılmıştır. Çalışma ile elde edilecek sonuçların özellikle örgütsel davranış alanında yeni bir kavram olan işyeri yalnızlığı araştırmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın uygulayıcılar açısından ise, önemli olan insan kaynağı gereksinimleri problemlerinden biri olan işyeri yalnızlığının çözümü için sosyal etkileşim, iletişim gibi kavramların önemine dikkat çekeceği düşünülmektedir.

## 2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

### 2.1. İşyeri Yalnızlığı

Sosyal bir varlık olan birey yaşamı boyunca diğer bireylerle anlamlı ve sağlıklı ilişkiler kurma gereksinimi içerisindedir (Doğan vd., 2009). Ancak bireyselleşen toplumlar, örgütler ve giderek karmaşık bir hal alan ilişkiler bireyleri yalnızlığa sürükleyebilmektedir (Yurcu ve Kocakula, 2015). Bu yalnızlık bireyin kendi yaşamında tek başına yaşadığı yalnızlık olabileceği gibi, üyesi olduğu belli bir örgüt içerisinde yaşadığı yalnızlığı da içermektedir.

Yalnızlık kavramı, bir kişinin sosyal ilişkilerin eksikliği sonucunda hissettiği duygu durumudur (Wright, vd. 2006). Daha geniş bir ifade ile yalnızlık kavramı, bireyin çevresine uyum sağlayamaması, kendisini kimsesiz ve anlaşılmamış hissetmesi, uyumun bozulduğu ve mutsuzluğun kendini gösterdiği bir durum olarak ifade edilebilir. Bu durum sosyal ilişkilerin düşüşü, stres duygusunun artışı gibi olumsuz pek çok durumu da beraberinde getirmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013). Çalışmada ele alınacak kavram örgütsel açıdan yalnızlık kavramıdır.

Örgütsel açıdan yalnızlık kavramı, tek başına yalnızlık kavramından farklılıklar göstermektedir. Örgütsel yalnızlık, bireyin duygusal olarak kendisini yalnız hissetmesinden çok sosyal çevreden kaynaklanan tek başına kalma halini ifade etmektedir. Sosyal çevreden kaynaklanan yalnızlık, sosyal iletişim yollarının eksikliği, müşterek ilgi ve etkinliklerin paylaşıldığı bir grubun üyesi olamamaktan kaynaklanan ve tatmin edici bir sosyal ağa ulaşıldığı zaman bu sorunun çözüme ulaşacağı bir durumdur (Yurcu ve Kocakula, 2015). Wright ve arkadaşlarına (2006) göre, örgütsel açıdan yalnızlık

kavramı, örgütten kaynaklanan sosyal eksiklik ya da yetersizlikten ve kişilerarası ilişkilerin istenilen kalitede olmamasından kaynaklanan tek başına kalma halidir (Wright vd. 2006).

Wright ve arkadaşları (2006) örgütsel açıdan yalnızlığın iki boyuttan oluştuğunu ifade etmektedirler. Birinci boyut olan "duygusal yalnızlık" boyutu, ilişkilerin niteliğini ifade etmektedir. Çalışanın örgütte çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin yoksunluğu, dışlanmak ve kopukluk gibi içerisinde negatif hisleri barındıran boyuttur. İkinci boyut olan "sosyal yalnızlık" boyutu, ilişkilerin niceliğini ifade etmektedir. Çalışanın çalışma arkadaşları ile duygu ve düşüncelerini paylaşma ve onlarla sosyal olarak bir arada olabilme gibi etkinlikleri içeren boyuttur (Doğan vd., 2009).

### 2.2. İşyeri Yalnızlığının Lider-Üye Etkileşimine Etkisi

"Dikey İkili Bağlantı Modeli" (Vertical Dyad Linkage Model) olarak adlandırılan lider-üye etkileşimi Graen ve arkadaşları (1972-82) tarafından ele alınmasından itibaren örgütsel davranış literatüründe çalışılan önemli bir kavram olarak günümüze kadar süregelmiştir (Dienesch ve Liden, 1986). Lider-üye etkileşiminin temel prensibi, liderlerin izleyicileri ile farklı kalitede ilişkiler geliştirmesi ve bu ilişkilerin kalitesinin lider-izleyici tutumlarını ve davranışlarını etkileyebilmesidir (Yaşlıoğlu vd., 2013). Lider-üye etkileşimi modeli, liderin pozisyonundan kaynaklanan gücünü, farklı izleyiciler ile iş ilişkilerini geliştirmesinde nasıl kullandığını açıklamaktadır (Özutku, 2007). Bu noktada, çalışma ortamında kendisini yalnız hisseden çalışan, lideri ile bu etkileşimi sağlayamamakta mıdır? İşyeri yalnızlığı lider-üye etkileşimini negatif yönde mi etkilemektedir? Sorusunun cevabı araştırılacaktır. Literatürde bu iki kavramı bir arada inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir. Bu bilgiler ışığında kurulan hipotez şu şekildedir:

H1: İşyeri yalnızlığı lider-üye etkileşimini negatif yönde etkilemektedir.

