

## ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞA BİR BAKIŞ

### A PERSPECTIVE OF ORGANIZATION LONELINESS

Dr. Öğr. Üyesi Seher UÇKUN

Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli MYO, seher.uckun@gmail.com, Kocaeli/TÜRKİYE

Dr. Burcu ÜZÜM

Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli MYO, burcu.uzum@gmail.com, Kocaeli/TÜRKİYE

### ÖZET

Bireyler, hem psikolojik hem de sosyolojik bir yönü olan varlıklardır. Bireyler, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını gidermek için diğer insanlarla bir arada bulunmayı tercih ederler. Bu ihtiyaçlar giderilmediği zaman bireylerde tek başına kalma, kabul görmeme korkusu yaşayabilmektedirler. Bireyler bu korkularının sonucunda kendilerini dış dünyaya kapatırlar. Yalnızlık, tek başına kalmayı tercih etme, yabancılaşma, fiziksel yalnızlık, duygusal yalnızlık gibi farklı boyutlarda incelenebilir. Özel yaşamdaki yalnızlık, çalışma hayatına taşındığında örgütsel yalnızlık ortaya çıkmaktadır. Örgütsel yalnızlık sosyal arkadaşlık ve duygusal yalnızlık olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Örgütsel yalnızlık bireysel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Örgütsel yalnızlık birey ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar yaratır. Örgütsel yalnızlığın olumsuz sonuçlarını; işten ayrılma niyeti, performans düşüklüğü, dikkatsizlik, iş veriminde düşüş, iş stresinde azalma gibi belirtmek mümkündür. Çalışmanın amacını literatür taraması yaparak elde edilen bilgilerin yorumlanarak sunulması oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yalnızlık, örgütsel yalnızlık, örgütsel yalnızlık boyutları.

### ABSTRACT

Individuals are entities that have both a psychological and a sociological aspect. Individuals prefer to co-exist with other people to meet their psychological and social needs. When these needs are not solved, individuals may live alone and fear of not being accepted. Individuals close themselves to the outside world as a result of these fears. Loneliness can be studied in different dimensions such as choosing to remain alone, alienation, physical loneliness, and emotional loneliness. When the loneliness in private life is moved to working life, organizational loneliness arises. Organizational loneliness is discussed in two dimensions as social friendship and emotional loneliness. Organizational loneliness results from individual and organizational factors. Organizational loneliness creates negative consequences for individuals and organizations. Negative consequences of organizational loneliness; It is possible to indicate the intention to quit the job, decrease in performance, inattention, decrease in work efficiency, decrease in work stress. The aim of this study is to interpret the information obtained by literature review.

**Key Words:** Loneliness, organizational loneliness, organizational loneliness dimensions.

### 1. GİRİŞ

Çalışma hayatında yoğun rekabet, örgütlerde çalışanların iş stresine verimlilik ve performans düşüşüne neden olmaktadır. Bu sorunların yaşanması sonucunda bireyler buldukları ortamdan uzaklaşarak yalnız kalmayı tercih ederler. Yalnızlık bireysel bir tercih olabilirken bireysel iletişim becerisinin eksikliği, yanlış anlaşılma korkusu ve kaygısının etkisiyle istenmeyen bir durumda olabilmektedir. Yalnızlık, bireysel bir durum gibi görünse de bireyin etkileşimde bulunduğu sosyal ortamları da olumsuz etkileyebilmektedir. Bireysel eksikliklerden kaynaklanan yalnızlık; çalışma ortamında örgütsel yalnızlığa dönüşür. Örgütsel yalnızlığa etki eden faktörler, nedenleri ve sonuçlarının bilinmesi, örgütlerin bu olumsuz durumla başa çıkabilmesini kolaylaştıracaktır. Bu çalışmada; örgütsel yalnızlıkla ilişkilendirilen kavramların neler olduğunun tespit edilmesi, araştırma sonuçlarının özetlenmesi ve bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara ışık tutması amaçlanmıştır.

### 2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. Yalnızlık

Yalnızlık, Fromm Reichman tarafından 1959 yılında “Yalnızlık” adlı çalışmasında kavramsallaştırılmıştır (Kılıç, 2018: 15). Bir fenomen olarak yalnızlık bireyler için istenilmeyen bir durumdur. Yalnızlık; yabancılaşmış hissedilen (Ozçelik & Barsade 2011: 1) duygusal bir özellik

olup gözle görülmeyen bir zayıflık hali olarak kabul edilmektedir (Kaymaz, Eroğlu & Sayılar, 2014: 38). Genel olarak yalnızlık kavramını, sosyal ihtiyaçlar ve sosyal biliş teorisine dayandıran görüşler mevcuttur (Zhou, 2018: 1007).

