



Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2019, 3(4): 882-901.

DOI: [10.26677/TR1010.2019.217](https://doi.org/10.26677/TR1010.2019.217)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Personel Güçlendirme ve Güç Mesafesinin, İş Yerinde Yalnızlık Duygusu ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Gönen Termal Örneği

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bandırma, e-posta: eorucu@bandirma.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3301-7496>

Öğr. Gör. Volkan AKGÜL, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Gönen Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü, Bandırma, e-posta: vakgul@bandirma.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1248-1425>

Öğr. Gör. Canan ŞEKER, Nişantaşı Üniversitesi, Nişantaşı Meslek Yüksekokulu, İstanbul, e-posta: canan.arслан@nisantasi.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3762-3896>

Öz

İşletmelerin insan kaynakları yönetiminde, nitelikli personel bulma ve bulunan bu personelin elde tutulması oldukça önemli bir konudur. İş yerlerinde çalışan personelin; verimlilik ve motivasyonlarına negatif tesir eden, personel güçlendirme ve güç mesafesi kavramlarının işyerinde çalışanların kendilerini yalnız hissetmelerine ve bunun da etkisiyle iş yerinde ayrılma niyetini etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada amaçlanan; termal otel işletmelerinde istihdam edilen çalışanların, algıladıkları güç mesafesi ile işletme tarafından uygulanan personel güçlendirme faaliyetlerinin; çalışanların işyerinde yaşadıkları yalnızlık duygusu ile işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmada; Balıkesir ili, Gönen ilçesinde faaliyette bulunan termal otel işletmelerinde görev alan 205 çalışana anket uygulanmış, elde edilen veriler üzerinde; tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik ve geçerlik analizleri, doğrulayıcı faktör analizi, hipotez testleri ve değişkenlerin arasındaki ilişkiyi test etmek için ise yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda; yalnızlık duygusu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ayrıca personel güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve algılanan güç mesafesi ile yalnızlık duygusu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Güç mesafesinin işten ayrılmayı istatistiksel anlamda etkilemediği görülürken, personel güçlendirme de yalnızlık duygusunu etkilemediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Personel Güçlendirme, Güç Mesafesi, İşten Ayrılma Niyeti, İş Yerinde Yalnızlık Duygusu, Termal Turizm İşletmeleri.

Makale Gönderme Tarihi: 28.05.2019

Makale Kabul Tarihi: 02.10.2019

Önerilen Atıf:

Örücü, E., Akgül, V. ve Şeker, C. (2019). Personel Güçlendirme ve Güç Mesafesinin, İş Yerinde Yalnızlık Duygusu ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Gönen Termal Örneği, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 882-901.

© 2019 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



Journal of Turkish Tourism Research

2019, 3(4): 882-901.

DOI: [10.26677/TR1010.2019.217](https://doi.org/10.26677/TR1010.2019.217)

ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: <https://www.tutad.org>



RESEARCH PAPER

The Effect of Employee Empowerment and Power Distance on the Intention to Leave the Job and Workplace Loneliness: Gönen Thermal Sample

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ, Bandırma Onyedi Eylül University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Bandırma, e-mail: eorucu@bandirma.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3301-7496>

Lecturer Volkan AKGÜL, Bandırma Onyedi Eylül University, Gönen Vocational School, Department of Tourism and Hotel Management, Bandırma, e-mail: vakgul@bandirma.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1248-1425>

Lecturer Canan ŞEKER, Nişantaşı University, Nişantaşı Vocational School, İstanbul, e-mail: canan.arслан@nisantasi.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3762-3896>

Abstract

Finding well-qualified employees and keeping them in business is a very crucial issue in human resources management of companies. It is considered that the concepts of personnel empowerment and power distance, which have a negative impact on productivity and motivation of personnel in workplace, cause the staff to feel workplace loneliness, and with the influence of this, it might affect their intention to quit. This study aims to investigate the effects of the perceived power distance of employee employed in thermal hotel businesses as well as personnel empowerment activities implemented by these businesses on workplace loneliness and intention to leave the job. In this study, a survey was conducted on 205 employees of thermal hotel establishments operating in Gönen district of Balıkesir province. Descriptive statistics, reliability and validity analyses, confirmatory factor analysis, hypothesis tests, and structural equation modeling were employed to test the relationships between the variables. The results of the study indicated that there was a significant and positive relationship between workplace loneliness and intention to leave the job. Moreover, a negative relationship was found between employee empowerment and intention to leave the job. Another significant positive relationship was found between workplace loneliness and perceived power distance. As a final remark, power distance was not found to be statistically affecting quitting, in a similar way, employee empowerment did not significantly affect the perceived power distance.

Keywords: Employee Empowerment, Power Distance, Intention to Leave the Job, Workplace Loneliness, Thermal Tourism Enterprises.

Received: 28.05.2019

Accepted: 02.10.2019

Suggested Citation:

Örücü, E., Akgül, V. and Şeker, C. (2019). The Effect of Employee Empowerment and Power Distance on the Intention to Leave the Job and Workplace Loneliness: Gönen Thermal Sample, *Journal of Turkish Tourism Research*, 3(4): 882-901.

© 2019 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

GİRİŞ

İnsanın yaşayabilmek için üretme, ürettiklerini bölüşme ve tüm bu faaliyetleri yerine getirirken ortaya çıkan ilişkilerin bütününe anlatabilmek için ekonomi kavramını tanımlamak gerekmektedir. Ekonomi, sonsuz olan ve sürekli yinelenen insan istek ve ihtiyaçlarını, kıt mal ve hizmetlerle optimal seviyede karşılamaya yönelik çabaların tümü olarak tanımlanabilir (Can ve Güney, 2011:22). Ekonomi tanımı bize aynı zamanda bir işletmenin varoluş sebebini de açıklamaktadır. Ekonomi ve işletmeyi aynı paydada buluşturan üretim, tüketim, dağıtım ve ticaret gibi bileşenler, işletmeleri ekonomik sistemlerin ayrılmaz bir parçası haline getirmektedir.

Münferit olarak ülke ekonomilerinin ve küreselleşmenin de etkisi ile dünya ekonomisinin ayrılmaz bir parçası olan işletmeler; insanların istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına mal ve hizmet üreten ekonomik birimlerdir (Erbası ve Karaca, 2015:64). Diğer bir deyişle işletmeler; üretim faktörlerini bir araya getiren ve bu durum ile ortaya çıkan faydayı paydaşları ile bölüşen bir sosyo-teknik yapılanmadır.

İşletmelerin en temel fonksiyonu olan üretim, mal ve hizmetlerin miktarını ya da faydasını artırmaya yönelik çabaların tümü olarak nitelendirilebilir (Ertürk, 2009). Diğer ifadeyle üretim; üretim faktörlerinin uyumlaştırılması anlamına gelmektedir. Üretim faktörlerinden olan emek üretimi gerçekleştirecek olan insan kaynağını işaret etmektedir. Daha geniş bir pencereden bakıldığında; emek aynı zamanda, var olan sermayesini insanların istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için üretim sürecine dâhil eden girişimciyi ifade etmektedir. Emek; teknolojiyi üreten ve insanlığın faydasına sunan araştıran ve sorgulayan beyinleri ifade etmektedir. Bilgiyi üreten emek, insanı üretim faktörleri içindeki en kıymetli bileşen haline getirmektedir. Bu nedenle insan, üretim söz konusu olduğunda 'insan kaynağı' olarak anılmaktadır.

İşgücü devir hızı bir işletmede çalışanların giriş çıkış hareketliliği hakkında bize bilgi vermektedir. İşgücü devri; bir örgütte istifa, kovulma, işe alma gibi faaliyetler sonucu işgücü sayısında oluşan değişimleri tanımlamaktadır (Balci, 2010). Örgütün ihtiyaç duyduğu nitelikteki işgücünün işe alınması, örgüt amaçları doğrultusunda yeteneklerini sergileyebileceği doğru pozisyona konumlandırılması ve diğer motive edici araçlar sayesinde işten çıkmamasının sağlanmasının işletmenin yararına olacağı düşünülmektedir. İşte bu bileşenleri sağlayan bir örgütte işgücü devir hızının düşük olduğu söylenebilir. İşgücü devir hızının yüksek olduğu durumlar ise işletmeler tarafından istenen bir durum değildir. İşgücü devir hızı sektörel olarak farklılaşabilmektedir. Turizm sektörü işgücü devir hızının yüksek olduğu sektörlerin başında gelmektedir. Bu çalışma ile turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin personel güçlendirme uygulama seviyelerinin ve çalışanların güç mesafesi algısının, çalışanın işyerinde yalnızlık duygusuna kapılmasına ve bu durumun işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır.