### 2.3. Lider-Üye Etkileşiminin İş ve Yaşam Tatminine Etkisi

Lider-üye etkileşimi liderler ve izleyicilerinin liderlik ilişkileri geliştirebildikleri ve bu ilişkilerde her iki tarafın da birçok faydaya erişebildikleri zaman oluşan etkili liderlik sürecini ifade etmektedir (Graen

ve Uhl-Bien, 1995). Bu süreçte lider ile üye arasında oluşan uyumlu ilişkiler çalışana pozitif bir şekilde yansıtılabilmekte ve iş tatmininin artmasına neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda lider-üye etkileşiminin iş tatmini üzerinde pozitif etki yaptığını göstermektedir (Harris vd., 2009; Volmer vd., 2011; Cheung ve Wu, 2012; Monahan, 2013; Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014; Loi vd. 2014). Bu literatür ışığında kurulan hipotez şu şekildedir:

*H2: Lider-üye etkileşimi iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.*

Yüksek niteliğe sahip bir lider-üye etkileşiminde liderin çalışanına destek, teşvik, ödül, katkı gibi çıktıları diğerlerine göre daha fazladır (İlgın, 2013). Bu katkılar çalışanın mutluluğunu etkileyebilmektedir. Bu durumu iş ve yaşam tatmini kuramlarından "taşma kuramı" ile ifade etmek mümkündür. Kurama göre, yaşamın bir alanından yüksek tatmin yaşayan bireyin bu alandan aldığı maddi ve manevi güç, yaşamın diğer alanlarını da olumlu yönde etkileyebilir. Diğer bir deyişle iş tatmininin yüksek olması, bireyin yaşam tatmininin de artmasına neden olabilir.

Yaşam tatmini, bireyin bir bütün olarak yaşamına genel bakışını ifade etmektedir (Saldamlı, 2008). Dolayısıyla çalışanın lideri ile pozitif yöndeki etkileşimi onun yaşamının bir bölümünü oluşturduğundan yaşam tatmini üzerinde etkili olabilmektedir. Sonuç olarak, lider-üye etkileşiminin yüksek olmasının, çalışanların yaşamları üzerinde de önemli etkiye sahip olacağı söylenebilir. Literatürde lider-üye etkileşiminin yaşam tatmini üzerine etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bilgiler ışığında kurulan hipotez şu şekildedir:

*H3: Lider-üye etkileşimi yaşam tatminini pozitif yönde etkilemektedir.*

#### **2.4. İşyeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi**

Çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir tepkisi olarak ifade edilen iş tatmini, 1920'li yıllarda ortaya atılmış ve önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmasına başlanmış bir kavramdır (Gedik vd., 2009). İş tatmini kavramı, çalışanların işinden duyduğu memnuniyeti, işini ve çalışma koşullarını ne ölçüde sevdiği şeklinde tanımlanmaktadır (Şişman ve Turan, 2004). Bir başka ifade ile "iş tatmini kavramı, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların

(ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesi" olarak da açıklanabilir (Çekmecelioğlu, 2005).

İşyerindeki yalnızlığın en belirgin sonuçlarının çalışanın iş veriminin düşmesi ve iş tatminlerinin azalması (Eroğlu ve Yılmaz, 2015), stres, düşük örgütsel bağlılık, sosyal ilişki problemleri ve yüksek işten ayrılma niyeti (Kaymaz vd., 2014) olduğu söylenebilir. Çalışanların çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin önemli olduğu düşünüldüğünde iş yerinde yalnız kalan çalışanın iş tatmininin azalacağı da söylenebilir. Literatürde, işyeri yalnızlığı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar mevcuttur. Şişman ve Turan (2004)'ün yaptıkları araştırmaya göre, iş tatmini ile sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılamamıştır. Wright (2005) ise araştırmalarında işyeri yalnızlığının iş tatmini ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu literatür ışığında kurulan hipotez şu şekildedir:

*H4: İşyeri yalnızlığı iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.*

Neugarten (1961) tarafından ortaya atılan yaşam tatmini kavramı çağlar boyunca insanlığın ilgi odağı olmuş konular arasındadır. Yaşam tatmini kavramı, bireyin beklentileriyle (ne istediği), elinde olanları karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuç olarak ifade edilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014). Yaşam tatmini bilişsel ve yargısal bir süreçtir (Diener vd., 1985).

