

Nihče me ne vidi – razumevanje in premagovanje občutkov osamljenosti na delovnem mestu

Alenka Mavrin, Mark Podlinšek

Osamljenost je psihološko stanje, ki izhaja iz nezadovoljenih potreb po socialnih odnosih osebe, bodisi na kvalitativni bodisi na kvantitativni ravni. V članku preučujeva razširjenost osamljenosti na delovnem mestu v Sloveniji. Za ta namen sva priredila Lestvico osamljenosti na delovnem mestu. V raziskavi je sodelovalo 439 zaposlenih v slovenskih organizacijah. Tako zanesljivost kot veljavnost vprašalnika sta se izkazali kot ustrezni. Rezultati so pokazali, da se z osamljenostjo na delovnem mestu ne povezujejo demografski dejavniki, kot so spol, starost in zakonski stan. Prav tako z osamljenostjo na delovnem mestu ni povezana narava dela, ki vključuje velikost organizacije, posameznikov položaj in čas dela v trenutni organizaciji. Podpora na delovnem mestu (tako sodelavcev kot nadrejenih) se v večji meri povezuje z (majhno) osamljenostjo na delovnem mestu kot podpora zunaj delovnega mesta. O osamljenosti je poročalo 23,69 % udeležencev, zelo osamljenih pa je bilo 3,87 % udeležencev. Prepoznavanje in ustrezno spreminjanje pogojev, v katerih se ljudje na delovnem mestu počutijo osamljene, lahko prispeva k preprečevanju hujših posledic kronične osamljenosti. Raziskava prinaša pomemben prispevek tako zaradi slovenske priredbe psihometrično ustreznega vprašalnika osamljenosti na delovnem mestu kot tudi zaradi ozaveščanja o osamljenosti na delovnem mestu in njenemu vplivu na zaposlene.

Uvod

Opredelitev pojma osamljenost

Osamljenost je psihološko stanje, ki izhaja iz nezadovoljenih potreb po socialnih odnosih osebe, bodisi na kvalitativni bodisi na kvantitativni ravni (Peplau in Perlman, 1982). Gre za neprijeten občutek, ki se pojavi, ko pride do neskladja med resničnimi odnosi osebe ter njenimi potrebami ali željami po odnosih (Perlman in Peplau, 1984). Splošna javnost pogosto zamenjuje osamljenost z drugimi sorodnimi izrazi, kot so izolacija, samota in pomanjkanje socialne podpore. Ti pojmi se nanašajo na objektivne in merljive značilnosti družbenega okolja, kot so število prijateljev, zakonski status itd. (Perlman in Peplau, 1984). Osamljenost pa naj bi bila le malo povezana z resničnimi socialnimi stiki; osebe, ki so osamljene, imajo lahko ravno toliko socialnih stikov kot tiste osebe, ki niso osamljene (Jones, 1981). Gre za subjektivno izkušnjo; osebe so lahko same, ne da bi se počutile osamljene. In nasprotno; osebe v družbi se lahko počutijo osamljeno (Peplau in Perlman, 1982).

Osamljenost je večdimenzionalni konstrukt, ki ga ne moremo opisati z eno globalno mero (Russel, 1982). Sestavljata jo čustvena in socialna dimenzija. **Socialna dimenzija** se nanaša na velikost socialnih mrež. Osamljenost v tem primeru pomeni, da posameznik svoje socialne mreže oceni kot neustrezne. **Čustvena dimenzija** pa se nanaša na bližnje intimne odnose. Osamljenost se pojavi, ko posameznik ni navezan na pomembne osebe ali ko svoje odnose oceni kot pomanjkljive. Čustvena dimenzija tako izraža kakovost odnosov, socialna dimenzija pa se nanaša na število odnosov (Weiss, 1973). Pojem osamljenosti pa lahko zaznamo tudi v delovnem okolju. Čustvena dimenzija osamljenosti v delovnem okolju se nanaša na zaznavanje čustvene podpore in kakovosti medosebnih odnosov na delovnem mestu, socialna dimenzija osamljenosti pa na količino odnosov in ustreznost socialnih mrež na delovnem mestu (Wright idr., 2006).

Mehanizmi in negativne posledice osamljenosti

Zaznavanje kakovosti odnosov je povezano s pripisovanjem pomena občutkom, ki jih doživljamo v odnosu z drugimi. Socialne izmenjave med ljudmi lahko vodijo do prijetnih ali neprijetnih občutkov (Lawler in Thye, 2006). Ti občutki sprožijo pripisovanje pomena oziroma atribucijska prizadevanja,

s katerimi osebe poskušajo razumeti vzroke doživljanja občutkov. Na primer, ko se zaposleni pogovarja s sodelavcem, se ob tem počuti nelagodno. Svoje občutke si pojasni s tem, da ga sodelavec ne razume. Atribucije pa vplivajo na to, kako ljudje ocenjujejo medosebne odnose, kar posplošijo tudi na širše socialne skupine (Lawler idr., 2008). Ko pri zaposlenih prevladujejo neprijetni občutki, se odločijo, da določeni odnosi niso vredni truda, to odločitev pa prenesejo v širši organizacijski kontekst. Neprijetni občutki, kot je osamljenost, tako vodijo tudi do manjše pripadnosti organizaciji (Ozcelik in Barsade, 2018). Vendar se tu problem ne konča. Zaposleni lahko izraža tako čustva (kot je žalost) kot tudi vedenja (kot je umik), ki so povezana z osamljenostjo. Ta se lahko po socialni mreži širijo do drugih zaposlenih. Osamljenost se tako prenaša na druge posameznike in negativno vpliva na njihove socialne vezi s preostalimi člani ekipe. Preden pa dokončno prekinemo vezi, tudi oni prenesejo občutke osamljenosti na naslednje posameznike, kar ohranja cikel osamljenosti (Cacioppo idr., 2009).

Razlaga, kako pride do osamljenosti, nam lahko pomaga pri razumevanju, zakaj je treba osamljenim zaposlenim posvetiti dodatno mero pozornosti. Osamljenost je povezana z različnimi negativnimi vplivi na fizično in duševno zdravje (Cacioppo in Cacioppo, 2012). Na ravni zaposlenega vodi do simptomov depresivnosti, anksioznosti (Cacioppo idr., 2006), kroničnega doživljanja stresa (Kiecolt-Glaser idr., 1984), nižje kognitivne zmogljivosti (Gow idr., 2007), zmanjšane samospoštovanja (Cacioppo idr., 2006), zmanjšane blagostanja (Erdil in Ertosun, 2011) itd. Na ravni organizacije pa osamljenost zmanjšuje uspešnost zaposlenih (Ozcelik in Barsade, 2018), ustvarjalnost (Peng idr., 2017), pripadnost organizaciji in povečuje njihovo namero po menjavi delovnega mesta (Ertosun in Erdil, 2012). Prav tako občutek osamljenosti zmanjšuje kohezivnost med člani skupine (Wright, 2015).