Perlman & Peplau (1981: 31)' ya göre yalnızlık; kişinin arzuladığı ve ulaşılmış olduğu sosyal ilişki seviyeleri arasında tutarsızlıktır. Yalnızlık, kişinin istediği sosyal ilişkilerin seviyesi ile mevcut sosyal ilişkiler arasındaki olumsuz fark olarak ortaya çıkar. Kişiyi mutsuz ve rahatsız eden psikolojik bir durumdur.

Peplau & Perlman (1982), Rokach & Brock (1997) ve Weiss (1973)' in tek ve çok boyutlu bir deneyim olarak yalnızlık hakkında görüşleri farklılık gösterse de, yalnızlık kavramına ilişkin ortak unsurları aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür (Rokach, 2014: 50):

- Yalnızlık bir ayrılık deneyimidir.
- Yalnızlık, geçicidir.
- Yalnızlık acı vericidir ve tahammül edilmesi zordur.
- Yalnızlık, insanları anlam arayışa teşvik eder.
- Yalnızlık kişinin algısıyla değişiklik gösterir.

Sosyal yaşamda algılanan yetersizlik durumu olarak kabul edilen yalnızlık, bireyin sosyal yaşamının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Yalnızlıkla ilgili diğer bir varsayım ise, doğrudan kişi ve kişinin deneyimleri ile ilgili olduğudur. Son varsayım ise, hoş olmayan, istenilmeyen, üzücü bir durum olmasıdır. Yalnızlıkla ilgili bilimsel çalışmaların çıkış noktası olup bu üç varsayıma dayanmaktadır (Kaymaz, Eroğlu & Sayılar, 2014: 42). Yalnızlık geçici bir durum olup, zaman zaman kaygı, öfke, umutsuzluk, üzüntü, depresyon gibi belirli aralıklarla kişiler tarafından yalnızlık da yaşanmaktadır (Çavdar vd., 2015: 85).

Yalnızlık, kişinin deneyimlerinin sonucunda pozitif veya negatif bir boyut olarak ele alınabilir. Bu boyutlardan yalnızlık kaygısı negatif bir boyutken; varoluşsal yalnızlık ise pozitif bir boyuttur (Perlman & Peplau, 1981: 33).

Özodaşık (2001) yalnızlığı; fiziksel yalnızlık, kınanma (dışlanma), yabancılaşma, asimilasyon, bireyin seçimi olan yalnızlık ve gerçek yalnızlık şeklinde altı boyutta sınıflandırmıştır (Akgül, 2016: 279). Yapılan araştırmaların çoğunluğunda yalnızlık; duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık olarak iki tür olarak ele alınmaktadır. Sosyal yalnızlık, kişinin düşündüğünden ve arzu ettiğinden daha az sosyal ilişkilerinin olması az sayıda arkadaş ve meslektaş ile ilişki içerisinde olmasıdır. Sosyal yalnızlığın sonucunda kişilerde sıkılganlık, arkadaşları tarafından reddedilme ve reddedileceği düşüncesine kapılma ve marjinal davranış halleri görülür. Duygusal yalnızlık ise; içten ve güvenilir bir arkadaş edinilememesine yönelik öznel bir değerlendirmedir (Şişman & Turan, 2004: 120; Eraslan-Çapan & Sarıçalı; 2016: 58).

Yalnızlık, bireyi ve bireyin üyesi olduğu toplumu da etkileyen bir sorun olarak, örgütsel alanda incelenmesi uygun görülen bir konu olarak değerlendirilmesi mümkündür (Çetin & Alacalar, 2016: 194). Örgütsel yalnızlığı tetikleyici faktörler, örgüt ve birey açısından istenmeyen sonuçlara neden olmaktadır.

## 2.2. Örgütsel Yalnızlık

Örgütsel yalnızlık, kişinin tercihi olmayabilir ya da örgüt içinde diğerlerinin davranışı sonucunda da olmayabilir. Ancak bunun dışında sosyal izolasyon sonucunda örgütsel yalnızlık ortaya çıkabilir (Yaşar, 2007: 239). “Bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma” sosyal çevrenin nesnel özelliklerine vurgu yaparken; yalnızlık, bireyin algısına dayanır (Wright vd., 2006: 59).