Yalnızlık, bireyin bütün olarak hayatını etkileyebilen bir duygudur. Bireyin kendini tek başına hissetmesine, yaşamının amaçsız ve yararsız olduğunu düşünmesi gibi negatif duygular yaşamasına yol açabilir. İfade edilen negatif duygular onların yaşama ilişkin algılarını, yaşamdan sağladıkları tatmini de etkileyebilir (Yılmaz ve Altınok, 2009). Çalışanların örgütsel süreçlerinin bir getirisi olan yalnızlık, onların yaşam tatminlerini negatif yönde etkileyebilmektedir. Literatürde, işyeri yalnızlığı ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar mevcuttur. Yapılan araştırmalar işyeri yalnızlığının yaşam tatminini negatif yönde etkilediğini göstermektedir (Wright, 2005; Mellor, vd., 2008; Yılmaz ve Aslan, 2013, Yılmaz ve Altınok, 2009). Bu literatür ışığında kurulan hipotez şu şekildedir:

*H5: İşyeri yalnızlığı yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir.*

## 2.5.İşyeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü

Wright ve arkadaşları (2006) örgütsel açıdan yalnızlık kavramını, örgütten kaynaklanan sosyal çevre eksikliği ya da yetersizliği ve kişilerarası ilişkilerin yoksunluğu şeklinde ifade etmişlerdir (Wright vd. 2006). Lider-üye etkileşiminde ise, lider bazı çalışanları ile yakın ilişkiler geliştirmekte, güç, bilgi, kaynak gibi paylaşımları onlarla daha verimli kullanma yoluna gitmektedirler (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014). Lider ve üye arasında var olan böyle bir ilişki, çalışanın kendisini örgütsel açıdan yalnız hissetme duygusunun azalmasına neden olabilir. Literatürde işyeri yalnızlığının lider-üye etkileşimi ile ilişkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Yine literatürde işyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatmini üzerine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü üstlendiği şeklinde bir araştırmaya rastlanmamıştır, bu araştırmanın sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir. Bu bilgiler ışığında kurulan hipotezler şu şekildedir:

H6: İşyeri yalnızlığının iş tatmini üzerindeki etkisinde, lider-üye etkileşimi aracılık rolü üstlenmektedir

H7: İşyeri yalnızlığının yaşam tatmini üzerindeki etkisinde, lider-üye etkileşimi aracılık rolü üstlenmektedir.

## 3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 3.1.Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini Hitit Üniversitesi idari personeli oluşturmaktadır. Bu çerçevede üniversite rektörlüğü ve rektörlük bünyesindeki birimlerde görev yapan idari personel üzerinden veriler toplanmıştır. Bilindiği gibi üniversiteler hem organik hem de mekanik örgütsel yapıları bünyesinde bulunduran karma örgüt yapısına sahiptir. Akademik personelin organik, idari personelin ise mekanik yapıda bir örgüt içerisinde yer aldığını söylemek mümkündür. Araştırmaya konu edilen değişkenlerle ilgili analizlerin örgütsel yapı açısından farklı sonuçlar doğuracağı beklenmektedir. Bu araştırmada, üniversitenin mekanik örgüt yapısını oluşturduğu düşünülen idari personel üzerinde yapılmıştır. Ayrıca araştırma evrenine öğretim yapılan kurumlarda çalışan idari personeller de dâhil edilmemiştir. Böylelikle oluşturulan örneklemin devlet kurumlarında görev yapan memur statüsünü daha iyi temsil edeceği düşünülmektedir. Üniversitelerin idari birimlerinde,

o birimin bir başkanı ya da müdürü bulunmaktadır. Örnekleme seçiminin, araştırmanın değişkenlerinden olan lider-üye etkileşimi tanımına uygun olacağı düşünülmüştür. Araştırma evreninde 249 personelin bulunduğu tespit edilmiş ve bunlardan hazır bulunan 220 tanesine anket formu dağıtılmıştır. Anketlerin 170 tanesi geri dönmüş, hatalı ya da eksik doldurulmuş anketlerin çıkarılmasından sonra 153'ü analize alınmıştır. Söz konusu evrene göre kritik örneklem büyüklüğüne (151) ulaşılmış olduğundan, örneklemin evreni temsil yeteneği vardır.