Pojavnost osamljenosti glede na demografske in druge relevantne spremenljivke

Glede na problematiko osamljenosti se pojavi vprašanje, ali je povezana s katerimi izmed demografskih spremenljivk. Odločila sva se, da bova v raziskavo vključila starost, spol ter zakonski stan. Ugotovitve dosedanjih raziskav glede povezanosti med spolom in občutkom osamljenosti na delovnem mestu so nekonsistentne. Nekatere raziskave so pokazale, da spol ni povezan z občutkom osamljenosti na delovnem mestu (Firoz idr., 2022; Wright, 2005), druge pa, da je povezava majhna, a statistično značilna

(Lam in Lau, 2012). Osamljenost je opredeljena kot subjektivna izkušnja (Peplau in Perlman, 1982), zato sva predvidevala, da spol nima pomembne vloge pri doživljanju občutkov osamljenosti. Postavila sva prvo hipotezo: Spol ne bo statistično značilno povezan z doživljanjem osamljenosti na delovnem mestu.

Raziskave glede povezanosti med spolom in občutkom osamljenosti na delovnem mestu so nekonsistentne. Nekatere raziskave so pokazale, da starost ni povezana z občutki osamljenosti na delovnem mestu (Wright, 2005). Druge raziskave pa so pokazale, da so bolj osamljeni mlajši zaposleni. Osebe na začetku svoje karijerne poti na delovnem mestu najverjetneje še niso razvile kvalitetnih odnosov. V primerjavi s starejšimi zaposlenimi še nimajo skupine, za katero menijo, da ji pripadajo (Akçit in Barutçu, 2017; Firoz idr., 2022). Postavila sva drugo hipotezo: Mlajši zaposleni bodo občutili višjo stopnjo osamljenosti na delovnem mestu v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami.

Tudi pri zakonskem stanu so raziskave nekonsistentne. Nekatere raziskave niso pokazale povezave z občutki osamljenosti na delovnem mestu (Wright, 2005), druge pa se s to ugotovitvijo ne strinjajo (Akçit in Barutçu, 2017; Firoz idr., 2022). Bolj osamljene naj bi bile osebe brez partnerja. Pretekle raziskave so pokazale, da so najbolj osamljeni ločeni zaposleni, najmanj osamljeni pa poročeni. Čustva, povezana z ločitvijo, lahko vodijo do težav pri zaupanju drugim ljudem. Poročene osebe oziroma osebe v partnerski zvezi pa lažje dobijo socialno, čustveno in ekonomsko podporo partnerja (Akçit in Barutçu, 2017; Firoz idr., 2022). Postavila sva tretjo hipotezo: Zakonski stan bo povezan z občutki osamljenosti na delovnem mestu, in sicer bodo manj osamljenosti doživljali zaposleni v partnerskih odnosih.

Neznačilen napovednik osamljenosti v preteklih raziskavah je bilo število sodelavcev, s katerimi lahko zaposleni stopi v odnos (Bell idr., 1990). Že iz opredelitve osamljenosti izhaja, da gre za subjektivno izkušnjo (Peplau in Perlman, 1982), nepovezano z resničnimi socialnimi stiki (Jones, 1981). Želela sva bolje razumeti, ali je kvantiteta socialnih stikov povezana z občutki osamljenosti na delovnem mestu. Tako sva postavila četrto hipotezo: Delavci, zaposleni v različno velikih organizacijah (mikro, male, srednje velike ali velike organizacije), se ne bodo statistično značilno razlikovali v stopnji doživljanja osamljenosti na delovnem mestu.

V vsakdanjem življenju pogosto slišimo, da so nadrejeni bolj osamljeni kot drugi zaposleni. Te trditve literatura ni podprla. Že Bell idr. (1990) so

pokazali, da so nekoliko bolj osamljeni delavci na nižjih organizacijskih nivojih kot pa tisti na višjih. Avtorji so ugotovili, da imajo nadrejeni večji dostop do virov, zaradi katerih drugi ljudje raje stopajo v odnose z njimi (Bell idr., 1990). Njihovo ugotovitev so podprli tudi Waytz idr. (2015). Rezultate so pojasnili s tem, da majhna moč položaja poveča osamljenost, saj omeji socialne priložnosti in psihološke vire za vzpostavljanje odnosov, zato so ti posamezniki v večji meri pozorni na nezadovoljene potrebe. Prav zaradi neskladnosti med vsakdanjimi sklepanji in empiričnimi raziskavami sva se v raziskavo odločila vključiti spremenljivko hierarhične ravni. Postavila sva peto hipotezo: Zaposleni na nižjih hierarhičnih ravneh bodo občutili višjo stopnjo osamljenosti na delovnem mestu kot tisti na višjih hierarhičnih ravneh.

Lam in Lau (2012) sta pokazala, da so bolj osamljeni novi zaposleni. Njuna raziskava opozarja, da potrebujemo čas, da zgradimo tesne socialne odnose. Zaposleni, ki so dalj časa pri organizaciji, imajo več priložnosti za vzpostavljanje odnosov. Poleg tega je njihovo sodelovanje kvalitetnejše. Želela sva preveriti, ali je čas zaposlitve povezan z občutki osamljenosti, s tem pa je povezano tudi vprašanje, ali so sodelovanja tistih, ki so dalj časa zaposleni, res kvalitetnejša. Na podlagi njune raziskave sva postavila še šesto hipotezo: Občutki osamljenosti na delovnem mestu bodo močnejši pri osebah, ki so v trenutni organizaciji zaposlene manj časa.

