

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖRGÜTSEL YALNIZLIK ALGISI İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK İLİŞKİSİ VE BİR ARAŞTIRMA**

BERİL OMUZ
2501161206

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ SEMA YOLAÇ

İSTANBUL – 2020

TEZ ONAY SAYFASI



ÖZ

ÖRGÜTSEL YALNIZLIK ALGISI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ VE BİR ARAŞTIRMA BERİL OMUZ

Etkileşimin giderek daha hızlı arttığı iletişim çağında sosyal bir varlık olarak insanın üretim hayatındaki yeri, önemi ve işlevselliği sorgulanmaktadır. Özellikle çalışma hayatında, sağlıklı iletişim kurmak önemli bir verimlilik göstergesi halini almıştır. Sosyal bir ihtiyaç olan, ilişki kurma, kendini ifade etme ve bağ kurma gibi alt kavramları da içine alan sosyalleşme olgusunun, beklenen düzeyde gerçekleşmemesi durumunda yalnızlık algısı söz konusu olabilmektedir. Çalışma hayatında, aynı örgüt ya da kurum içerisinde, birlikte yer almak zorunda olan bireylerin, sosyal açıdan yalnızlaşmasına bağlı olarak, çalışma performanslarında düşüşlerin ya da söz konusu örgütle olan bağlılıklarının zayıflaması söz konusu olabilmektedir.

Bu bağlamda tez çalışmasının amacı, çalışanların örgüt içerisinde yaşadıkları yalnızlık ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ve birbirleri üzerindeki etkilerinin incelenmesidir.

Araştırma çalışması kapsamında, 01-12 Aralık 2019 tarihleri arasında özel sektörde çalışmakta olan, 18-65 yaş arası, 296 kadın ve 130 erkek olmak üzere 426 katılımcı ile anket çalışması yapılmıştır. Yapılan anket çalışması ile elde edilen veriler analiz yöntemleriyle değerlendirilerek, örgütsel yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma yöntemi olarak veri toplama sürecinde kotalara göre örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların seçiminde ise kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesi sürecinde T-testi, Anova testi, güvenilirlik analizi, KMO Bartlett's testi, Pearson korelasyon analizi, çoklu ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılan ölçüm araçlarıdır.

Sonuç olarak; örgütsel yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, kişilerin örgütsel yalnızlık boyutlarının örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yalnızlık, Örgütsel Bağlılık, Sosyal Arkadaşlık, Duygusal Yoksunluk, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL LONELINESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND A RESEARCH

BERİL OMUZ

In the communication age, where the interaction is increasing rapidly, the place, importance and functionality of man as a social asset are questioned. Especially in working life, healthy communication has become an important indicator of efficiency. If the phenomenon of socialization, which is a social need, including sub-concepts such as establishing relationships, self-expression and bonding, does not occur at the expected level, there may be a perception of loneliness. In working life, due to the social isolation of individuals who have to be together in the same organization or institution, there may be a decrease in their work performance or their loyalty with the organization in question.

In this context, the aim of the thesis study is to examine the relationship between the loneliness experienced by the employees and their organizational commitment and their effects on each other.

Within the scope of the research, a survey was conducted with 426 participants between the ages of 18-65, 296 women and 130 men working in the public and private sectors between 01-12 December 2019. By analyzing the data obtained through the survey study, the relationship between organizational loneliness and organizational commitment was examined. Sampling method according to quotas was used in the data collection process as a research method. In the selection of the participants, easy sampling method was preferred.

T-test, Anova test, reliability analysis, KMO Bartett's test, Pearson correlation analysis, multiple and simple linear regression analysis are the measurement tools used in the data evaluation process.

Key Words: Loneliness, Loneliness in Business, Organizational Loneliness, Organizational Commitment, Emotional Commitment.



ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezimin her aşamasında sabır ve özveri ile beni destekleyen, ilgi ve tecrübesinden yararlanmamı sağlayan, değerli zamanlarını esirgemeyerek bana her fırsatta yardımcı olan değerli danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sema YOLAÇ`a teşekkür ve hürmetlerimi sunarım.