Araştırma örnekleminin % 65.4'ü (100) erkek, yaş ortalaması 34.92'dir ve yaşlar 22 ile 55 arasında dağılmaktadır. Katılımcıların %76.5'u (117) evli, % 58.2'si (89) lisans mezunu, %32.0'si (49) 6-10 yıllık mesleki deneyime sahiptir. Cinsiyet üzerine yapılan t testi analizine göre ise kadın ve erkek çalışan için işyeri yalnızlığı arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir ( $t=.234, p=.639$ ).

### 3.2.Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "İşyeri Yalnızlığı Ölçeği"; ikinci bölümde "Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği"; üçüncü bölümde "İş Tatmini Ölçeği" ve dördüncü bölümde "Yaşam Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Anket formunun beşinci bölümünü ise katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular oluşturmaktadır. Ölçeklerin tamamında 5'li Likert derecelemesi kullanılmıştır.

*İşyeri Yalnızlığı Ölçeği:* İş yaşamında yalnızlık düzeyini belirlemek üzere Wright ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen 16 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Wright ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .80 olarak tespit edilmiştir. Bu ölçekte sorular "İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim." ve "İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur." şeklindedir. Ölçeğin Türkçe'ye geçerliliği Doğan ve arkadaşları (2009) tarafından yapılmıştır ve Cronbach alfa katsayısı ,82 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,86 olarak tespit edilmiştir.

İşyeri yalnızlığı ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla LISREL paket programı kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Ölçeğin analiz bulguları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonuç olarak 16 ifade ile işyeri yalnızlığı ölçeği doğrulanmış ve Türkçe'ye geçerliliği sağlanmıştır.

**Tablo 1:** İşyeri Yalnızlığı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	X <sup>2</sup>	X <sup>2</sup> /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI
Tek faktörlü yapı	106,85 (df=65)	1.64	0,065	0.92	0.98	0.96
İyi Uyum*		≤5	≤0.08	≥0.90	≥0.90	≥0.90

\*Çokluk, vd., 2014: 271-272.

*Lider-Üye Etkileşimi:* Lider-üye etkileşimi düzeyini belirlemek üzere Scandura ve Graen (1984) tarafından geliştirilen 7 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Scandura ve Graen (1984) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,86 olarak tespit edilmiştir. Bu ölçekte sorular "Liderimin benden ne derece memnun olduğu konusunda her zaman fikir sahibiyim." ve "Liderim ile çalışma ilişkimiz çok iyidir." şeklindedir. Özutku ve arkadaşları (2008) tarafından ölçeğin Türkçe'ye faktöriyel yapısının özgün yapısıyla uyumlu olduğu belirlenmiş ve Cronbach alfa katsayısı

,72 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,95 olarak tespit edilmiştir.

Lider-üye etkileşimi ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla LISREL paket programı kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Ölçeğin analiz bulguları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonuç olarak 7 ifade ile lider-üye etkileşimi ölçeği doğrulanmış ve Türkçe'ye geçerliliği sağlanmıştır.

**Tablo 2:** Lider-Üye Etkileşimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	X <sup>2</sup>	X <sup>2</sup> /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI
Tek faktörlü yapı	4,20 (df=8)	0,52	0,00	0.99	0.99	0.99
İyi Uyum*		≤5	≤0.08	≥0.90	≥0.90	≥0.90

\*Çokluk, vd., 2014: 271-272.

*İş Tatmini Ölçeği:* İş tatmini düzeyini belirlemek üzere Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Brayfield ve Rothe (1951) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,77 olarak tespit edilmiştir. Bu ölçekte sorular "İşimi severek yaparım." ve "Mevcut işimden çok memnunum." şeklindedir. Ölçek Türkçe'ye Keser (2003) tarafından uyarlanmış ve Cronbach alfa katsayısı ,75 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada

ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,72 olarak tespit edilmiştir.

İş tatmini ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla LISREL paket programı kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir. Ölçeğin analiz bulguları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonuç olarak 5 ifade ile iş tatmini ölçeği doğrulanmış ve Türkçe'ye geçerliliği sağlanmıştır.

**Tablo 3:** İş Tatmini Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	X <sup>2</sup>	X <sup>2</sup> /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI
Tek faktörlü yapı	3,77 (df=3)	1,25	0,041	0.99	0.99	0.98
İyi Uyum*		≤5	≤0.08	≥0.90	≥0.90	≥0.90

\*Çokluk, vd., 2014: 271-272.

*Yaşam Tatmini Ölçeği:* Yaşam tatmini düzeyini belirlemek üzere Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen 5 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Diener ve arkadaşları (1985) tarafından yapılan

güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,87 olarak tespit edilmiştir. Bu ölçekte sorular "Birçok yönden yaşamım hayallerimdekine yakındır." ve "Hayatımdan memnunum." şeklindedir. Ölçek

Türkçe'ye Köker (1991) tarafından uyarlanmıştır ve Cronbach alfa katsayısı ,85 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,87 olarak tespit edilmiştir.