Pomembnost dobrih socialnih odnosov pri zmanjševanju občutka osamljenosti

Zanimalo naju je, pri katerih skupinah zaposlenih obstaja večje tveganje za doživljanje osamljenosti, pa tudi, kako lahko zmanjšamo občutke osamljenosti na delovnem mestu. Osamljenim zaposlenim lahko najbolj pomagamo z zagotavljanjem podpore v kontekstu dela. Podpora sodelavcev je namreč primerna za specifične delovne težave in lahko bolj razbremeni delovno tesnobo kot podpora zunaj službe. Podpora sodelavcev in podpora oseb zunaj službe sta kvalitativno drugačni; sodelavci večinoma zagotavljajo instrumentalno ali informacijsko podporo, ki se navezuje na težave, ki jih oseba doživlja na delovnem mestu. Osebe zunaj službe pa največkrat nudijo čustveno oporo, vendar za težave, ki se zgodijo zunaj konteksta dela (Lindorff, 2001). Postavila sva sedmo hipotezo: Zaznana podpora, povezana z delom (sodelavci in nadrejeni), bo bolj povezana z občutkom osamljenosti na delovnem mestu kot podpora zunaj delovnega mesta. Obe povezavi

bosta negativni; večja zaznana podpora se bo povezovala z manjšim doživljanjem osamljenosti na delovnem mestu.

Različne vrste odnosov izpolnjujejo različne medosebne potrebe in različno vplivajo na izkušnjo osamljenosti (Weiss, 1973). Podpora sodelavcev na enakovrednih ravneh v organizaciji se v večji meri povezuje z manjšo osamljenostjo pri zaposlenih kot podpora nadrejenih (Wright, 2005). Odnosi s sodelavci naj bi v večji meri temeljili na recipročnosti in naj bi vodili do višje stopnje podpore kot odnosi z nadrejeni (Lindorff, 2001). Podpora nadrejenega ima sicer statistično značilen učinek k napovedi nižje osamljenosti, ni pa tako močan napovednik kot podpora sodelavcev. Podpora zunaj dela je povezana z osamljenostjo na delovnem mestu, vendar je ne napoveduje. Osamljenost na delovnem mestu in globalna osamljenost sta ločena konstrukta in druga na drugo obojestransko vplivata (Wright, 2005). Na podlagi omenjenih raziskav sva postavila še osmo hipotezo: Z manjšimi občutki osamljenosti na delovnem mestu bo bolj povezana zaznana podpora sodelavcev kot podpora nadrejenih. Obe povezavi bosta negativni; višja stopnja zaznane podpore se bo povezovala z manjšim doživljanjem osamljenosti na delovnem mestu.

Trenutna raziskava

Kljub pomembnosti teme se v Sloveniji po najinem mnenju premalo ukvarjamo z njo. Zaradi tega sva se odločila načrtovati raziskavo, s katero bova pripomogla k ozaveščanju javnosti o prisotnosti in problematiki osamljenosti na različnih delovnih mestih. Zanimala naju je razširjenost osamljenosti na delovnem mestu v Sloveniji. Ta problem je bil sicer splošno preučen po svetu, vendar so podatki o razširjenosti osamljenosti na delovnem mestu kljub temu še pomanjkljivi (Wright in Silard, 2021). Raziskava, narejena v Združenem kraljestvu, je na primer pokazala, da se 10 % delavcev na delovnem mestu pogosto počuti osamljeno (The British Red Cross Society, 2023). V Sloveniji še ni konkretnih podatkov o odstotku osamljenih delavcev. Prav tako po najinih podatkih v Sloveniji do sedaj še ni bilo validirane nobenega psihometričnega pripomočka za merjenje osamljenosti na delovnem mestu.

Najin cilj je bil prirediti Lestvico osamljenosti na delovnem mestu (*Loneliness at Work Scale*; Wright idr., 2006) ter pridobiti podatke o razširjenosti osamljenosti med zaposlenimi v Sloveniji. Postavila sva si raziskovalno vprašanje: Kolikšna je stopnja osamljenosti na delovnem mestu v Sloveniji?

Da bi preverila veljavnost prirejenega vprašalnika, sva priredila še tri lestvice podpore. Vse štiri prirejene vprašalnike sva razširila med populacijo zaposlenih v Sloveniji, ki obsega raznovrstna delovna mesta.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je skupaj sodelovalo 566 udeležencev. Od tega jih 127 vprašalnika ni izpolnilo v celoti, zato so bili izločeni iz nadaljnjih analiz. Končni vzorec je tako obsegal 439 udeležencev (368 žensk in 71 moških), starih od 22 do 69 let ($M = 44,68$; $SD = 10,64$).

Demografske značilnosti udeležencev so predstavljene v tabeli 1 v poglavju Rezultati. Vsi udeleženci so bili v času izpolnjevanja vprašalnika v delovnem razmerju.

Pripomočki

Vprašalnik sva sestavila iz splošnih demografskih podatkov, podatkov o naravi dela, štirih psiholoških vprašalnikov za merjenje osamljenosti in socialne podpore ter enopostavnega vprašanja o osamljenosti na delovnem mestu. Osamljenost je socialno nezaželen konstrukt (Shiovitz-Ezra in Ayalon, 2012), zato ga z izjemo končnega vprašanja nisva omenjala. To vprašanje sva postavila na zadnjo stran vprašalnika, da ne bi omemba osamljenosti vplivala na druge odgovore. Namesto izraza osamljenost sva v vprašalniku tako uporabljala izraz odnosi na delovnem mestu.

Demografski podatki, ki sva jih zbrala za namene raziskave, so obsegali starost, spol in zakonski stan. Podatki o naravi dela so obsegali čas dela v trenutni organizaciji, velikost organizacije in posameznikov položaj v organizaciji.

Za mero osamljenosti pri delu sva prevedla in priredila **Lestvico osamljenosti pri delu** (*Loneliness at Work Scale*; Wright idr., 2006). Lestvica obsega 16 postavk na sedemstopenjski Likertovi lestvici (1 – močno se ne strinjam, 7 – močno se strinjam). Devet postavk se nanaša na čustveno dimenzijo (npr.: »Kadar sem v službi pod pritiskom, se s strani sodelavcev pogosto počutim zapuščeno.«), sedem pa se jih nanaša na socialno dimenzijo (npr.: »V službi nimam nikogar, s komer bi lahko delil/-a svoje misli, čeprav bi

si tega želel/-a.«). Osem postavk je obrnjenih (npr.: »Počutim se vključeno v družabne vidike dela.«), preostalih osem postavk pa se neposredno nanaša na osamljenost (npr.: »Pogosto se počutim čustveno oddaljeno od sodelavcev.«).