TEMEL KAVRAMLAR

Personel Güçlendirme

Birçok tanımı olan güç, işletmeler için farklı anlamları ifade edebilmektedir. Bu kavram, insan söz konusu olduğunda temelde etkinliği ve önemi büyük olan nitelik anlamına gelmektedir. Küreselleşmenin etkisi ile neredeyse tek bir pazar haline gelen dünyada rekabette öne geçmek isteyen işletmeler için güç, insan kaynağının güçlendirilmesi anlamını taşımaktadır.

Üretim sürecindeki en kıymetli sermayenin bilgi olması, insanı bu süreçteki en önemli faktör haline getirmiştir. Müşterilerin farklılaşan ve mütemadiyen değişen istekleri, çalışanların daha fazla yetkilendirilmesi ihtiyacını doğurmuştur (Quinn ve Spreitzer, 1997). Çalışanların inisiyatif

almaları ve inovatif düşünme tarzını benimsemelerinin müşteri tatmini için kaçınılmaz olduğu bir dönemde güçlendirme kavramı ortaya çıkmıştır (Drucker, 1988). Personel güçlendirme kavramının tarihi incelendiğinde birçok farklı betimleme karşımıza çıkmaktadır. Personel güçlendirmeyi bir güdüleme faktörü olarak tanımlayan yazarlar olduğu gibi (Kabak, 2014:10); çalışanların paylaşma ve dayanışma ile ekip çalışmasına katkıda buldukları ve bu sayede yönetim kararlarına katılımlarının sağlandığı bir süreç olarak da tanıma katkıda bulunanlar olmuştur (Koçel, 2014:470). 1990'lı yıllardan sonra önemi daha çok anlaşılan personel güçlendirme kavramı, günümüzde gitgide daha da popülerleşmektedir. Farklı ifade ediş biçimlerine rağmen güçlendirmede altı çizilen en önemli şey, kişinin kendi etkinliği hakkında inancının güçlendirilmesi davranışının örgütlere kazandırılması olmuştur (Conger, 1989:17). Örgüt tarafından daha güçlü kılınan insan kaynağı, kendine çok daha fazla güvenecek ve kendisi, parçası olduğu örgüt ve en nihayetinde örgütün de parçası olduğu toplum için daha iyi şeyler yapmış olacaktır. Güçlendirilen çalışan örgüt içinde daha aktif olacağı için daha verimli olacak ve örgütün başarısını katlamasını sağlayacaktır (Pelin, Öztürk ve Arslantürk, 2011:387).

Personel güçlendirme yaklaşımı çalışanların karar verme haklarının onlara verilmesini ifade ettiği kadar; kendilerini geliştirme fırsatlarını da çalışanların elinden almamak gerektiğini savunmaktadır (Koçel, 2005:414). Güçlendirmenin anlam kazanabilmesi için ise yetki ve sorumluluğun ahenk içinde ve denk hareket etmesi şarttır. Sonuç olarak personel güçlendirmenin çalışanın hayatının her alanına yaptığı olumlu etkiler, örgütler tarafından üretim enerjisine dönüştürüldüğünde herkesin kazandığı bir mutabakat örneği sergilenecektir.

Güç Mesafesi

Güç, yönetim için önemini eski zamanlarda olduğu gibi modern yönetim anlayışında da korumaktadır. Toplumsal olduğu kadar örgütsel yaşamda da insanların güç ile olan ilişkisi araştırmacıların dikkatini çekmiş ve bireylerin güce sahip olanlara yakın olma isteği pek çok defa irdelenmiştir. Çalışanların gücü elinde bulunduranlarla ilişkilerinin örgütsel açıdan ifade edilmesi güç mesafesi kavramını gündemimize taşımaktadır.

Güç mesafesi kavramı, ilk defa 1960'lı yıllarda, bireyler arasındaki güç derecelerinin farklılaşmasını tanımlamak üzere sosyal psikolog Mauk Mulder tarafından kullanılmıştır. Sonraki dönemde Greert Hofstede güç mesafesi kavramını, bir ülkenin milli kültürü ile başka kültürleri karşılaştırmada kullanılacak bir değişken olarak tanımlamıştır. Hofstede, bireylerin davranışları altında yatan temel sebebi içinde buldukları toplumun kültürel özelliklerine bağlamıştır. Hofstede'e göre toplumun genelinde kabul gören ortak değerler kültürün temel bileşeni olarak nesilden nesle aktarılır (Hofstede ve Minkov, 2010).

Güç mesafesi yüksek olan toplumlarda statü önemlidir. Çünkü insanlar güçlü olduklarını gösterebilecekleri ait oldukları bir yer olmasını isterler. Düşük güç mesafesi olan kültürlerde ise insanlar kendilerini daha düşük güçte gösterme eğilimindedir (Hofstede, 2002:63). Örgütsel açıdan bakıldığında güç mesafesi yüksek toplumlarda gücün tek merkezde toplandığı dikkat çekmektedir. Bu örgütlerde çalışanlar yöneticilerinin izni ve yönlendirmesi ile hareket eder, inisiyatif almazlar. Daha düşük güç mesafesine sahip örgütlerde ise çalışanların kararlara aktif katılımı ön plandadır.

Bir toplumdaki bireylerin eşitsizliği kabullenme derecesi ise yine güç mesafesini işaret etmektedir. Benzer nedenlerle örgütlerde çalışanların yöneticiler ile ilişkisinde belirleyici olan unsur güç mesafesidir (Jahangirov, 2012:60). Güç mesafesinin yüksekliği bir örgütte çalışanların kararlara aktif katılımını engellediği gibi inisiyatif almalarını da zorlaştırabilmektedir. Bu durum kurum içi iletişimi bozacağı için örgütsel gelişimi baltalayacaktır (Ghosh, 2011:90). Gücün

toplumu oluşturan bireyler arasına koyduğu mesafe, toplumun sınıflandırılması sonucuna varmaktadır. Bu da algılanan güç mesafesinin zamanla toplumda kemikleşmesi ve kültürel aktarım yoluyla sonraki nesillere aktarılması anlamına gelmektedir. Yüksek güç mesafesi algısına sahip ülkelerdeki insanlar, gücü zamanla toplumun gerçeği olarak benimsemektedir (Terzi, 2004:71).

İşten Ayrılma Niyeti

‘İşyerindeki çalışma koşullarından tatmin olmayan çalışanların yapmayı planladıkları aktif ve yıkıcı eylemlerin bütünü’ olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti, iş tatmini ile yakından ilişkili bir kavramdır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini çalışanın gündemine taşıyan önemli faktörlerdendir (Gaertner, 1999:480). İşten ayrılma niyeti çalışanın işten ayrılma davranışını sergilemeden önceki durumdur (Teoman, 2007:35). İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışına dönüşmesini bir süreç olarak değerlendirecek olursak, çalışan tarafından bu süreçte yer alan değerlendirme kriterleri yönetim tarzı, ücretlendirme, kariyer geliştirme gibi örgütsel unsurlardan oluşabileceği gibi; ülkedeki işsizlik oranları, işgücü piyasasındaki rekabet ya da ülkedeki ücretler genel seviyesi gibi ulusal faktörler de olabilir (Şahin, 2011: 277). İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışına dönüşmesi, örgütler açısından istenen bir durum değildir. Örgütler çalışanlarının performansını geliştirmek için onların beşerî sermayesine değer katmaktadır. Diğer bir ifadeyle işletmeler, çalışanını yetiştirmek adına para ve zaman harcamaktadır. Bu durum işten ayrılma niyetinin işletmeler tarafından irdelenmesi gerekliliği sonucunu doğurmaktadır (Porter, 1973:603).