Yaşam tatmini ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla LISREL paket programı kullanılmıştır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir. Ölçeğin analiz bulguları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonuç olarak 5 ifade ile yaşam tatmini ölçeği doğrulanmış ve Türkçe'ye geçerliliği sağlanmıştır.

**Tablo 4:** Yaşam Tatmini Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	X <sup>2</sup>	X <sup>2</sup> /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI
Tek faktörlü yapı	5.48 (df=3)	1,82	0,073	0.98	0.99	0.99
İyi Uyum*		≤5	≤0.08	≥0.90	≥0.90	≥0.90

\*Çokluk, vd., 2014: 271-272.

#### 4.BULGULAR

Araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin elde edilen bulguların ortalama ve standart sapmaları ile korelasyon katsayıları Tablo 5'de görülmektedir.

**Tablo 5:** Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

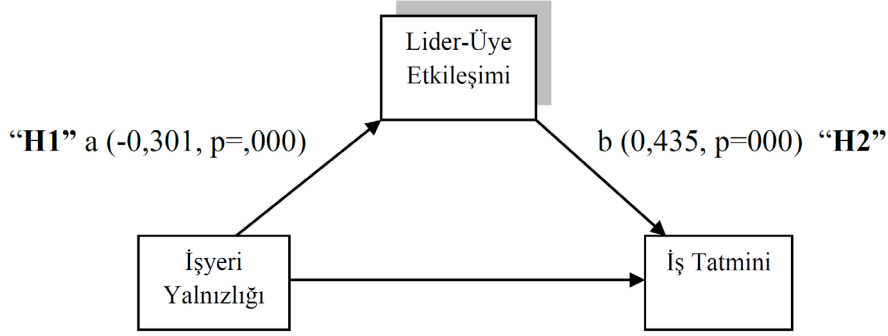
	Ort.	SS.	1	2	3	4
<b>İşyeri Yalnızlığı</b>	2,30	,60	(.865)			
<b>Lider-Üye Etkileşimi</b>	3,15	1,04	-,301(**)	(.953)		
<b>İş Tatmini</b>	3,48	,68	-,313(**)	,435(**)	(.702)	
<b>Yaşam Tatmini</b>	2.95	,97	-,333(**)	,323(**)	,452(**)	(.879)

\*p<0.05, \*\*p<0.01, Parantez içindeki değerler, ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayılarıdır.

Tablo 5'de görüldüğü gibi araştırma değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bilgiler ışığında, işyeri yalnızlığının bütün değişkenler ile anlamlı ve negatif yönlü ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgunun dışında lider-üye etkileşiminin iş ve yaşam tatmini ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Son olarak iş tatmini ve yaşam tatmini değişkenleri arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çapraz eksende parantez içlerinde yer alan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları ölçeklerin güvenilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca analiz kapsamında

bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık (multicollinearity) problemi olmadığı (Tolerans > .2; VIF <10) tespit edilmiştir (Tolerans=,910; VIF:1.099).

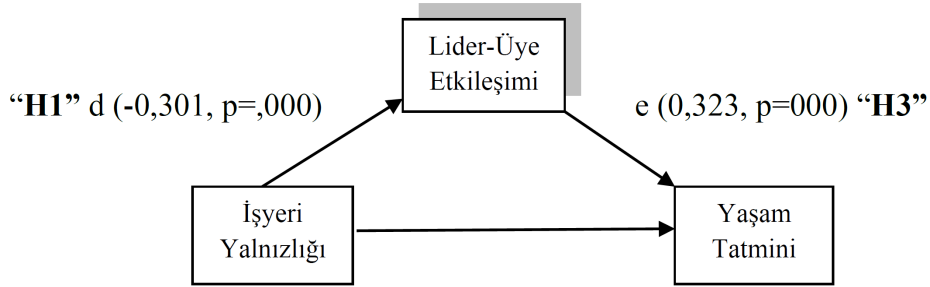
İşyeri yalnızlığının lider-üye etkileşimi, iş ve yaşam tatmini değişkenlerini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacıyla SPSS paket programı ile hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. İşyeri yalnızlığı ile iş tatmini arasında lider üye etkileşiminin etkisine yönelik a, b, c ve c<sup>1</sup> yollarının sonuçları Model 1'de verilmiştir. İşyeri yalnızlığı ile yaşam tatmini arasında lider üye etkileşiminin etkisine yönelik d, e, f ve f<sup>1</sup> yollarının sonuçları ise Model 2'de verilmiştir.