Podpore sodelavcev sva izmerila z **Lestvico ocene socialne opore** (*Measure of Social Support Scale*; O'Driscoll idr., 2004). Lestvica je sestavljena iz štirih postavk na petstopenjski Likertovi lestvici (1 – močno se ne strinjam, 5 – močno se strinjam). Primer postavke na lestvici je: »Moji sodelavci me razumejo in mi svetujejo.«

Za oceno podpore zunaj delovnega mesta sva uporabila štiripostavčno podlestvico **Indeks socialne opore žene, prijateljev in sorodnikov** (*Social Support from Wife, Friends and Relatives Index*; Caplan idr., 1975). Podlestvica obsega štiri vprašanja na petstopenjski Likertovi lestvici (1 – zelo malo, 5 – zelo veliko). Zaradi boljše reprezentativnosti sva vlogo žene preoblikovala v vlogo partnerja oz. partnerke. Primer vprašanja na podlestvici je: »V kolikšni meri se vaš partner/-ka, prijatelji in/ali sorodniki potrudijo, da vam olajšajo delovno življenje?«

Podpore nadrejenega pa sva ocenila z **Lestvico podpore nadrejenega** (*Supervisory Support Scale*; Greenhaus idr., 1990). Lestvica je sestavljena iz devetih postavk na petstopenjski Likertovi lestvici (1 – močno se ne strinjam, 5 – močno se strinjam). Primer postavke je: »Moj nadrejeni si vzame čas, da se seznanj z mojimi kariernimi cilji in željami.«

Zadnje vprašanje po APA 10-stopenjski lestvici je bilo, v kolikšni meri se udeleženci na povprečen dan počutijo osamljeni na delovnem mestu (1 – sploh se ne počutim osamljeno, 10 – počutim se povsem osamljeno). Zaradi lažjega razumevanja bralca v nadaljevanju namesto o enopostavčni lestvici govoriva o lestvici samoocene splošne osamljenosti na delovnem mestu.

Postopek

Po pridobitvi soglasja avtorjev sva prevedla in priredila Lestvico osamljenosti pri delu ter druge lestvice, s katerimi sva preverjala konstruktivno veljavnost. Postavke sva najprej neodvisno prevedla dva ločena prevajalca, nato pa sva prevoda uskladila. Prevod so ocenile še tri druge osebe. V skladu z njihovimi povratnimi informacijami sva prevod nato nadgradila.

Vprašalnik sva sestavila v spletnem orodju 1KA. Postopek zbiranja podatkov je bil v celoti izveden na spletu. Podatke sva zbirala v treh fazah. V prvi

fazi sva vprašalnik poslala več stotim slovenskim organizacijam. Pisala sva na njihovo informacijsko ali kadrovsko e-pošto in jih v nagovoru prosila, da vprašalnik razpošljejo med svoje zaposlene. V drugi fazi je bil vprašalnik razposlan na družbena omrežja v okviru študijskega zbiranja podatkov za raziskave o povezavi med delom in dobrim počutjem. V tretji fazi pa sva podatke zbirala s pomočjo znancev, ki so vprašalnik razširili med svojimi sodelavci.

Podatke sva presegala v programu Microsoft Excel. Nato sva jih obdelala v programskem okolju R (R Core Team, 2019). Za lažjo obdelavo podatkov sva uporabila tudi paketa psych (Revelle, 2023) in car (Fox in Weisberg, 2019). Pri faktorski analizi sva si pomagala s paketom lavaan (Rosseel, 2012), neparametrične teste pa sva izvedla s paketom WRS2 (Mair in Wilcox, 2019).

Rezultati in razprava

V okviru raziskave sva prevedla in priredila Lestvico osamljenosti pri delu (*Loneliness at Work Scale*; Wright idr., 2006). Chronbachov α prirejenega testa je bil 0,94. Zanesljivost dejavnika čustvene dimenzije je bila 0,93, dejavnika socialne dimenzije pa 0,89, kar kaže na zelo dobro zanesljivost tako testa kot tudi obeh faktorjev. Tako kot v originalnem vprašalniku sta tudi v slovenski priredbi faktorja med seboj visoko korelirala ($r = 0,63$). Rezultat na Lestvici osamljenosti pri delu je visoko koreliral s samooceno splošne osamljenosti na delovnem mestu ($r = 0,58$). Pri tem je bila korelacija lestvice samoocene splošne osamljenosti na delovnem mestu višja s čustveno dimenzijo ($r = 0,57$) kot s socialno ($r = 0,46$), kar je razumljivo, saj je konstrukt osamljenosti že po definiciji bolj vezan na kvaliteto odnosa oz. čustveno dimenzijo kot pa količino odnosov oz. socialno dimenzijo (Russel, 1982).

Korelaciji rezultata na Lestvici osamljenosti pri delu z zaznano podporo nadrejenega ($r = -0,46$) in sodelavcev ($r = -0,50$) sta bili nekoliko nižji, kar nakazuje, da gre za povezane, a ne popolnoma primerljive konstrukte. Izrazito nižja pa je bila korelacija z zaznano podporo zunaj delovnega mesta ($r = -0,15$), kar kaže, da je osamljenost na delovnem mestu konstrukt, specifičen za delovni kontekst. Ne moremo ga enačiti s splošno osamljenostjo. Lestvica tako meri konstrukt osamljenosti pri delu, čeprav sama beseda »osamljenost« v lestvici ni omenjena, s čimer lestvica udeležencu nekoliko zakrije, kateri konstrukt meri.

Lestvico samoocene splošne osamljenosti na delovnem mestu sva uporabila tudi za določitev razširjenosti osamljenosti na delovnem mestu v slovenskem prostoru, kar je bil tudi osrednji namen najine raziskave. Za osamljene sva označila tiste, ki se na povprečen dan počutijo bolj osamljene kot neosamljene (ocena šest ali več na lestvici od ena do 10). Za zelo osamljene pa sva označila tiste, ki so svojo osamljenost na povprečen dan označili z osem ali več, saj to nakazuje na močno vsakodnevno doživljanje osamljenosti na delovnem mestu. Glede na predstavljene kriterije je o osamljenosti na delovnem mestu poročalo 23,69 % udeležencev (104 osebe), izjemno osamljenih pa je bilo 3,87 % (17 oseb). To se sklada z literaturo o splošni osamljenosti, saj so sicer nekoliko starejše raziskave pokazale, da se med 15 in 30 % odraslih počuti kronično osamljene (Heinrich in Gullone, 2006).

Za namene testiranja hipotez sva uporabila rezultate na Lestvici osamljenosti pri delu. Izmed osmih postavljenih hipotez se jih je šest nanašalo na demografske spremenljivke in spremenljivke, povezane z delom. Te so skupaj z rezultati na Lestvici osamljenosti pri delu predstavljene v tabeli 1.