Örgütsel yalnızlık, bireyin duygusal olarak kendisini yalnız hissetmesinden çok sosyal çevreden kaynaklanan tek başına kalma halini ifade etmektedir (Cindiloğlu vd., 2017: 192). Bir iş ortamında kişilerarası ilişkilerin yetersiz algılanması, kişinin iş ortamında gerçekleşen ve arzu edilen sosyal

ilişkiler arasındaki bu eksiklik ve bu eksikliğin giderilememesi, yalnızlık duygularına yol açabilir (Wright, 2014: 125).

### 2.2.1. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları

Örgütsel yalnızlığı da yalnızlık gibi iki boyut altında incelemek mümkündür. Bu boyutlardan birisi sosyal arkadaşlık diğeri de duygusal yalnızlıktır. Sosyal arkadaşlık boyutu; bireyin çalıştığı örgütte bir sosyal grup içinde yer edinmemesi (Wright, 2005: 24) ve kendini sosyal ortamın bir üyesi olarak görememesidir (Kılıç, 2018: 19). Sosyal arkadaşlık boyutunda incelenen yalnızlıkta; bireyler utangaçlık, başkaları tarafından kabul görmeme korkusu ve dışlanma hissi yaşarlar (Erdiren-Çelebi & Ertürk 2018: 605). Ayrıca sosyal arkadaşlık boyutunda iletişim yetersizliği önemli rol oynamaktadır (Kaplan, 2011: 33). Örgüt üyelerinin bir araya gelmesi için düzenlenen sosyal aktivitelerde yeterli düzeyde iletişim kuramayan çalışanlar yalnızlık yaşayabilmektedirler.

Duygusal yalnızlık, bireyin diğer bireylerle yakın bir bağ kuramaması nedeniyle yaşadığı kaygı ve duygusal boşluk hissidir (Nartgün & Demirel, 2012: 143). Örgütsel alanda duygusal yoksunluk çalışanın kendini örgütün diğer üyelerine karşı kapatması, duygu ve düşüncelerini örgütün diğer üyeleriyle paylaşmak istememesi olarak ifade edilebilir (Kaplan, 2011: 34). Çalışma ortamından kaynaklanan iletişim eksiklikleri çalışanların duygusal yoksunluk hissine kapılmalarına neden olabilmektedir (Kılıç, 2018: 21). Kaygı, hassas kişilik yapısı, anksiyete, örgüt üyelerinin davranışlarını farklı algılama durumu duygusal yalnızlığın nedenleri olarak belirtilebilir (Erdiren-Çelebi & Ertürk 2018: 605). Normal hayat akışında yaşanan ölüm ve boşanma gibi bazı olaylar sonucu sosyal ilişkilerin ortadan kalkma hali duygusal yalnızlığa neden olabilir (Şişman & Turan 2004: 120). Güven, takdir edilme, beğenilme ve övülme gibi unsurlar arkadaşlık ilişkilerinin yapılanmasında ve duygusal yalnızlığın ortadan kaldırılmasında önemli bir yer tutacaktır.

### 2.2.2. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel yalnızlığı etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında incelemek mümkündür (Wright, 2005: 126; Kaplan, 2011: 36; Çetin & Alacalar, 2016: 194; Kılıç, 2018 11-13; Zhou, 2018: 1011-1013):

Yapılan araştırma sonuçlarında yalnızlığı etkileyen bireysel faktörler cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem, aylık gelir durumu, ikamet edilen yer, kişilik özellikleri olarak bulunmuştur.

Yalnızlık düşük öz saygı, sosyal iletişim becerilerinde eksiklik (Keser & Karaduman, 2014: 181), düşük yaşam tatmini (Doğan vd., 2009: 277), depresyon, alkol kullanımı, yalnızlık duygusunun aşırı yemek yeme ihtiyacıyla bastırılması ve intihar gibi geniş kapsamlı psikolojik sorunlarla ilişkilendirilmektedir (Yüksel vd., 2013: 278).

Örgütsel yalnızlığı etkileyen faktörlerden bir diğeri olan örgütsel faktörler ise; örgüt iklimi, iş yükü, örgütsel iletişim, örgüt içi rekabet, çalışma arkadaşları desteği, iş dışı destek, yönetici desteği, topluluk ruhu, iş tatmini, algılanan iş stresi, örgütsel bağlılık (Doğan vd., 2009: 277) olarak belirtilmektedir.