**Model 1:** Lider-Üye Etkileşiminin İşyeri Yalnızlığı-İş Tatmini Arasındaki Etkileşimdeki Aracılık Rolü

Model 1 incelendiğinde "a" yolu için standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı -0,301 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olduğundan **H1** hipotezi kabul edilmiştir ( $F=15.000$ ;  $R^2=,090$ ; Düzeltilmiş  $R^2=,084$ ). "b" yolu için standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı 0,435 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olduğundan **H2** hipotezi kabul edilmiştir ( $F=35.143$ ;  $R^2=,189$ ; Düzeltilmiş  $R^2=,183$ ). "c" yolu için standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı -0,313 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olduğundan **H4** hipotezi kabul edilmiştir ( $F=16.455$ ;  $R^2=,098$ ; Düzeltilmiş  $R^2=,092$ ). Bu bilgiler ışığında Baron ve Kenny (1986)'nin üç koşulunun gerçekleştiği görülmektedir. Aracı etkinin belirlenmesi için, bağımsız ve aracı değişken modele birlikte dahil edildiğinde "c" yolunun etkisinin azalıp azalmadığına bakılmıştır. "c" yolu

incelendiğinde standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı değerinde (-0,201;  $p=0,008$ ) bir azalmanın olduğu ( $F=21.844$ ;  $R^2=,226$ ; Düzeltilmiş  $R^2=,215$ ), ancak işyeri yalnızlığının iş tatmini üzerindeki etkisinin devreye lider-üye etkileşiminin girmesi ile tamamen ortadan kalkmadığı görülmektedir. Bu nedenle lider-üye etkileşiminin işyeri yalnızlığı ve iş tatmini arasında kısmi aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür. Bu durumda **H6** hipotezi de kabul edilmiştir. Birinci modelin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığını kontrol etmek amacıyla Sobel Testi yapılmıştır. Sobel testinin hesaplanması sonucunda aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ( $z=-3,044$ ,  $p=0,002$ ) olduğu bulunmuştur.



**Model 2:** Lider-Üye Etkileşiminin İşyeri Yalnızlığı-Yaşam Tatmini Arasındaki Etkileşimdeki Aracılık Rolü

Model 2 incelendiğinde "d" yolu için standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı -0,301 ve anlamlılık düzeyi 0,000'dır, **H1** hipotezi kabul edilmiştir ( $F=15.000$ ;  $R^2=,090$ ; Düzeltilmiş  $R^2=,084$ ). "e" yolu için standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı 0,323 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olduğundan **H3** hipotezi kabul edilmiştir ( $F=17.574$ ;  $R^2=,104$ ; Düzeltilmiş  $R^2=,098$ ). "f" yolu için standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı -0,333 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olduğundan **H5** hipotezi kabul edilmiştir ( $F=18.829$ ;  $R^2=,111$ ; Düzeltilmiş  $R^2=,105$ ). Bu bilgiler ışığında Baron ve Kenny (1986)'nin üç koşulunun gerçekleştiği görülmektedir. Aracı etkinin belirlenmesi için,

bağımsız ve aracı değişken modele birlikte dahil edildiğinde "f" yolunun etkisinin azalıp azalmadığına bakılmıştır. "f" yolu incelendiğinde standardize edilmiş  $\beta$  katsayısı değerinde (-0,259;  $p=0,001$ ) bir azalmanın olduğu görülmektedir ( $F=14.867$ ;  $R^2=,165$ ; Düzeltilmiş  $R^2=,154$ ). Ancak işyeri yalnızlığının yaşam tatmini üzerindeki etkisinin devreye lider-üye etkileşiminin girmesi ile tamamen ortadan kalkmadığı görülmektedir. Bu nedenle lider-üye etkileşiminin işyeri yalnızlığı ve yaşam tatmini arasında kısmi aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür. Bu durumda **H7** hipotezi de kabul edilmiştir. İkinci modelin

aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığını kontrol etmek amacıyla Sobel Testi yapılmıştır. Sobel testinin hesaplanması sonucunda aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ( $z=-2,429$ ,  $p=0,015$ ) olduğu bulunmuştur.