Tabela 1: *Demografske spremenljivke in rezultati na Lestvici osamljenosti pri delu*

Spremenljivka	<i>N</i>	<i>M</i> (čustvena dimenzija)	<i>M</i> (socialna dimenzija)	<i>M</i> (skupaj)	<i>SD</i> (skupaj)
Spol					
Moški	71	25,31	18,56	43,87	16,25
Ženska	368	24,42	16,17	40,59	16,48
Drugo	0	/	/	/	/
Starost					
20–29	45	22,58	15,62	38,20	15,48
30–39	110	24,86	16,95	41,81	16,18
40–49	117	23,09	15,88	38,97	15,40
50+	167	25,94	17,02	42,96	17,47
Zakonski stan					
Samski/-a	57	25,04	16,05	41,09	13,38
Ločen/-a	22	21,91	13,41	35,32	13,73
Ovdovel/-a	4	25,00	15,75	40,75	12,23
V zunajzakonski zvezi	146	23,42	16,36	39,78	16,38
Poročen/-a	210	25,51	17,17	42,68	17,50

Spremenljivka	<i>N</i>	<i>M</i> (čustvena dimenzija)	<i>M</i> (socialna dimenzija)	<i>M</i> (skupaj)	<i>SD</i> (skupaj)
Velikost organizacije*					
Samozaposlen/-a	0	/	/	/	/
Mikro	7	29,88	16,43	46,28	24,44
Majhna	122	24,66	16,42	41,07	16,48
Srednje velika	296	24,57	16,59	41,16	16,17
Velika	14	21,14	17,07	38,21	19,42
Položaj v organizaciji					
Zaposleni/-a	404	24,52	16,59	41,11	16,60
Vodilni položaj	22	24,36	15,32	39,68	15,80
Višji vodstveni položaj	13	26,38	17,69	44,08	14,03

Opomba. *Mikro do 10 zaposlenih, majhna do 50, srednje velika do 250 in velika več kot 250.

Poleg prikazanih spremenljivk so udeleženci poročali tudi o trajanju zaposlitve pri trenutnem delodajalcu. Udeleženci so pri trenutnem delodajalcu delali v povprečju 15,02 leta ($SD = 11,68$). Rezultati na Lestvici osamljenosti pri delu niso bili normalno porazdeljeni ($W = 0,94$; $p < 0,001$), zato sva za analize uporabila neparametrične teste.

Hipotezo o povezavi med spolom in osamljenostjo na delovnem mestu sva sprejela. Nihče izmed udeležencev se ni identificiral z drugačnim spolom kot »moški« ali »ženska«. Wilcoxonov test predznačenih rangov ni pokazal statistično značilnega odstopanja v doživljanju osamljenosti na delovnem mestu glede na spol ($W = 11250$; $p = 0,064$). Rezultat se sklada z ugotovitvami nekaterih predhodnih avtorjev (npr. Firoz idr., 2022; Wright, 2005). Osamljenost je namreč subjektivna izkušnja (Peplau in Perlman, 1982), pri kateri sam spol zaposlenega ne predstavlja pomembnega dejavnika.

Hipoteze o povezavi med starostjo in osamljenostjo na delovnem mestu nisva sprejela. Tako kot predhodni avtorji, ki so odkrili ta učinek starosti (npr. Akçit in Barutçu, 2017), sva udeležence razdelila v štiri starostne kategorije. Kruskal-Wallisov test ni pokazal statistično značilnih razlik v doživljanju osamljenosti na delovnem mestu med starostnimi skupinami ($\chi^2(3)$

= 5,41; $p = 0,144$). Ne le, da razlike niso bile statistično značilne, pač pa so v povprečju starejši zaposleni dosegli višji rezultat na Lestvici osamljenosti pri delu ($M = 42,96$) kot mlajši zaposleni v organizaciji ($M = 38,20$). To bi lahko pomenilo, da so mladi zaposleni vsaj enako večji v vzpostavljanju socialnih vezi, ki bi vodile do njim zadovoljivega občutka socialne vključenosti v organizaciji, kot drugi zaposleni.

Hipoteze, ki predvideva, da bodo zaposleni, ki so v partnerskih odnosih, doživljali manj osamljenosti na delovnem mestu, nisva sprejela. Wilcoxonov test predznačenih rangov ($W = 14510$; $p = 0,800$) namreč ni pokazal razlik v doživljanju osamljenosti na delovnem mestu med zaposlenimi, ki so trenutno v partnerskem razmerju (poročeni in v zunajzakonski zvezi), in tistimi, ki niso v partnerskem razmerju (samski, ovdoveli in ločeni). Čeprav imajo osebe v partnerski zvezi večjo verjetnost, da jim nekdo nudi pomoč ali čustveno oporo (Akçit in Barutçu, 2017), ta ni povezana z manjšimi občutki osamljenosti na delovnem mestu. Gre za konstrukt, ki se ločuje od konstrukta splošne osamljenosti (Wright idr., 2006). Najpogosteje partner namreč ni zaposlen v isti organizaciji, zato mora zaposleni najti socialno in čustveno oporo pri osebah, ki so v tistem trenutku v fizični bližini. Prav tako lahko sodelavci in nadrejeni nudijo konkretne rešitve za težave na delovnem mestu. Tako je mogoče, da se oseba počuti osamljeno v delovnem kontekstu, čeprav so v drugih kontekstih njene potrebe po medosebnih stiki zadovoljene (McKenna-Plumley idr., 2023).

Hipotezo o povezavi med velikostjo organizacije in osamljenostjo na delovnem mestu sva sprejela. Kruskal-Wallisov test ni pokazal statistično pomembnih razlik v osamljenosti na delovnem mestu med različno velikimi organizacijami ($\chi^2(3) = 1,29$; $p = 0,732$). Osamljenost je namreč subjektivna izkušnja, ki se povezuje z zaznano kakovostjo stikov (Peplau in Perlman, 1982). Že en dober prijatelj v organizaciji je dovolj, da posameznik zadovolji svoje socialne potrebe (Ernst in Cacioppo, 1999). To pomeni, da za posameznikovo izkušnjo osamljenosti ni pomembno, ali si širši službeni prostor deli z nekaj ali mnogo sodelavci. V vzorcu se je sicer pokazala statistično nepomembna razlika v doživljanju osamljenosti na delovnem mestu, saj so zaposleni v mikro organizacijah v povprečju dosegli višji rezultat ($M = 29,88$) od zaposlenih v večjih organizacijah, a zaradi premajhnega vzorca znotraj te kategorije o morebitni razliki ne moreva veljavno sklepati.