Çalışanı işten ayrılma düşüncesine sevk eden birçok neden olabilir. Örneğin, çalışanın yaşadığı rol çatışması, aşırı iş yükü, yönetici desteğinin yoksunluğu, örgütsel bağlılığın sağlanamaması, yetersiz ücret ve çalışma koşulları, çalışanların motivasyon eksikliği gibi çok farklı şeyler sıralanabilir (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015:503). (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013); 140 tekstil sektörü çalışanına anket uygulayarak yapmış oldukları çalışmada; işyerinde algılanan adalet duygusu yüksekliğinin, çalışanların performansını arttıracacağı ve işten ayrılma niyetini de azaltacağını tespit edilmiştir. Çalışanda işten ayrılma niyetinin oluşmasını sağlayan faktörlerin çeşitliliği ve fazlalığı örgüt yöneticilerinin bu konuya hassasiyet göstermelerini gerekli kılmaktadır.

İşyerinde Yalnızlık Duygusu

Yalnızlık kelime anlamı olarak başka bireylerden uzak durma, yanında başkaları bulunmama halini ifade etmektedir. İnsanların fiziksel olarak birbirlerinden uzak olması durumu yalnızlık olarak adlandırılrsa da yalnızlık; kişilerin birbirleri ile paylaşacakları sosyal etkileşimin yok olması anlamını taşımaktadır (Mercan, 2012:210). Modern insanın en çok sorun yaşadığı konular arasında olan yalnızlık, aslında insanın başkaları tarafından anlaşılma ihtiyacının giderilmemesi ve bu nedenle giderek fiziksel ve ruhsal uzaklaşma yaşanmasıyla birlikte bu durumun insan hayatında genele yayılması olarak da ifade edilebilir (Ernst ve Cocioppo, 1999).

Kişinin bireysel özellikleri yalnızlık duygusu yaşamasında etkili olabileceği gibi içinde bulunduğu sosyal durum da bu duyguyu tetikleyebilmektedir (Keser, 2015:22). Bazen kişi sosyal hayat içinde aktif olmasına rağmen yalnızlık duygusundan uzaklaşmamaktadır (Kaplan, 2011:32). İş yaşamında yalnızlık, genel yalnızlıkla bağlantılı olabileceği gibi aslında iş ortamında aktif olan bir yalnızlıktır. Yani sosyal yaşamında yalnızlık duygusu yaşamayan bir birey iş yaşamında kendini yalnız hissedebilmektedir. Kişinin iş yaşamında dışlanmışlık ve yalnızlık

hissetmesi artık konunun bireysel alandan çıkıp örgütsel etkileri üzerinde düşünülmesi gereken bir konu olduğunu göstermektedir (Doğan, 2009).

İş yerinde yalnızlık iş ortamındaki sosyal çevreden soyutlanma, sosyal iletişim ağının eksik olması, kişisel özellikler ya da yöneticiler tarafından desteklenmeme gibi durumlarda kendini gösterebilmektedir. İnsan kaynağının kişilik özellikleri de iş yerinde yalnızlığın etkisini artırabilmektedir. Bir işletmedeki tüm çalışanların bireysel özellikleri de birbirleri ile olan etkileşimlerini etkileyeceği için, iş yerinde yalnızlık duygusuna sebep olan faktörler arasında gösterilebilmektedir (Keser, 2015:15). Kendini geliştirme, gerçekçi ve ölçülebilir hedefler koyma, sosyal destek ağı, dini inanç ve sosyal aktivite artışı, kişinin yalnızlıkla mücadele etmesi için geliştirilen yöntemlerden sadece birkaçıdır. Örgütsel olarak yalnızlıkla mücadele etmek ise bireysel çabadan çok örgütsel bir çaba gerektirmektedir. Bu nedenle örgütler çalışanlar arasındaki uyumu destekleyecek aktiviteler planlamalı ve diğer yönetsel tüm faaliyetleri iş yerinde yalnızlık duygusunun yıkıcı etkilerini göz önünde bulundurarak düzenlemelidir (Sezen, 2014:40).

Termal Turizm ve Gönen Kaplıcaları

Günümüzde insanlar güneş-deniz kum olgusunun dışında termal sulardan yararlanma, sağlık, önleyici tedavi, zinde kalma ve eğlence amacı ile de seyahat etmektedirler. Gelişmiş ülkeler sağlık giderlerini düşürmek, aynı zamanda vatandaşlarının sosyal, kültürel ve duygusal ihtiyaçlarını gidermek amacı ile sağlık turizmini arz eden ülkelere yönelmektedirler (Demir, 2018,16). "Termal turizm, doğal şekilde belirli sıcaklığa sahip olarak yeryüzüne çıkan ve faydalı mineralleri içeren şifalı suların, şifalı çamur ve buharların bulunduğu yörelerde, yöreye özgü iklim şartları içerisinde gerçekleşen turizm türüdür" (İlban, Akkılıç ve Yılmaz, 2011,40).

Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü'nün 2007-2023 yıllarını kapsayan "Termal Turizm Master Planı" hedefleri içerisinde 4 bölgede birer pilot turizm merkezinin öncelikli olarak geliştirilmesi öngörülmüştür. Bu bölgelerden "Güney Marmara Termal Turizm Bölgesi" içerisinde Balıkesir de yer almaktadır.

"Gönen kaplıcaları, ülkemizin tektonik sistemlerinden olan Kuzey Anadolu Fay Hattı üzerinde bulunmaktadır. Saha genelde Yenice –Gönen ve Gönen- Manyas fay hatları ve bunlara bağlı diğer kollar tarafından şekillendirilmiştir. Gönen kaplıcaları bu tektonik yapıya bağlı olarak oluşmuştur" (Çetin, Özşahin, 2011:320). 1973 yılında Turizm ve Tanıtma Bakanlığı Turizm Genel Müdürlüğü tarafından Sağlık turizminin geliştirilmesine yönelik önemli kür merkezlerinin seçilmesi ve planlama çalışmalarının yapılması gündeme gelmiştir. Bu kapsamda ilk uygulama "Gönen Termal Su Şehri 1. Etap Projesi" ile uygulama planı hayata geçirilmiştir. Bu projenin amacı, termal turizme dönük modern kaplıca anlayışının ülkemizdeki ilk uygulaması ve ilk örneği olarak değerlendirilebilir (Çekirge, 1977,1).

KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZLER

İş Yerinde Yalnızlık Duygusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Literatürde iş yerinde yalnızlığın boyutları ve sonuçlarına dair yapılan araştırmalar, farklı farklı alanlara dikkat çekmektedir. Örneğin yaklaşık 250 küçük işletme sahibi ile görüşmeler yapan (Gumbert ve Body, 1984), küçük işletme sahiplerinin sık sık yalnızlık hissine kapıldıklarını ortaya çıkarmışlardır. (Cubitt ve Burt, 2002) ise; 300 okul müdürünün iş yerindeki yalnızlıklarının incelendiği bir araştırma yapılmış ve çalışma neticesine göre eğitimcilerin; mesleki

tükenmişliklerine, iş yerinde yalnızlık duygusu eklendiğinde kişisel başarının azaldığı görülmüştür.