## 5. SONUÇ

Günümüz rekabet ortamında örgütler artık çok sayıda çalışan istihdam etmektedirler. Çalışanlar ise çok sayıda çalışma arkadaşı ve yönetici ile etkileşim içerisindedirler. Ancak bu etkileşim çoğunlukla fiziksel olarak birbirine yakın olmanın ötesine geçememektedir. Bu çalışmada incelenmiş olan yalnızlık duygusu, fiziksel olarak birbirine yakın ya da uzak olmaktan kaynaklanan bir yalnızlık değil, çalışanın kendisini sosyal etkileşimden izole hissettiği ve etrafında pek çok iş arkadaşı bulunurken duygusal olarak kendisini yalnız hissettiği durumdur. Bu durum çalışanın iş ve özel hayatında bir takım olumsuzlukları da beraberinde getirebilir. Acaba çalışan bu şekilde izole olduğunu hissederken lider-üye etkileşimi bu olumsuzluğu ılımlı hale getirmekte midir? Bu düşünceden hareketle, işyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin rolünün ne olacağına yönelik olarak bu çalışma planlanmıştır.

Çalışmanın amacı, çalışanların iş yaşamlarında yaşadıkları yalnızlık duygusunun iş ve yaşam tatmini ve lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma sonuçları incelendiğinde, işyeri yalnızlığının lider-üye etkileşimi, iş tatmini ve yaşam tatmini üzerinde negatif yönde etkisi olduğu düşüncesi üzerine kurulan H1, H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir. H4 ve H5 hipotezleri analiz sonuçlarından elde edilen bulgular literatürdeki bilgilerle paralellik göstermektedir (Wright, 2005; Yılmaz ve Aslan, 2013). H1 hipotezi sonucuna göre, işyerinde yalnızlık duygusu yüksek olan çalışanın lider-üye etkileşimi düzeyinin düşük olacağını söylemek mümkündür.

Lider-üye etkileşiminin iş tatmini ve yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu düşüncesi üzerine kurulan H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. H2 hipotezi analiz sonucundan elde edilen bulgu literatürdeki bilgilerle paralellik göstermektedir (Harris, vd., 2009; Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014). H3 araştırma sorusu analizi sonucuna göre, lider-üye etkileşimi düzeyi yüksek olan çalışanın yaşam tatmini düzeyinin de yüksek olacağını söylemek mümkündür. İşyeri yalnızlığının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü üstlenmesi üzerine

kurulan H6 ve H7 hipotezleri de kabul edilmiştir. H6 ve H7 hipotezleri ile aracılık rolünün incelendiği regresyon analizi sonucunda lider-üye etkileşiminin işyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisine kısmi aracılık ettiği belirlenmiştir. Elde edilen sonuç, işyeri yalnızlığı ile birlikte aracı değişkenin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinin kaybolmadığı, bu ilişkide başka değişkenlerinde rol aldığı şeklinde yorumlanabilir.

Örgütlerde çalışanların hissettiği yalnızlık duygusunun çalışana negatif sonuçlar oluşturacağı söylenebilir. Bu sonuçlardan örgütlerde işyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatmini üzerine etkisinin yapılan analiz sonucu negatif olduğu belirlenmiştir. Ancak liderin izleyicileri ile arasında oluşturduğu olumlu ilişkiler çalışanın negatif duygularını olumlu yönde etkileyebilir. Nitekim yapılan analizde bu durumu doğrulamaktadır. Bu aşamada çalışanın kendisini örgütte sosyal etkileşimden izole olduğunu hissettiği ve etrafında pek çok iş arkadaşı bulunurken kişinin duygusal olarak kendisini yalnız hissettiği duygusal durum için lider-üye etkileşiminin önemli olduğu söylenebilir.

Literatürde işyeri yalnızlığı değişkeninin sonuçlarını inceleyen çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. İşyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatmini üzerine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü üstlendiği şeklinde bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca lider-üye etkileşiminin yaşam tatmini üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırmaya da rastlanmamıştır. Bu nedenlerden dolayı araştırmanın literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın bir kısıdı, zaman ve mali imkânlar göz önünde bulundurularak sadece Çorum il merkezinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu açıdan çalışma modellerinin farklı illerde araştırılması olası farklılıkların tespit edilmesi açısından öneri olarak ifade edilebilir. Çalışmanın örneklem birimi açısından kısıdı ise, verilerin sadece bir kurumdan toplanmış olmasıdır. Bu kısıtlar nedeniyle, sonuçlarla ilgili bir genelleme yapmak mümkün değildir. Yine öneri mahiyetinde, araştırmanın daha büyük örneklem üzerinde tekrarlanması daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabileceğini mümkün kılabilir. Araştırma modellerinin, vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan idari personel üzerinde karşılaştırmalı olarak incelenmesi sonucunda farklı sonuç ve değerlendirmeler elde edilebilir olması da öneri olarak ifade edilebilir. Son olarak özellikle literatürde çok fazla çalışılmamış olması dolayısıyla işyeri yalnızlığı kavramının farklı



değişkenlerle ilişkilerinin araştırılmasının, kavramın gelişimi ve diğer değişkenlerle olan neden sonuç

ilişkilerinin ortaya konulması açısından öneri olarak ifade edilebilir.