Hipoteze o povezavi med hierarhično ravnjo v organizaciji in osamljenostjo na delovnem mestu nisva sprejela. Wilcoxonov test ni pokazal statistično

pomembnih razlik v doživljanju osamljenosti na delovnem mestu med zaposlenimi in tistimi na vodilnih ter vodstvenih položajih ($W = 6825$; $p = 0,735$). To je v nasprotju s predhodnimi raziskavami (npr. Bell idr., 1990; Waytz idr., 2015), ki so odkrile majhno, a pomembno razliko med osamljenostjo podrejenih in nadrejenih, saj so slednji zaradi dostopnosti virov bolj privlačni za vzpostavljanje socialnih stikov. Pri tem je treba opozoriti na majhno veljavnost ugotovitev, saj je vzorec vključeval skupno le 35 oseb na vodstvenih in vodilnih položajih. Prav tako je vprašalnik slabo razločeval med zaposlenimi na nižjih položajih, zaradi česar omenjenega dejavnika verjetno nisva ustrezno izmerila.

Prav tako vzorec ni obsegal dovolj odgovorov zaposlenih, ki so se nedolgo nazaj zaposlili. Tako tudi hipoteze, ki predvideva, da so občutki osamljenosti na delovnem mestu močnejši pri osebah, ki so v trenutni organizaciji zaposleni manj časa, nisva sprejela. Povprečna delovna doba pri trenutnem delodajalcu udeležencev je bila namreč 15,02 leta, le 12 udeležencev pa je na svojem delovnem mestu zaposlenih manj kot dve leti. V tem času so imeli zaposleni verjetno že dovolj priložnosti, da so razvili svoje socialne mreže na delovnem mestu. Tako tudi ne moreva primerjati kakovosti odnosov pri novincih in dlje zaposlenih. Korelacija med dobo zaposlitve pri trenutnem delodajalcu in občutki osamljenosti na delovnem mestu je 0,02. To pomeni, da v najinem vzorcu ni povezave med trajanjem zaposlitve pri trenutnem delodajalcu in občutki osamljenosti na delovnem mestu.

Hipotezo, da je podpora na delovnem mestu (tako sodelavcev kot nadrejenih) bolj povezana z nižjimi občutki osamljenosti na delovnem mestu kot podpora zunaj delovnega mesta, sva sprejela. Kot so pokazali že rezultati pri tretji hipotezi, je zaradi specifičnosti konteksta podpora zunaj delovnega mesta pri doživljanju občutkov osamljenosti manj pomembna kot podpora na delovnem mestu. Tako je bila korelacija med podporo svojcev, kot so partner ali partnerka, družine in/ali prijateljev, in občutki osamljenosti majhna ($r = -0,15$), korelacija z zaznano podporo sodelavcev ($r = -0,50$) in nadrejenih ($r = -0,46$) pa srednja do visoka. Tako so svojci sicer pomembni za duševno zdravje in čustveno blagostanje posameznika, a predvsem zunaj delovnega konteksta (Lindorff, 2001).

Tako tudi hipoteze, ki predvideva, da je z nižjimi občutki osamljenosti na delovnem mestu bolj povezana podpora sodelavcev kot nadrejenih, nisva sprejela. Korelacija občutkov osamljenosti na delovnem mestu s podporo sodelavcev je namreč znašala $-0,50$, s podporo nadrejenega pa $-0,46$. Ti rezultati

so v nasprotju z ugotovitvami predhodnih raziskav (npr. Akçit in Barutçu, 2017; Lindorff, 2001; Wright, 2005). To bi lahko bila posledica specifičnega organizacijskega okolja, kjer so stiki med zaposlenimi in nadrejenimi morda pogostejši. Večina udeležencev je namreč zaposlenih v majhnih do srednje velikih organizacijah. Morda so udeleženci pri ocenjevanju podpore nadrejenega ocenjevali odnos do vodje svoje enote, s katerim imajo pogostejše in bližje stike kot z vodilnimi v organizaciji. Rezultat nakazuje, da tudi redni stiki z nadrejenimi lahko doprinesejo k boljšim socialnim in čustvenim odnosom.

Omejitve in priložnosti za nadaljnje raziskovanje

Osamljeni na delovnem mestu so skupina, ki je lahko težje dosegljiva. Obstaja verjetnost, da raziskava podcenjuje razširjenost osamljenosti ali vsaj hujše osamljenosti. Vprašalnik je bil namreč deljen s tistimi, ki imajo stik s kadrovsko službo ali vodstvom organizacije oz. s posamezniki, ki so vprašalnik delili naprej. To pomeni, da so lahko zaposleni z močnejšimi socialnimi vezmi bolj reprezentirani v vzorcu. Prav tako je najina spletna raziskava izključila prebivalstvo, ki nima večšin upravljanja spleta in predstavlja svojevrsten doprinos k zaposlenemu prebivalstvu v Sloveniji. Raziskava je omejena tudi pri veljavnosti nekaterih demografskih spremenljivk (npr. vodilni v organizaciji, novinci), saj gre za specifično prebivalstvo, do katerega je težje dostopati.

Osamljenost je tema, o kateri je po pandemiji in v času vedno večjih duševnih stisk vedno več govora. Gre za področje, ki mu bo psihološka stroka v prihodnje gotovo posvetila še veliko pozornosti, tako na delovnem mestu kot v drugih kontekstih. Predstavljena literatura je bila vzeta iz različnih kulturnih kontekstov, ki so v nekaterih pogledih precej različni od našega. Tako najina raziskava podaja odgovor na vprašanje, kolikšna je sploh razširjenost osamljenosti v delovnem kontekstu, ter ponuja vpogled v to, kakšne so demografske in delovne značilnosti, ki posameznika ogrožajo ali ščitijo pred njo. Raziskava obsega precej širok pregled področja, zato nama ni uspelo zadovoljivo odgovoriti na vsa zastavljena vprašanja. Potrebne so nadaljnje raziskave, ki bi se osredotočile na posamezne skupine prebivalstva, ki jih s tako širokim pregledom nisva uspela zajeti. Predvsem gre tu za novince, vodje, prekarne delavce in posameznike, ki niso tehnološko pismeni. Prav tako bi se prihodnje raziskave lahko osredotočile na Slovence, ki delajo sami ali na daljavo. Za prve sva v raziskavi sicer predvidela mesto (pod velikostjo organizacije), a se na najino vabilo k sodelovanju ni odzval nihče izmed njih.