(Yılmaz ve Altınok, 2009); okul yöneticilerinin yalnızlık duygusu ile yaşam doyum düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. (Yılmaz, 2011) ise çalışmasında; öğretmenlerin insani değer tercihleri ile iş yerindeki yalnızlığın duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Takip eden yıllarda (Frostad, 2015); ortaokulda okurken öğretmenlerinden yeterli destek göremeyen ve yalnızlık duygusu yaşayan öğrencilerin okulu bırakma eğilimde olduklarını yaptığı çalışma ile ortaya koymuştur. (Yılmaz ve Eroğluer, 2018) tarafından, 403 Otel çalışanına yapılan araştırmada ise; iş yerindeki yalnızlık duygusunun işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

İş yerinde yalnızlık duygusunun sebep olduğu durumları örgütsel temelde araştıran birçok farklı araştırma, bağımlı değişken olarak aldığı bu kavramın birçok farklı bağımsız değişkenle ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmada ise iş yerinde yalnızlık duygusunun işten ayrılma niyetine etkisi incelenmek istenmiştir. Bu amaçla oluşturulan modelde ortaya çıkan ilk hipotez şu şekildedir:

H1: İş yerinde yalnızlık duygusu çalışanların işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

Personel Güçlendirme ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Örgüt çalışanlarının kendilerini güçsüz hissetmesinin sebeplerini ve güçlendirmeyi etkileyen çevresel etmenleri inceleyen (Conger ve Kanungo, 1988); güçlendirmeyi ve örgütteki etkilerini ortaya koyan bir model geliştirmişlerdir. Ayrıca yaptıkları araştırmada güçlendirme sürecinin teorik ve pratik uygulamalarını ele almışlardır. Bu çalışmadan kısa süre sonra (Thomas ve Velthouse, 1990); güçlendirme için bilişsel bir model ortaya koyarak güçlendirmeyi içsel görev motivasyonu olarak tanımlamışlardır. (Cook, 1994) ise; güçlendirme kavramının kültürel öğelerini ortaya koyan bir çalışma yapmıştır ve güçlendirmenin örgütlerin tahmin ettiği kadar daha büyük bir öneme sahip olduğunu ortaya çıkarmanın yanı sıra; çalışanın ve dolayısıyla örgütün performansında olumlu bir etkiye sahip olduğunu da ispatlamışlardır. (Kirkman ve Rosen, 1999), ABD’de bulunan dört farklı şirketten 100’ün üzerinde insan kaynağı ile yaptıkları çalışma sonunda, güçlendirme uygulamalarının aktif olduğu şirketlerde çalışanların, olmayanlara oranla daha üretken oldukları ve geleceği doğru yorumlama kabiliyetlerinin geliştiğini gözlemlemişlerdir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş tatmininin, personel güçlendirme uygulamalarının aktif olduğu şirketlerde daha yüksek olduğu görülmüştür (Çankaya, 2018:48).

İran’da 1000 kadar çalışan üzerinde yapılan araştırmada personel güçlendirme ve örgütsel etkililik arasındaki ilişki incelenmiştir (Dizgah vd., 2011:970). Çalışma sonunda aralarında zayıf bir ilişki bulunmasına rağmen, personel güçlendirme uygulamalarının örgütsel etkililik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Benzer şekilde (Hoxha, 2015); örgütsel etkililik ve personel güçlendirme arasında zayıf bir ilişki bulmuştur.

Çuhadar (2015); personel güçlendirme uygulamalarının Türk kamu işletmelerinde uygulanabilirliğini araştırmıştır. Çalışma bürokratik engellerin kaldırılması sonucu personel güçlendirme uygulamalarının daha aktif olacağı sonucuna varmıştır.

Kitapçı ve diğerleri (2013), Kayseri Organize Sanayi Bölgesi’ndeki fabrikasında gerçekleştirdiği ve çeşitli kamu ve özel sektör işletmelerinin 516 adet personeline uyguladığı çalışmada; personel güçlendirme uygulamalarının çalışanlar tarafından olumlu yönde algılanması onların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Ulutaş, (2018), personel güçlendirme ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmada, Konya ilinde, 194 sanayi işletmesi

çalışanına uyguladığı anket çalışması sonucu; iki kavram arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir.

İşletmeleri personel güçlendirme uygulamaları konusunda daha istekli ve yürekli olmaya davet eden birçok ilişki, yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Çalışanın güçlü kılınması sonucu iş yerinde özgürleşen yetenekli insan kaynağı, örgütü temel değerlerinden uzaklaşmadan hedeflerine doğru götürmede etkin rol oynayacaktır. Bu doğrultuda bu çalışmanın ikinci hipotezi personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi test etmek üzerinedir.

H2: İş yerinde çalışanlara yönelik personel güçlendirme uygulamaları çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

Personel Güçlendirme ile İş Yerinde Yalnızlık Duygusu Arasındaki İlişki

Bireylerin kendisini yalnız hissetmesi günlük hayatta olduğu kadar çalışma hayatında da karşımıza çıkmaktadır. Yapılan birçok araştırma iş yerindeki iyi arkadaşlığın ve olumlu sosyal ortam paylaşımının hem çalışan hem de örgüt açısından avantajlı olduğunu göstermektedir. Gerek çalışanın ve gerekse örgütün çıkarlarına olan davranışın benimsenmesi ve hedeflenen yere varılması adına iş yerinde kişilerin yalnızlık duygusuna kapılmaması önemlidir. Bu nedenle iş yeri arkadaşlığı çalışan için önemli bir motivasyon kaynağı olarak sayılabilir (Yen, 2009:540). Çalışanın hedeflerine ulaşmasında gereken bilgi ve becerileri edinmesi için ona fırsat sunmak, kendisini geliştirmek isteyen çalışana kaynak yaratmak, çalışanın iş stresini azaltarak ona duygusal destek sağlayacaktır. Yani çalışanları örgüt içinde daha güçlü hale getirmek onları yalnızlık ve değersizlik duygusundan kurtaracaktır.

Yöneticilerin çalışanlarına arkadaşça davranması, çalışanların istek ve ihtiyaçlarını göz ardı etmemesi, çalışanların tümünün örgüt yönetimine, süreçlere ve yapılan işlere tam katılımının sağlanması ancak personel güçlendirme uygulamaları ile mümkün olabilir. Tüm bunların yanı sıra takım çalışmasına ve eşitliğe önem veren bir örgüt kültürü atmosferi çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkilerini de kuvvetlendirecektir (Whetten vd., 2000:400). Aşık (2016); konaklama işletmesi çalışanlarının iş yerinde yalnızlık algıları ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yaptığı çalışmada, 143 otel personeline anket uygulanmış ve otel çalışanlarının yalnızlık düzeylerinin orta ve tükenmişlik seviyelerinin ise yüksek düzeyde olduğu ve yalnızlık ile tükenmişlik arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Tüm bu paylaşımlar ışığında oluşturulan üçüncü hipotez aşağıdaki gibidir:

H3: İş yerinde çalışanlara yönelik personel güçlendirme uygulamaları çalışanların iş yerinde yalnızlık duygusunu azaltmaktadır.

Algılanan Güç Mesafesi ve İş Yerinde Yalnızlık Duygusu Arasındaki İlişki

Sosyal bilimlerdeki en çok araştırılan konulardan biri olan güç kavramı hem toplumsal hem de örgütsel açıdan birçok ilişkiye yön vermektedir. Örgütlerde güç, çeşitli şekillerde elde edilebilir. Güce sahip olan kişiler gücü yönetme hakkına da beraberinde sahip olmaktadır. Nihayetinde güç, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkilerin belirleyicisi ve düzenleyicisi konumundadır.

Yüksek güç mesafesinin hakim olduğu örgütler astlar ve üstlerin eşit olmadığı gerçeğine dayanır ve bu örgütler merkeziyetçi bir yapıya sahiptirler. Bu hiyerarşilerde yukarı doğru iletişim oldukça zayıf olmakla beraber; hiyerarşide yukarı doğru çıkıldıkça çalışanlar arası maaş farkının belirgin bir şekilde artması söz konusudur. Yüksek güç mesafesinin olduğu örgütlerde çalışanlardan söylenenleri eksiksiz şekilde yapmaları beklenmekte ve bu durum üstler tarafından

sürekli denetlenmektedir. Bu tarz örgütlerde çalışanlar ise kendileri ve üstlerinin eşit olmadığını kabullenmekte, çoğu zaman verilen emirlere eksiksiz uymaktadırlar (Yaman ve Irmak, 2010:165). Waytz vd., (2015), 202 Amerikan vatandaşı üzerinde uyguladığı güç ve yalnızlık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında; düşük güç yalnızlığı artırabileceğini ve yüksek güç yalnızlığı azaltabileceğini tespit etmişlerdir.

Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanların yaptıkları işe ve hatta kendilerine yabancılaşması meydana gelebilir. Çünkü çalışanlar yaptıkları işleri iyileştirecek süreçleri sorgulamaksızın emirleri yerine getirmekte ve gitgide kendi yetenek ve yetkinliklerinin gerektirdiği şekilde değil de üstlerinin istediği ve emrettiği şekilde davranmaya başlamaktadır. Çalışanların çalıştıkları örgütte kendilerini anlayacak bir yönetici bulamaması, kendilerini ve fikirlerini değersiz hissetmelerine ve giderek yalnızlaşmalarına sebep olabilmektedir. Bu nedenle çalışmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki gibidir:

H4: Çalışanların yüksek güç mesafesi algısı iş yerinde yalnızlık duygularını artırmaktadır.