## KAYNAKÇA

Baron, M. Reuben ve Kenny A. David (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.

Brayfield, H. A. ve Rothe, H. F. (1951) "An Index of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 35: 307-311.

Cheung, M. F. Y. ve Wu, W.P. (2012) "Leader-Member Exchange and Employee Work Outcomes in Chinese Firms: The Mediating Role of Job Satisfaction", *Asia Pacific Business Review*, 18(1): 65-81.

Çekmecelioğlu, H. G., (2005) "Örgüt ikliminin iş Tatmini ve İsten Ayrılma Niyeti Üzerinedeki Etkisi : Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2): 23-39.

Çekmecelioğlu, H. G. ve Ülker, F. (2014) "Lider-Üye Etkileşimi ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, KOSBED, 28: 35-58.

Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014) "Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1): 126-145.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

Diener, E., Emmons, A. R., Larsen, J. R. ve Griffin, S. (1985) "The Satisfaction With Life Scale", *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71-75.

Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986) "Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development", *Academy of Management Review*, 11(3): 618-634.

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

Eroğlu, K. ve Yılmaz, Ö. (2015) "Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1): 280-308.

Gedik, T., Akyüz, K. C. ve Batu C. (2009) "Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği)", *Kastamonu Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi*, 9(1): 1-11.

Graen, G., Dansereau, F. ve Minami, T. (1972) "Dysfunctional Leadership Styles," *Organizational Behavior and Human Performance*, 7: 216-236.

Graen, G., Novak, M. ve Sommerkamp, P. (1982) "The Effects of Leader-Member Exchange and Job Design on Productivity and Satisfaction: Testing a Dual Attachment Model," *Organizational Behavior and Human Performance*, 30: 109-131.

Graen, B. G. ve 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", *Leadership Quarterly*, 6(2): 219-247.

Harris, K. J., Wheeler, A. R. ve Kacmar, K. M. (2009), "Leader-Member Exchange And Empowerment: Direct And Interactive Effects On Job Satisfaction, Turnover Intentions, And Performance," *The Leadership Quarterly*, 20: 371-382.

İlgin, B. (2013) "Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda Lider Üye Etkileşimi Niteliğinin Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3): 33-56.

Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014), "Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave", *İŞ, GÜÇ, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1): 38-53.

Keser, A. (2003), *Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köker, S. (1991), *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Loi, R., Chan, K. V. ve Lam, L. W. (2014), "Leader-Member Exchange, Organizational Identification, and Job Satisfaction: A Social Identity Perspective", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87: 42-61.

Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y. ve Cummins, R. (2008), "Need for Belonging, Relationship

Satisfaction, Loneliness, and Life Satisfaction," *Personality and Individual Differences*, 45: 213-218.

Monahan, K. (2013), "What Do Values Have To Do With It?: An Exploration Into The Moderating Impact Of Work Values On The Relationship Between Leader-Member-Exchange And Work Satisfaction", *Academy of Strategic Management Journal*, 12(1): 95-111.

Özutku, H. (2007) "Yönetici-Ast Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki", *Amme İdaresi Dergisi*, 40(2): 79-98.

Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008) "Lider-Üye Etkileşimi Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme" *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2): 193-210.

Polatçı, S. ve Keser, A. (2015) "İş Aile Yayıllımının Bireyin İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma", *Gaziosmanpaşa Üniversitesi 3.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*: 30-37.

Saldamlı, A. (2008) "Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 25(2): 693-719.

Scandura, T., ve Graen, G. (1984) "Moderating Effects of Initial Leader-Member Exchange Status on the Effects of a Leadership Intervention", *Journal of Applied Psychology*, 69: 428-436.

Şişman, M. ve Turan S. (2004) "Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (Meb Şube

Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma)", *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 117-128.

Volmer, J.; Niessen, C.; Spurr, D.; Linz, A. ve Abele, A. E. (2011) "Reciprocal Relationships Between Leader-Member Exchange (LMX) and Job Satisfaction: A Cross-Lagged Analysis", *Applied Psychology: An International Review*, 60(4): 522-545.

Yaşlıoğlu, M. M., Pekdemir, I., ve Toplu, D. (2013) "Duygusal Zeka ve Çatışma Yönetiminin Yöntemleri Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Rolü", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22): 191-220.

Yılmaz, E., ve Altınok, V. (2009) "Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(3): 451-470.

Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013), "Öğretmenlerin İşyerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3): 59-69.

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

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

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