Zaključek in prenos spoznanj v prakso

Povečana pozornost razvoju in kakovosti odnosov na delovnem mestu je koristna pri razumevanju dinamike organizacijskega vedenja in izboljšanju blagostanja tako posameznika kot organizacije. Prepoznavanje in ustrezno spreminjanje pogojev, v katerih se ljudje na delovnem mestu počutijo osamljene, lahko prispeva k prizadevanjem za preprečevanje hujših, dolgotrajnih in negativnih posledic, ki lahko izvirajo iz kronične osamljenosti (Wright idr., 2006). Če organizacije zagotovijo pravočasno in učinkovito podporo za osamljene zaposlene, lahko pomagajo prekiniti negativni krog osamljenosti na delovnem mestu (Ozcelik in Barsade, 2018).

Komunikacija: Velik del vpliva in samega dela znotraj organizacije prihaja iz neformalne strukture prijateljev, stikov in »naključnih« komunikacij (Krackhardt in Stem, 1988).

- Predlagava uvedbo internih komunikacijskih kanalov, kot so interni forumi, družbena omrežja ali spletni klepeti. Ti bi omogočali zaposlenim, da bi si pomagali pri težavah v povezavi z delom, pri lažji komunikaciji z drugimi zaposlenimi ter celo načrtovanju aktivnosti zunaj delovnega časa.

Vloga vodstva: Podpora vodstva je poglobitnega pomena. Koristno bi bilo, da vodje razmislijo o intervencijah za zmanjšanje osamljenosti na delovnem mestu.

- Lahko razmislijo o načinih za spodbujanje pomembnih odnosov na delovnem mestu, kot je izpolnjevanje potreb zaposlenih po socialnih odnosih, na primer s spodbujanjem zaposlenih k sodelovanju v skupinskih aktivnostih (Peng idr., 2017).
- Uporabijo lahko intervencije, namenjene zagotavljanju socialne podpore (Ozcelik in Barsade, 2018).
- Prav tako bi bilo dobro, da zaposlenim omogočijo možnosti za druženje zunaj dela. Na primer z organizacijo rednih internih dogodkov, kot so pikniki, športne aktivnosti, družabni večeri ali delavnice, ki spodbujajo sodelovanje ali povezovanje med zaposlenimi.

Organizacijska klima : Organizacijska klima strahu, tekmovalnosti in dvomnosti lahko poveča občutke osamljenosti na delovnem mestu

(Wright, 2005). Organizacijske intervencije lahko pomagajo ustvariti pozitivno delovno klimo z upoštevanjem organizacijskih vrednot. Te naj bi vzbujale pozitivne socialne odnose in poudarjale občutek pripadnosti.

- Vzpostavitev ustreznih družbenih norm lahko pomaga usmeriti člane organizacije k vrstam vedenja, ki bodo vodila do večjega zaupanja, pripadnosti in skupnih vrednot.
- Organizacijska vedenja bi lahko na primer vključevala spodbujanje zaposlenih, da med seboj iščejo podporo, spodbujanje sodelovanja ter zagotavljanje socialnih prostorov za odmore. Pomembno pa je opozoriti, da grajenje bližnjih odnosov traja dalj časa, zato intervencije zmanjšanja osamljenosti verjetno ne bodo imele takojšnjih učinkov (Wright, 2015).
- Pri povezovanju med starejšimi in novimi zaposlenimi bi lahko pomagali tudi programi mentorstva. Ti bi poleg prenosa znanj in izkušenj spodbujali tudi medgeneracijsko sodelovanje in povečali vire socialne podpore pri zaposlenih.

Individualna pomoč: Koristne so lahko tudi individualne obravnave, ki posameznikom pomagajo razumeti občutke osamljenosti (Wright, 2015). Metaanaliza (Masi idr., 2011) je pokazala, da so najučinkovitejše intervencije tiste, ki ciljajo na neprilagojene socialne kognicije, kot je pristranskost v pozornosti glede negativnih vidikov družbenega konteksta.

- Programi se lahko pri posamezniku osredotočajo na razjasnitev potreb glede prijateljstva, analizo trenutne socialne mreže, določanje ciljev prijateljstva in razvoj strategij za doseg te ciljev (Stevens, 2001).
- Zaposlenim lahko vodstvo omogoči tudi trening socialnih veščin in psihoedukacijo (Akhter-Khan in Au, 2020).
- Organizacija lahko povabi psihologa, ki bi zaposlene informiral o negativnih posledicah osamljenosti ter podal konkretne načine, kako jo lahko zmanjšajo.

Literatura

- Akçit, V. in Barutçu, E. (2017). The relationship between performance and loneliness at workplace: A study on academicians. *European Scientific Journal, Special Issue*, 235–243. <https://ejournal.org/index.php/esj/article/download/9475/8984>
- Akhter-Khan, S. C. in Au, R. (2020). Why loneliness interventions are unsuccessful: A call for precision health. *Advances in Geriatric Medicine and Research*, 2(3), 1–20. <https://doi.org/10.20900/agmr20200016>
- Bell, R. A., Roloff, M. E., Van Camp, K. in Karol, S. H. (1990). Is it lonely at the top? Career success and personal relationships. *Journal of Communication*, 40(1), 9–23. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1111/j.1460-2466.1990.tb02247.x>
- Cacioppo, J. T., Fowler, J. H. in Christakis, N. A. (2009). Alone in the crowd: The structure and spread of loneliness in a large social network. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 977–991. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1037/a0016076>
- Cacioppo, J. T., Hawkey, L. C., Ernst, J. M., Burleson, M., Berntson, G. G., Nouriani, B. in Spiegel, D. (2006). Loneliness within a nomological net: An evolutionary perspective. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 1054–1085. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1016/j.jrp.2005.11.007>
- Cacioppo, S. in Cacioppo, J. T. (2012). Decoding the invisible forces of social connections. *Frontiers in Integrative Neuroscience*, 6(51), 1–7. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.3389/fnint.2012.00051>
- Caplan, R. D., Cobb, S., French J. R., Van Harrison, R. in Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health*. U. S. Department of Health, Education, and Welfare.
- Erdil, O. in Ertosun, Ö. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 505–525. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
- Ernst, J. M. in Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied & Preventive Psychology*, 8(1), 1–22. [https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1016/S0962-1849\(99\)80008-0](https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1016/S0962-1849(99)80008-0)
- Ertosun, Ö. G. in Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 41, 469–476. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.057>
- Firoz, M., Chaudhary, R. in Lata, M. (2021). The socio-demographic determinants of workplace loneliness in India. *Evidence-based HRM*, 10(1), 17–34. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-08-2020-0116>
- Fox, J. in Weisberg, S. (2019). *An {R} companion to applied regression*. Sage Publications. <https://socialsciences.mcmaster.ca/jfox/Books/Companion/>
- Gow, A. J., Pattie, A., Whiteman, M. C., Whalley, L. J. in Deary, I. J. (2007). Social support and successful aging: Investigating the relationships between lifetime cognitive change and life satisfaction. *Journal of Individual Differences*, 28(3), 103–115. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1027/1614-0001.28.3.103>
- Greenhaus, J., Parasuraman, A. in Wormley, W. (1990). Effects of race on organisational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <http://dx.doi.org/10.2307/256352>
- Jones, W. H. (1981). Loneliness and social contact. *The Journal of Social Psychology*, 113(2), 295–296. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1080/00224545.1981.9924386>