Algılanan Güç Mesafesi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

İnsanlık tarihi boyunca bireyler arası ilişkilerin yönünü tayin eden bir kavram olan güç, bunu elinde bulunduranlara birtakım imtiyazlar sağlaya gelmiştir. Çalışanların kendilerini yönetenlerden daha az değerli görmesi güç mesafesinin yüksekliği ile ilişkilendirilmekte, yüksek güç mesafesine sahip toplumlarda çalışanın iradesi ve yetkinlikleri mütemadiyen törpülenmektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde gücün dağılımındaki eşitsizlikten yine en çok örgütler zarar görmektedir. Hızla gelişen ve değişen dünya gücü elinde bulunduranları da bakış açılarını değiştirmeye zorlamaktadır (Karaçelebi, 2016:50).

Gücün bir toplumu oluşturan bireyler arasında farklılık yaratması o toplumun uzun zamanda ve birikimli bir şekilde oluşmuş olan normları ve değerleri ile ilgilidir. Güç mesafesi toplumda kabul edilebilir eşitsizliklerin derecesini belirler. Güç toplumun iyi ve kötünden bile önce gelen temel bir gerçeğidir ve güç konusundaki eğitimimiz çocuklukta aileden başlar (Terzi, 2004:60).

Deniz (2013), 1506 öğretmene uyguladığı anket ile öğretmenlerin okulda algıladıkları güç mesafesi arttıkça, algıladıkları örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı tespit etmiştir. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel olarak ayırabilir. Kişinin yaşı, cinsiyeti, aile durumu gibi birçok bireysel faktör işten ayrılma niyetini etkilerken; örgütün çalışma şartları, işin niteliksel ve niceliksel yükü, ücret ve ödül sisteminin yetersizliği, katı yönetim modeli gibi örgütsel sebepler de kişide işten ayrılma niyetinin oluşumuna sebep olabilir. Daha makro ölçekte bakıldığında ülkenin içinde bulunduğu durum, işsizlik oranları ve diğer tüm ekonomik veriler de işten ayrılma niyeti üzerinde etki edebilmektedir. İşten ayrılma niyeti üzerinde etki eden örgütsel faktörlerden biri de örgütte algılanan güç mesafesinin seviyesi olabilmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın son hipotezi algılanan güç mesafesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi test etmektedir.

H5: Çalışanların yüksek güç mesafesi algısı işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır.

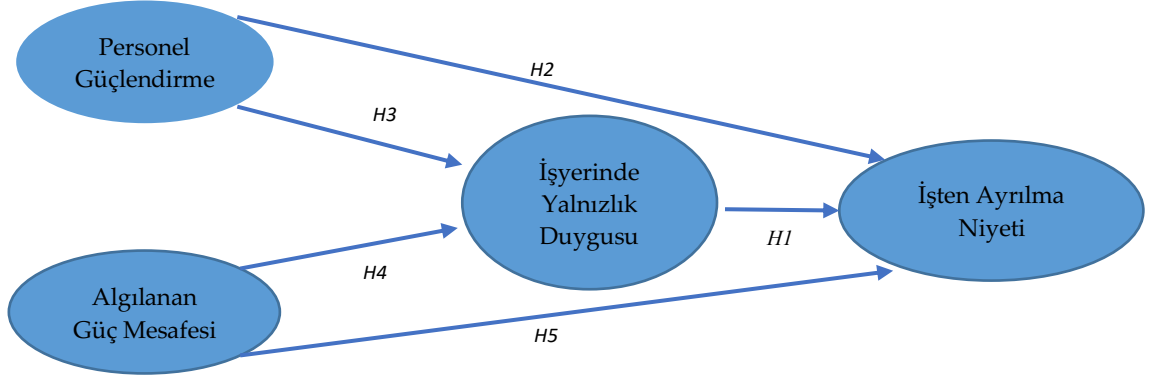
YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, termal otel işletmelerinde istihdam edilen çalışanların, algıladıkları güç mesafesi ile işletme tarafından uygulanan personel güçlendirme faaliyetlerinin; çalışanların

işyerinde yaşadıkları yalnızlık duygusu ile işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Yapılan literatür incelemesi sonucunda oluşturulan araştırma modeli ve hipotezleri Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Evren, Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın örneklemini; Balıkesir ili, Gönen ilçesinde faaliyet gösteren termal otel işletmelerinde istihdam edilen çalışanlar oluşturmaktadır. Ekim 2018 tarihi itibari ile Gönen Belediye Başkanlığı web sayfasından yapılan inceleme sonucu; Gönen Kaplıcaları bünyesinde Kültür ve Turizm Bakanlığı İşletme Belgesi (4 yıldızlı) 1 otel ve Belediye tarifeli 4 konaklama tesisi bulunmaktadır. Tesisler ile yapılan görüşmeler sonucu tesislerde toplamda 310 personel çalıştığı tespit edilmiştir.

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğine başvurulmuştur. Oluşturulan anket formu; Güç Mesafesi (Yoo vd., 2001), Personel Güçlendirme; (Zhang ve Beglev, 2011), İşyerinde Yalnızlık Duygusu; (Doğan vd., 2009), İşten Ayrılma Niyeti; (Polat, 2009) kaynaklı olup (Yılmaz ve Eroğlu, 2018) çalışmasından alınmıştır. Anket toplamda 2 bölümden ve 34 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde, çalışanların işletmedeki güç mesafesi, personel güçlendirme uygulamaları, işyerindeki yalnızlık duyguları ve işten ayrılma niyetlerine yönelik geliştirilen 29 adet Likert tipi (5’li) ifade yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise Cinsiyet, Medeni Durum, Memleket, Departman ve Görev, Yaş, Eğitim Durumu, Aylık Ortalama Gelir, Sektör Tecrübesi gibi tanımlayıcı bilgilerinin oluşturduğu sorular bulunmaktadır. Oluşturulan anket formu 15 Ekim-15 Kasım 2018 tarihleri arasında ilçede faaliyet gösteren tesislerde çalışanlara yüz yüze uygulanmış ve 218 adet anket toplanmıştır. Yapılan incelemede 13 adet ankette, analiz açısından sorun oluşturabilecek düzeyde boş ve hatalı kodlama olduğu tespit edilmiştir. Bu 13 anket örneklemden çıkarılmış ve kalan 205 örneklem ile veriler analiz edilmiştir.

BULGULAR

Araştırma yöntemi ile elde edilen verilere öncelikli olarak katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla frekans analizi uygulanmıştır. Daha sonra çalışmada kullanılan; Güç Mesafesi, Personel Güçlendirme, İşyerinde Yalnızlık Duygusu ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeklerinin güvenilirliği için Cronbach’s Alpha katsayısı incelenmiştir.

Tablo 1: Basıklık Çarpıklık Değerleri

Değişken	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
Güç Mesafesi	,833	-,300
Personel Güçlendirme	-,173	-,910
İşten Ayrılma Niyeti	,451	-,385
Duygusal yoksunluk	,720	-,199
Sosyal arkadaşlık	,762	-,175
İşyerinde Yalnızlık duygusu	,739	,187

Araştırmada kullanılan değişkenlerin normal bir dağılım sergileyip sergilemediklerini test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ($p>0.05$) testi ve çarpıklık ve basıklık ölçebilmek için Skewness-Kurtosis (+1.5 ile -1.5) testleri yapılmıştır, Tablo 1’de değerler verilmektedir. Modeldeki değişkenlerin test edilebilmesi amacıyla tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi uygulanmıştır.

Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi neticesinde Cronbach’s Alpha katsayıları incelenmiştir. Bu değer en az 0,60 olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Kullanılan üç ölçekte katsayıları incelendiğinde, güvenilirlik seviyelerinin iyi olduğu belirlenmiştir. Tüm ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha
Güç mesafesi	4	,699
Personel Güçlendirme	3	,832
İşten Ayrılma Niyeti	5	,668
İşyerinde Yalnızlık Duygusu	16	,848
• Duygusal yoksunluk	9	,847
• Sosyal arkadaşlık	7	,848
Tüm Ölçek		,852

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik bilgileri; Tablo 3’de gösterilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde, ankete katılan otel çalışanlarının bayan-erkek dağılımının birbirine yakın olduğu ve ağırlıklı olarak ortaöğretim (34,7) mezunu oldukları ve en yüksek yaş aralığını (%36,6) ile 36-45 yaş aralığında olduğu söylenebilir. Sektör tecrübeleri incelendiğinde en yüksek oranın (%27,8) ile 6-10 yıl ve onu takip eden oranın (%23,9) ile 11-15 yıl olduğu ve nispeten işletmelerde çalışan personelin tecrübeli olduğu düşünülebilir. Aylık ortalama gelir açısından (%72,6) ile 2001-3000 TL aralığı görülmektedir. Çalışanların (%63,4)’ü Gönenli olup departman ve görev kriterleri geniş bir yelpazeye yayılmaktadır.

Tablo 3. Demografik Değişkenlere Ait Analizler

Cinsiyet	n	%		Medeni Durum	n	%
Bayan	100	48,8		Evli	120	
Erkek	105	51,2		Bekar	85	
Toplam	205			Toplam	205	
Eğitim Durumu				Yaş		
İlköğretim	37	18,0		18 yaş ve altı	1	,5
Ortaöğretim	70	34,7		19-25	28	13,7
Önlisans	48	23,4		26-35	53	25,9
Lisans	42	20,5		36-45	75	36,6
Lisansüstü	6	2,9		46-55	42	20,5
Cevapsız	2	0,4		56 ve üstü	6	2,9
Toplam	205			Toplam	205	
Aylık Ort. Gelir				Sektör Tecrübesi		
2000 ve altı	18	8,8		1 yıl ve altı	14	6,8
2001-2500	78	38,0		2-5 yıl	35	17,1
2500-3000	71	34,6		6-10 yıl	57	27,8
3001-3500	22	10,7		11-15 yıl	49	23,9
3501-4000	9	4,4		16-20 yıl	29	14,1
4001-4500	4	2,0		21-25 yıl	15	7,3
4501 ve üstü	3	1,5		26 ve üstü	6	2,9
Toplam	205			Toplam	205	
Departman				Görev		
Ön büro	35	17,1		Resepsiyonist	26	12,7
Kat	41	20,0		Kat görevlisi	38	18,5
Y. İçecek-Servis	43	21,0		Servis elemanı	40	19,5
Teknik servis	9	4,4		Bellboy	3	1,5
Termal	28	13,7		Santral	3	1,5
Mutfak	23	11,2		Sağlık görevlisi	12	5,9
Güvenlik	5	2,4		Tek.ser.elemanı	8	3,9
İk-Muh.- Büro	21	10,2		B. şefi veya md.	20	9,8
Toplam	205			Temizlik görevlisi	14	6,8
Memleket				Mutfak elemanı	22	10,7
Gönen	130	63,4		Güvenlik	4	2,0
Diğer Şehirler	75	36,6		Ofis elemanı	15	7,3
Toplam	205			Toplam	205	

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları**Tablo 4.** Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

	Korelasyon Katsayıları				Ortalama	Standart Sapma
	(1)	(2)	(3)	(4)		
Güç mesafesi	1				2,1317	,92869
Personel		1			3,2341	,14780
Güçlendirme			1		2,6415	,93383
İşten Ayrılma Niyeti		-,217**			2,2293	,86807
İş. Yalnızlık Duygusu		-,236**	,486**	1		

**Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlı

Güç Mesafesi, Personel Güçlendirme, İşyerinde Yalnızlık Duygusu ve İşten Ayrılma Niyeti değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler ve aralarındaki ilişkiye yer veren Pearson Korelasyon analizi bulguları Tablo 4'te yer almaktadır. Bu sonuçlara göre; İşyerinde Yalnızlık Duygusu ve İşten Ayrılma Niyeti boyutu ($r = 0,486$, $p < 0,01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunurken İşyerinde Yalnızlık Duygusu ve Personel Güçlendirme boyutu arasında ($r = -0,217$, $p < 0,01$) negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Ayrıca Personel Güçlendirme ve İşyerinde Yalnızlık Duygusu arasında ($r = -0,236$, $p < 0,01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Değişkenler arası ortalamalara bakıldığında: Güç Mesafesinin; 2,1317, Personel Güçlendirmenin; 3,2341, İşyerinde Yalnızlık Duygusunun; 2,2293 ve İşten Ayrılma Niyetinin; 2,6415 ortalama değere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, çalışmada kullanılan verilerin daha önce kurgulanmış olan faktör yapısı ile uyumlu olup olmadığını ortaya çıkarmak için değişkenlerin faktör yapısı test edilir (Meydan ve Şeşen, 2015: 57). Doğrulayıcı faktör analiz sonuçları Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Standart Yük Değerleri

	Güç Mesafesi	Personel Güçlendirme	İşten Ay. Niyeti	İşyerinde yalnızlık Duygusu	C.R
g1	,755				5,522
g2	,736				
g3	,509				
pg1		,788			9,977
pg2		,771			
pg3		,810			
an1			,560		6,428
an3			,482		
an4			,474		
an5			,676		
Duy. Yok. Boyutu				,909	
Sos. Ark. Boyutu				-,622	6,797
Tüm Ölçek					6,309

Doğrulayıcı faktör analizinde, iyi bir yapının sağlanması için Composite Reliability (CR) katsayılarının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Bununla birlikte 0,70 eşiği önemli bir eşik olarak değerlendirilirken 0,50 ve altı değerlerin uygun olmadığı ifade edilmektedir (Hair, Lukas, Robert ve Lee-Lukas, 2014). Tablo 4'te sunulduğu üzere, tüm boyutlar için CR değeri 0,70'in üzerindedir. Faktör yükleri açısından araştırmada kullanılan değişkenlerin ideal yapının üzerinde veya ideal yapıya uygun değerlere sahip olduğu ifade edilebilir.

Yol Analizi

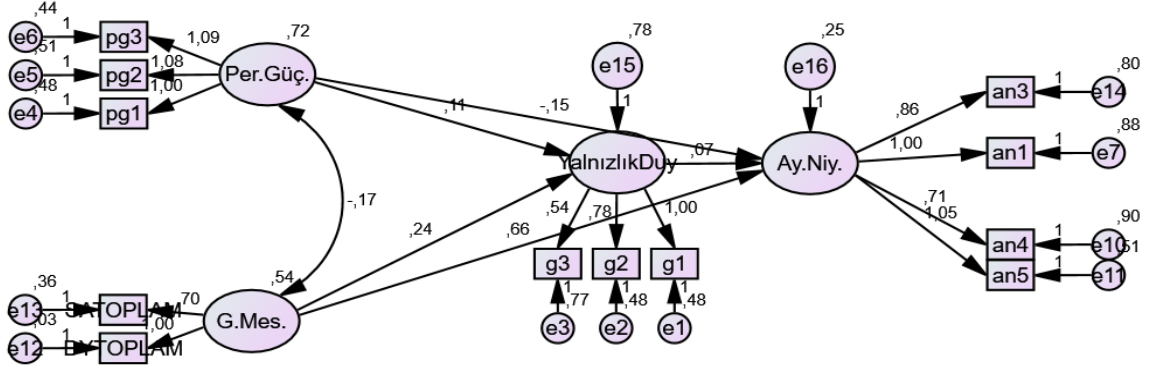
Yapılan inceleme sonucunda Tablo 6'ya göre; modele ilişkin uyum değerlerinin, (CMIN/DF: 1,476, RMSEA değerlerinin 0,048, RMR: 0,08 ve GFI: 0,942) iyi uyum ve kabul edilebilir sınırlar içinde saptandığı ve bu sonuçlarla modelin istenilen uyum değerlerine sahip olduğu

anlaşılmıştır. Bu sonuçlar dahilinde Şekil 2’de yol analizi modelinde Güç Mesafesi, Personel Güçlendirme ve İşyerinde Yalnızlık Duygusunun, İşten Ayrılma Niyeti üzerine etkisi incelenmiştir.