### 2.2.3. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları

Wright (2005: 126-128), örgütsel yalnızlığın sonuçlarını işten ayrılma niyeti örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti, iş yeri stresi, yaşam memnuniyeti olarak belirtmiştir. Ayrıca Yılmaz (2008: 1087) örgütsel yalnızlığın iş performansı ve örgütsel bağlılığı da etkileyebileceğini belirtmiştir. Benzer bir sonuç olarak Özçelik & Barsade (2011: 2), yalnızlığı yabancılaşmayla açıklarken yabancılaşmanın güven eksikliğinden kaynaklandığını bu durumda çalışma ortamında dikkat eksikliğine ve performans düşüşüne neden olduğunu ifade etmişlerdir. Hem bireysel hem de örgütsel yalnızlık yaşayan kişiler, güçsüz hissetme, kararsızlık ve bulunduğu ortamdan ayrılma gibi sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır (Akar, 2015: 408).

### 3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Literatür taraması sonucunda örgütsel yalnızlıkla ilişkilendirilen kavramlar olarak; kariyer ve iletişim becerisi (Reinking ve Bell, 1991), sosyal destek (Wright, 2005), liderlik (Rokach, 2014) lider-üye etkileşimi (Cindiloğlu, 2017), işten ayrılma niyeti (Demirbaş & Haşit, 2014), yaşam doyumu (Yılmaz & Aslan, 2013, Cindiloğlu, 2017), iş tatmini ve işten ayrılma niyeti (Erdiren Çelebi & Ertürk, 2018), iş doyumu (Şişman ve Turan, 2004), örgütsel güven (Kaplan, 2011), duygusal zeka ve psikolojik sermaye (Mercan vd., 2015), örgütsel vatandaşlık (Keser & Karaduman, 2014), işten ayrılma niyeti (Kaymaz vd., 2014), örgütsel bağlılık (Ayazlar & Güzel, 2014), örgütsel bağlılık ve yaşam memnuniyeti (Yılmaz, 2008), iş doyumu ve işkoliklik (Akar, 2015), işkoliklik (Karaeminoğulları vd., 2013), örgütsel sessizlik (Nartgün & Demirer, 2012), iş yerinde dışlanma ve presenteeism (Kılıç, 2018), sinizizm ve istismarcı yönetim, (Ay, 2015) iş performansı (Ozcelik & Barsade, 2011) gibi araştırmaların yapıldığı görülmüştür.

Örgütsel yalnızlık psikolojik olarak iyi olma halini olumsuz etkilerken, örgüt üyelerinin duygusal farklılıkları azalan duygusal bağlılıklara neden olur ve iş performansını etkiler (Ozcelik & Barsade, 2011; Yılmaz & Aslan, 2013: 60). Keser ve Karaduman (2014: 195), örgütsel vatandaşlık ile yalnızlık arasında ters bir ilişki bulmuşlardır. Ayrıca kıdemi yüksek olan öğretmenlerde iş yaşamında yalnızlık düzeyinin arttığı görülmüştür. Yönetim kademelerinde yukarı çıkıldıkça amirlerin yalnızlık düzeyinde artış olduğu bilinmektedir. Karaeminoğulları (2013: 285), işkoliklikle yalnızlık arasında bir ilişki bulmuştur.

Yalnızlık ve cinsiyet ilişkisi incelendiğinde, erkeklerin kadınlara göre daha yalnız oldukları saptanmıştır. Bu durum kadınların daha çabuk sosyalleşmesiyle açıklanmıştır (Yüksel, 2013: 282). Örgütsel yalnızlık düzeyinin yaşa, çalışma alanına, unvana, yöneticilik görevine ve ders yüküne göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat cinsiyete, medeni duruma ve ücret memnuniyetine göre ise anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi tespit edilmiştir (Demirbaş & Haşit, 2016: 153). Ay (2015: 1125), istismarcı yönetimin, sosyal yalnızlığı etkilemediğini ancak duygusal yalnızlaşmaya neden olduğunu tespit etmiştir. Kaymaz vd. (2014: 50) ise, yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki bulmuşlardır

Ayazlar ve Güzel (2014: 324) diğer araştırma bulgularından farklı olarak, işten ayrılma sonucu örgüte maliyet getireceğine vurgu yapmışlar, çalışanın “birisine ihtiyacı olduğu” düşüncesiyle örgüte devam bağlılığın sergilendiği görülmüştür. Bu sonuç, Türk kültürü açısından düşünüldüğünde de belirsizlikten kaçma eğilimi gösteren bireylerin devam bağlılığı düzeylerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Rokach (2014: 55-56), örgütsel yalnızlıkla baş etme stratejileri olarak; koçluk, iş arkadaşı desteği almayı kendini manevi yönden geliştirme gibi uygulamaların yapılabileceğini açısından öne sürmektedir. Ayrıca örgütte sosyal aktivitelerin düzenlenmesi, iletişim becerilerini geliştirici eğitimlerin verilmesi örgütsel yalnızlıkla baş edebilmede olumlu sonuçlar ortaya koyacaktır.