- Kiecolt-Glaser, J. K., Ricker, D., George, J., Messick, G., Speicher, C. E., Garner, W. in Glaser, R. (1984). Urinary cortisol levels, cellular immunocompetency, and loneliness in psychiatric inpatients. *Psychosomatic Medicine*, 46(1), 15–23. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1097/00006842-198401000-00004>
- Heinrich, L. M. in Gullone, E. (2006). The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical Psychology Review*, 26(6), 695–718. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1016/j.cpr.2006.04.002>
- Krackhardt, D. in Stern, R. N. (1988). Informal networks and organizational crises: An experimental simulation. *Social Psychology Quarterly*, 51(2), 123–140. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.2307/2786835>
- Lam, L. W. in Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265–4282. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1080/09585192.2012.665070>
- Lawler, E. J., Thye, S. R. in Yoon, J. (2008). Social exchange and micro social order. *American Sociological Review*, 73(4), 519–542. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1177/000312240807300401>
- Lawler, E. J. in Thye, S. R. (2006). Social exchange theory of emotions. V J. E. Stets in J. H. Turner (ured.), *Handbook of the Sociology of Emotions* (str. 295–320). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1007/978-0-387-30715-2_14
- Lindorff, M. (2001). Are they lonely at the top? Social relationships and social support among Australian managers. *Work & Stress*, 15(3), 274–282. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1080/026783701110.1080/02678370110066599>
- Mair, P. in Wilcox, R. R. (2019). Robust statistical methods in R using the WRS2 package. *Behavior Research Methods*, 52, 464–488. <https://doi.org/10.3758/s13428-019-01246-w>
- McKenna-Plumley, E., Turner, R. N., Yang, K. in Groarke, J. M. (2023). Experiences of loneliness across the lifespan: A systematic review and thematic synthesis of qualitative studies. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 18(1). <https://doi.org/10.1080/17482631.2023.2223868>
- Masi, C. M., Chen, H. Y., Hawkey, L. C. in Cacioppo, J. T. (2011). A meta-analysis of interventions to reduce loneliness. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), 219–266. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1177/1088868310377394>
- O'Driscoll, M. P., Brough, P. in Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 36–56. <https://doi.org/10.1108/02610150410787846>
- Ozcelik, H. in Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.5465/amj.2015.1066>
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y. in Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510–515. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.020>
- Peplau, L. A. in Perlman, D. (ured.). (1982). *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*. John Wiley and Sons.

- Perlman, D. in Peplau, L. A. (1984). Loneliness research: A survey of empirical findings. V L. A. Peplau in S. E. Goldston (ured.), *Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness* (str. 13–46). National Institute of Mental Health. <https://psycnet.apa.org/record/1997-36496-002>
- R Core Team (2019). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Revelle, W. (2023) *psych: Procedures for personality and psychological research*. Northwestern University.
- Rosseeel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Russell, D. (1982). The measurement of loneliness. V L. A. Peplau. in D. Perlman (ured.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (str. 81–104). John Wiley and Sons.
- Shiovitz-Ezra, S. in Ayalon, L. (2012). Use of direct versus indirect approaches to measure loneliness in later life. *Research on Aging*, 34(5), 572–591. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1177/0164027511423258>
- Stevens, N. (2001). Combating loneliness: A friendship enrichment programme for older women. *Ageing & Society*, 21(2), 183–202. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1017/S0144686X01008108>
- The British Red Cross Society. (2023). *Loneliness at work: Report for the all-party parliamentary group on tackling loneliness and connected communities*. <https://www.redcross.org.uk/-/media/documents/miscellaneous/brc-loneliness-at-work-final.pdf?>
- Waytz, A., Chou, E. Y., Magee, J. C. in 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. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2015.06.002>
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. The MIT Press.
- Wright, S. L. (2005) Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. V N. Ashkanasy, W. Zerbe in C. Hartel (ured.), *Research on Emotion in Organizations: Vol. 1* (str. 123–142). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/s1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/s1746-9791(05)01106-5)
- Wright, S. in Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060–1081. <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1177/0018726720906013>
- Wright, S. L. (2015). Coping with loneliness at work. V A. Sha'ked in A. Rokach (ured.), *Addressing Loneliness: Coping, prevention and clinical interventions* (str. 123–134). Taylor & Francis Group.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. in Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59–68. https://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/2751/1/12602927_Loneliness%20in%20the%20Workplace%20-Scale%20Development.pdf

NO ONE SEES ME – UNDERSTANDING AND OVERCOMING FEELINGS OF LONELINESS IN THE WORKPLACE

Loneliness is a psychological condition resulting from a person's unsatisfied need for social relationships, either on a qualitative or quantitative level. In this article, we examine the prevalence of workplace loneliness in Slovenia. For this purpose, we adapted the Loneliness at Work Scale. The online survey included the results from 439 employees in Slovenian organizations. Both the reliability and validity of the questionnaire were found to be adequate. The results showed that demographic factors such as gender, age and marital status are not associated with workplace loneliness. Likewise, the nature of the work, such as the size of the organization, the individual's position and the time spent working in the current organization, are not related to workplace loneliness. Workplace support (from colleagues and superiors) is more strongly associated with (lower) workplace loneliness than support outside the workplace. Loneliness was reported by 23.69 % of participants, and 3.87 % of participants were very lonely. Recognizing and appropriately modifying the conditions in which people feel lonely in the workplace can help to prevent the more severe consequences of chronic loneliness. The research makes an important contribution both because of the Slovenian adaptation of the psychometrically appropriate questionnaire on loneliness at the workplace, and because of raising awareness about loneliness at the workplace and its impact on employees.