Tablo 6: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

Uyum Ölçütü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyum Değerleri
CMIN/DF (X^2/df)	$X^2/df \leq 3$	$4 \leq X^2/df \leq 5$	1,476
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$0,06 < RMSEA < 0,08$	0,048
RMR	$RMR \leq 0,05$	$0,06 - RMR - 0,8$	0,08
GFI	$GFI \geq 0,90$	$0,85 < GFI < 0,89$	0,92

Araştırma hipotezleri testi için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları şekil 2’de ve Tablo 7’de sunulmuştur.



Şekil 2: Yol Analiz Sonuçları

Tablo 7: Yapısal Eşitlik Modellemesi Yol Analizi

Hipotez No				Standart			
				Katsayı	hata	C.R.	Anlamlılık
H1	Ayrılma Niyeti	<---	Yalnızlık_Duygusu	0,659	0,133	4,958	0,000
H2	Ayrılma Niyeti	<---	Personel Güçlendirme	-0,147	0,073	-2,024	0,043
H3	Yalnızlık_Duygusu	<---	Personel Güçlendirme	0,107	0,103	1,042	0,298
H4	Yalnızlık_Duygusu	<---	Güç_Mesafesi	0,24	0,115	2,086	0,037
H5	Ayrılma Niyeti	<---	Güç_Mesafesi	0,075	0,069	1,083	0,279

H1: İş yerinde yalnızlık duygusu çalışanların işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Hipotez kabul edilmiştir. Yalnızlık duygusu arttığında işten ayrılma niyeti de artmaktadır.

H2: İş yerinde çalışanlara yönelik personel güçlendirme uygulamaları çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Hipotez kabul edilmiştir. Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır. PG bir birim arttığında işten ayrılma niyeti 0,14 birim azalmaktadır.

H3: İş yerinde çalışanlara yönelik personel güçlendirme uygulamaları çalışanların iş yerinde yalnızlık duygusunu azaltmaktadır. Hipotez reddedilmiştir.

H4: Çalışanların yüksek güç mesafesi algısı iş yerinde yalnızlık duygularını artırmaktadır. Hipotez kabul edilmiştir. Yalnızlık duygusu bir birim arttığında güç mesafesi de 0,24 birim artmaktadır.

H5: Çalışanların yüksek güç mesafesi algısı işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Hipotez reddedilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın örneklemini, Balıkesir ili Gönen ilçesinde faaliyet gösteren termal otel işletmelerinde istihdam eden çalışanlar oluşturmaktadır. 205 personele anket çalışması uygulanabilmiştir. Zaman sıkıntısı ve personelin bir kısmının anket çalışmasına katılmak istememesi çalışmanın kısıtlarından bir bazılarıdır.

Bu çalışmanın amacı, termal otel işletmelerinde istihdam edilen çalışanların, algıladıkları güç mesafesi ile işletme tarafından uygulanan personel güçlendirme faaliyetlerinin; çalışanların işyerinde yaşadıkları yalnızlık duygusu ile işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Çalışmada kurulan modele ilişkin beş hipotez oluşturulmuş ve bu hipotezler Yapısal Eşitlik Modellemesi yardımı ile test edilmiştir. Analizde öncelikle yapılara ait faktör yük değerleri hesaplanmış, daha sonra ilgili yapılar üzerinden hipotez testlerine geçilmiştir.

İş gören devir hızının en çok görüldüğü sektörlerden biri olan turizm sektörünün, emek yoğun özelliği, üretim ve tüketimin eş zamanlı olmasının yanı sıra birebir ilişkilerin müşteri memnuniyeti üzerinde etkisi büyüktür. Çalışanların algıladıkları iş yerindeki yalnızlık duygusunun, işten ayrılma niyetleri üzerinde olumlu yönde etkili olduğuna yönelik birinci hipotez 0,00 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. Yalnızlık duygusu arttığında işten ayrılma niyeti de artmaktadır. İşletme içinde çalışma arkadaşları ile pozitif bir ilişki kuramayan kendini yalnız hissedenden bir personelin iş yerinden ayrılmaya niyet edeceği düşünülebilir. Buna benzer sonuçlara; Demirbaş ve Haşit, (2016), Kaymaz vd., (2014) ve Yılmaz ve Eroğluer, (2018)'in çalışmalarında da ulaşılmıştır.

İş yerinde çalışanlara yönelik personel güçlendirme uygulamalarının çalışanların işten ayrılma niyetini azaltacağına yönelik ikinci hipotez 0,04 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır. PG bir birim arttığında işten ayrılma niyeti 0,14 birim azalmaktadır. Benzer sonuçlar (İlusu, 2012), (Kitapçı vd., 2013) ve (Yılmaz ve Eroğluer, 2018)'in çalışmalarında görülmektedir. Personel güçlendirme çalışmalarıyla motivasyonu ve işe bağlılığı artacak olana çalışanın işini daha çok sahiplenecek ve işten ayrılma niyeti azalacaktır. İş yerinde çalışanlara yönelik personel güçlendirme uygulamaları çalışanların iş yerinde yalnızlık duygusunu azaltacağına yönelik hipotez 0,10 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Çalışanların yüksek güç mesafesi algısı iş yerinde yalnızlık duygularını artırmaktadır. Hipotez kabul edilmiştir. Yalnızlık duygusu bir birim arttığında güç mesafesi de 0,24 birim artmaktadır. (Waytz vd., 2015) çalışmalarında benzer şekilde; düşük güç algısının kişinin yalnızlığı artıracağını belirtmiştir. Çalışanların yüksek güç mesafesi algılarının işten ayrılma niyetlerini arttıracığına yönelik hipotez 0,075 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir.

Termal turizm de çalışan personelin çalışma şartları ve alanları diğer turizm sektörlerinden farklılık göstermektedir. Sıcak suyun ve buharın bulunduğu hamam, sauna, sıcak su havuzları, fizik tedavi merkezleri gibi yerler, fiziksel olarak çalışılması zor alanlardır. Ayrıca bu yerlerin temizlik ve hijyen şartlarının sağlanması için kullanılan kimyasallar ve temizlik malzemeleri, personeli çalışma süresinde daha da yıpratmaktadır.

Termal tesisler müşteri kitlesi bakımında da özellikli alanlardır. Misafirler içerisinde eğlenme, dinlenme amaçlı gelen turistler olduğu gibi şifa arayan hastalarda olabilmektedir. Bu da onlara daha özenli ve dikkatli hizmet verme gerekliliğini ortaya koymaktadır. Termal otelleri diğerlerinden ayıran bir diğer özellik; gelen misafirlerin yaş grubudur. Yapılan çalışmalarda termal otelleri ağırlıklı olarak orta yaşlı ve 3. yaş gurubu olarak nitelendirilen yaşlı misafirlerin

tercih ettikleri görülmektedir. (Aymankuy, Akgül ve Can Akgül, 2012); Gönen termal otellerinde 251 müşteri ile yaptıkları çalışmada otel müşterilerinin %57'sinin 45 yaş ve üstü olduğunu belirtmişlerdir. (İlban, Köroğlu ve Bozok, 2008), 390 müşteri ile yaptıkları çalışmalarında ise 50 yaş ve üstü konaklayanların oranı, %86,6'dır. 3. Yaş gurubundaki misafirlere daha özenli, dikkatli ve anlayışlı hizmet vermek gerekir.

Belirtilen tüm bu zorlukların yanı sıra, elde edilen veriler doğrultusunda termal turizm işletmelerinde çalışan iş görenlerin; yüksek güç mesafesi ile karşılaştıklarında yalnızlık duygularının arttığı söylenebilir. İş yerlerinde yalnızlık duygusu hissettiklerinde işten ayrılma niyetlerinin artacağı ve kendilerine yönelik personel güçlendirme uygulamalarının çalışanların işten ayrılma niyetini azaltacağı tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının sektörün çalışanlar için zor ve yıpratıcı bir sektör olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Bu sebeplerden dolayı işletme yönetimlerinin çalışanlarını güçlendirilmesi, desteklenmesi ve tatmin etmesi oldukça önemlidir. Bunun için otel işletmeleri yönetimi personel güçlendirici faaliyetlerde bulunabilir. Özellikle termal tesislerde çalışan personele temizlik ve hijyen konularında personel ve iş güvenliği hizmet içi eğitimler verilmeli ve kimyasallar konusunda çalışanlar bilinçlendirilmelidir. Orta ve üst kademe yöneticilerin astlarını gözlemlemeleri ve yakın ilişki içerisinde olmaları ve onları takım çalışmasına yönlendirmeleri gerekir. Sezonun düşük olduğu dönemlerde motivasyon artırıcı ve çalışanları kaynaştıracak personel gecesi veya spor turnuvaları düzenlemeleri, ayın, yılın elemanı seçilmesi ve ödüllendirilmesi gibi etkinlikler; personelin psikolojik anlamda güçlenmesini sağlarken aynı zamanda iş yerinde yalnızlık duygusunu da azaltarak, verimi arttıracaktır. Bunların sonucu olarak iş yerinden memnuniyet artacağı için iş gücü devir oranında düşmüş olacaktır.