Örgüt kültürü, haber uçurma, psikolojik dayanıklılık, örgütsel destek, örgütsel yabancılaşma ile örgütsel yalnızlık kavramlarının birlikte ele alınabileceği görülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Akar, H. (2015). “Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5): 405-417.
- Akgül, H. (2016). “Yalnızlık Duygusu ve Ölçümü”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(9): 273-289.
- Ay, F. (2015). “İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41): 1116-1126.

- Ayazlar, G. & Güzel, B. (2014). "The Effect of Loneliness in The Workplace on Organizational Commitment", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131: 319-325.
- Cindiloğlu, M., Polatçı, S., Özçalık, F. & Gültekin, Z. (2017). "İşyeri Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü", *Ege Akademik Bakış*, 17(2): 191-200.
- 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.
- Çavdar, D., Bağcı, V., Çorbacı, E. C., Sarıtaş, S. & Taşdelen-Yayvak, M. K. (2015). "Adaptation of De Jong Gierveld Loneliness Scale into Turkish", *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(9): 84-92.
- Demirbaş, B. & Haşit, G. (2016). "İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1): 137-158.
- Doğan, T., Çetin, B. & Sungur, M. Z. (2009). "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10: 271-277.
- Eraslan Çapan, B. & Sarıçalı, M. (2016). "The Role of Social and Emotional Loneliness in Problematic Facebook Use", *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 17(3): 53-66.
- Erdiren-Çelebi, M. & Ertürk, E. (2018). "Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2): 603-618.
- Kaplan, M. S. (2011). "Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya*.
- Karaeminoğulları, A., Bozkurt, S., Doğan, A. & Yavaş Bozkurt, A. (2013). "İşyerinde Yalnızlık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", 281-186, 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. Sakarya, 15-16 Kasım.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. & Sayılar, Y. (2014). "Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave". "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16(1): 38-53.
- Keser, A. 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.
- Kılıç, B. (2018). "İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.
- Ozcelik, H. ve Barsade, S. (2011). "Work Loneliness and Employee Performance", *Academy of Management Proceedings*, 2011(1): 1-6.
- Mercan, N., Demirci, K., Ergun-Özler, D. & Oyur, E. (2015). "İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5): 197-211.
- Nartgün, Ş. S. & Demirer, S. (2012). "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri", *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 7(2): 139-156.

- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1981). "Toward a Social Psychology of Loneliness". (Eds.). R. Gilmour, & S. Duck, *Personal Relationships: 3. Relationships in Disorder*, 31-56. London: Academic Press.
- Reinking, K. & Bell, R. (1991). "Relationships Among Loneliness, Communication Competence, and Career Success in a State Bureaucracy: A Field Study of The Lonely At The Top", *Maxim. Communication Quarterly*, 39(4): 358-373.
- Rokach, A. (2014). "Leadership and Loneliness". *International Journal of Leadership and Change*. 2 (1): 48-58.
- Şişman, M. & 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.
- Wright, S. L. (2005). "Loneliness in the workplace". A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology at the University of Canterbury.
- Wright S.L, Burt C.D.B. & Strongman KT. (2006). "Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development", *NZ J Psychology*, 35(2): 59-68.
- Wright, S. L. (2014). "Coping with Loneliness At Work". (Ed). A. Rokach, A. Shaked. *Addressing Loneliness: Coping, Prevention and Clinical Interventions*, Chapter: 8, 123-134. Publisher: Psychology Press.
- Yaşar, R. (2007). "Yalnızlık", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1): 237-260.
- Yılmaz, E. (2008). "Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals", *Social Behavior and Personality*, 36(8): 1085-1096.
- Yılmaz, E. & Aslan, H. (2013). "Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Pegem Journal of Education & Instruction*, 3(3): 59-69.
- Yüksel, M. Y., Özcan, Z. & Kahraman, A. (2013). "Orta Yaş Öğretmenlerin Yalnızlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(4): 277-285.
- Zhou, X. (2018). "A Review of Researches Workplace Loneliness Psychology", *Psychology*, 8(9): 1005-1022.