İleride yapılacak çalışmalara yol göstermesi açısından yapılacak araştırmaların değişik yerlerde uygulanması, farklı veri toplama ve örneklem tekniklerinin kullanılmasının yapılan bu çalışmayı tamamlayıcı ve destekleyici nitelikte olacağı düşünülmektedir. Ayrıca termal turizm sektöründe bu çalışmaya benzer çalışmaların, farklı zaman ve örneklem üzerinde yenilenmesiyle; algılanan güç mesafesi ile işletme tarafından uygulanan personel güçlendirme faaliyetlerinin, çalışanların işyerinde yaşadıkları yalnızlık duygusu ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılabilceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslan, M. (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1): 147-172.
- Aşık, N. A. (2016). İş Yerinde Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi, *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3): 366-384.
- Aymankuy, Y., Akgül, V. ve Can Akgül, C. (2012). Termal Konaklama İşletmelerinde Müşteri Memnuniyetine Etki Eden Unsurlar "Gönen Kaplıcaları Örneği" *Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute*, 15(28): 223-240.
- Balcı, A. (2001). *Etkili Okul: Kuram, Uygulama ve Araştırma*, Ankara, Yavuz Dağıtım.
- Can, H. ve Güney, S. (2011). *Genel İşletme*, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Review*, July, 471-482.
- Cubitt, S. and Burt C. (2002). Leadership Style, Loneliness and occupational Stress in New Zealand Primary School Principals, *New Zealand Journal of Educational Studies*, 37(2): 159-169.

- Çankaya, M. (2018). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Etkililiğe Katkısı Üzerine Bir Alan Araştırması*, Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Çorum.
- Çetin, B. ve Özşahin E. (2011). Turizm ve Mekansal Değişime Etkileri Yönüyle Gönen (Balıkesir) Termal Kaynakları, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 6(2): 317-340.
- Çekirge N. (1977). Turizm ve Tanıtma Bakanlığı, Turizm Genel Müdürlüğü, Gönen Termal Su Projesi (1.Etap) Raporu, Ankara.
- Çuhadar, M. T. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Temmuz-Aralık, 25: 1-21.
- Demir G, (2018). *Suyun Gücü*, İstanbul, Kavim Yayıncılık.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İşyerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1),137-158.
- Deniz, A. (2013). *Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi SBE, Eğitim Bilimleri ABD, Eğitim Yönetimi ve Teftişi BD, Balıkesir.
- Dizgah, M. R., Chegini, M. G., Farahbod, F. and Kordabadi, SS, (2011). Employee Empowerment and Organizational Effectiveness in the Executive Organizations, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 1(9).
- Doğan, S. (2006). *Personel Güçlendirme: Empowerment*, Kare Yayınları, 2.Basım, Nisan, İstanbul.
- 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.
- Drucker, P. F. (1988). The Coming of The New Organization. *Harvard Business Review*, Jan.-Feb. 45-53.
- Erbaşı, A. ve Karaca, S. (2015), *İşletme Yönetimi I-II*, 1.Baskı, İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Ernst, J. M. and Cacioppo, J. T. (1999). Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness, *Applied and Preventive Psychology*, 8(1): 1-22.
- Erogluer K. ve Yılmaz, Ö. (2015). Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi, *Journal of Business Research-Türk*, 7(1): 280-308.
- Ertürk, M. (2009). *İşletme Biliminin Temel İlkeleri*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Eyüboğlu, B.Ö. (2017). The Relationship Between Leader Member Exchange and Intention to Leave Among Hotel Employees, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Frostad, P., Pijl, S. J. and Mjaavatn, P. E. (2015). Losing All Interest in School: Social Participation as a Predictor of the Intention to Leave Upper Secondary School Early. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 59(1): 110-122.
- Gaertner, S. (1999). Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models, *Human Resource Management Review*, 9(4): 479-493.
- Ghosh, A. (2011). Power Distance in Organizational Contexts-A Review of Collectivist Cultures, *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1): 89- 101.
- Gumbert, D. E. and Boyd D. P. (1984). The loneliness of the Small Business Owner, *Harvard business Review*, 62(6): 33-38.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Güven, Z. (2018). *Telekomünikasyon İşletmelerinde Güç Mesafesi Algısı (Bir Araştırma)*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilim Dalı.
- Hair Jr, J. F. and Lukas, B. (2014). *Marketing Research* (Vol. 1). McGraw-Hill Education Australia.
- Hofstede, G. and Minkov, M. (2010). Long-Versus Short-Term Orientation: New Perspectives. *Asia Pacific business review*, 16(4): 493-504.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context, *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Hoxha, A. (2015). Empowerment and Trust as Mediators of the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Effectiveness, *European Journal of Economic & Political Studies*, 8(1).
- İlusu, İ. (2012). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi. Sbe İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- İlban, M. O., Akkılıç, M. E. ve Yılmaz, Ö. (2011). Termal Turizmde Tüketici Satın Alma Davranışını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Gönen Örneği, *Öneri dergisi*, 9: 39-51.
- İlban, M. O., Köroğlu, A. ve Bozok, D. (2008). Termal Turizm Amaçlı Seyahat Eden Turistlerde Destinasyon İmajı: Gönen Örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14):105-128
- Jahangirov, N. (2012). *Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dış Ticaret Eğitimi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Jafarova, F. (2018). *X-Y Kuşağı Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Karşılaştırılması: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı.
- Kabak, A. (2014). *İşletmelerde Personel Güçlendirme ve Denizli’de Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- 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.
- Keser, A. (2015). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7): 178-197.
- Karaçelebi, F.G. (2016). *Algılanan Güç Mesafesinin İşletmenin Personel Güçlendirme Faaliyetlerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- 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.
- Kılıç, B. (2018). *İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1): 49-73.

- Koç, R. (2008). *Personel Güçlendirme ile Çalışanların Örgüte Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Koçel T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül., S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 213-226.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23): 335-358.
- Pelit, E., Öztürk, Y. ve Arslantürk, Y. (2011). The Effects of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction: A study on Hotels in Turkey, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6): 784- 802.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. and Boulian, P. (1973). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2): 277-288.
- Tekingündüz, S. ve Kurtuldu, A. (2015). İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği, *International Journal of Human Sciences*, 12(1): 1501-1517.
- Terzi, A. R. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Algıları Üzerine Bir Araştırma, *Aydın Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2): 65-76.
- Teoman, D. D. (2007). *Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyet'ine Olan Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Thomas, K. W. and Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4): 666-681.
- Quinn, Robert E. and Spreitzer, G. M. (1997). The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider, *Organizational Dynamics*, 26, Autumn, :37-50.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ulutaş, M. (2018). The Relationship Between Empowerment and Burnout: A Field Study on Konya Industrial Area. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1): 157-164.
- Waytz, A., Chou, E. Y., Magee, J. C. and Galinsky, A. D. (2015). Not so lonely at the top: The relationship between power and loneliness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 130: 69-78.

Whetten, D., Cameron, K. and Woods, M. (2000). *Developing Management Skills for Europe: Financial Times*, Prentice Hall.

Yaman, E., ve Irmak, Y. (2010). Yöneticiler ve Öğretmenler Arasındaki Güç Mesafesi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13): 164-172.

Yayık, F. (2017). *Güç Mesafesinin Sosyal Sermaye Üzerine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

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

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

Yılmaz, Ö. ve Eroğluer K. (2018). Turizm Sektöründe Personel Güçlendirme ve Güç Mesafesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 7 (13): 65-81.

Yüksel, M. (2013). Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları İlişkisi, Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi SBE.