İstanbul – 2020

Beril OMUZ

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YALNIZLIK VE ÖRGÜTSEL YALNIZLIK

1.1. Yalnızlık.....	3
1.1.1. Yalnızlık Kavramı	3
1.1.2. Yalnızlığın Boyutları ve Türleri	5
1.1.3. Yalnızlıkla İlgili Değişkenler	6
1.1.3.1. Yalnızlık ve Kişisel Özellikler.....	7
1.1.3.2. Yalnızlık ve Aile.....	7
1.1.3.3. Yalnızlık ve Cinsiyet	8
1.1.3.4. Yalnızlık ve Yaş	9
1.1.4. Yalnızlığın Nedenleri	9
1.1.5. Yalnızlığın Sonuçları.....	11
1.1.6. Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları.....	12
1.2. Örgütsel Yalnızlık	13
1.2.1. Örgütsel Yalnızlık Kavramı	14
1.2.2. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları	15
1.2.2.1. Sosyal Arkadaşlık	16
1.2.2.2. Duygusal Yoksunluk	17
1.2.3. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Unsurlar	17
1.2.4. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları	19
1.2.5. Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları.....	20
1.2.6. Örgütsel Yalnızlık İle İlgili Araştırmalar	21

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık	23
2.1.1. Tutum Bağlılığı	24
2.1.1.1. Kanter Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	25
2.1.1.2. Etzioni Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	25
2.1.1.3. O'Reilly ve Chatman Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	26
2.1.1.4. Mowday, Porter ve Steers Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	27
2.1.1.5. Penley ve Gould Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	27
2.1.1.6. Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	27
2.1.2. Davranışsal Bağlılık	29
2.1.2.1. Becker Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	30
2.1.2.2. Salancik Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	30
2.1.3. Çoklu Bağlılık	30
2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	31
2.2.1. Kişisel Faktörler	31
2.2.2. Örgütsel Faktörler	31
2.2.3. Örgüt Dışı Faktörler	32
2.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	32
2.3.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	32
2.3.2. Orta (İlımlı) Örgütsel Bağlılık	33
2.3.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

3.1. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisi	39
3.2. Hipotezler ve Araştırma Modeli	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	42
4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	43
4.3. Verilerin Toplanması	43
4.4. Araştırmanın Yöntem ve Bilgi Toplama Aracı	44

4.5. Tanımlayıcı İstatistikler	46
4.6. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	50
4.7. Güvenilirlik Analizi	52
4.8. Ortalama Karşılaştırma Testleri	53
4.9. Korelasyon Analizi.....	63
4.10. REGRESYON ANALİZİ	67
SONUÇ.....	69
KAYNAKÇA	74
EKLER.....	86



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1: Demografik Özellikler (n=387)	46
Tablo 4.2: Örgütsel Yalnızlık Tanımlayıcı İstatistikler	48
Tablo 4.3: Örgütsel Bağlılık Tanımlayıcı İstatistikler	49
Tablo 4.4: Açımlayıcı Faktör Analizi	51
Tablo 4.5: Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Güvenilirlik Analizi	52
Tablo 4.6: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılığın Boyutlarının Karşılaştırılması	54
Tablo 4.7: Çalışanların Yaşlarına Göre Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Karşılaştırılması	55
Tablo 4.8: Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Karşılaştırması	56
Tablo 4.9: Çalışanların Eğitim Durumlarına Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Karşılaştırması	58
Tablo 4.10: Çalışanların Görev Yapmakta Olduğu Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Boyutları Karşılaştırması	60
Tablo 4.11: Çalışanların Çalışma Hayatındaki Toplam Hizmet Yılına Göre Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Boyutları Karşılaştırması	62
Tablo 4.12: Korelasyon Analizi	66
Tablo 4.13 : Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık Boyutlarının Normatif Bağlılık Boyutuna Etkisi.....	67
Tablo 4.14: Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık Boyutlarının Duygusal Bağlılık Boyutuna Etkisi.....	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.2.1: Araştırmanın Modeli	41
--	----



GİRİŞ

Sosyal bir varlık olan insan, doğası gereği çevresiyle sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşim hali zamana ve bulunduğu mekana göre değişkenlik göstermektedir. Özellikle çalışma hayatının gereklilikleri doğrultusunda, iletişimin zorunlu olduğu durumlar önemli bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Sosyal bir ihtiyaç olan, ilişki kurma, kendini ifade etme ve bağ kurma gibi alt kavramları da içine alan sosyalleşme olgusunun, beklenen düzeyde gerçekleşmemesi durumunda yalnızlık algısı söz konusu olabilmektedir. Yalnızlık kavramı çoğu kez tek başına olmakla karıştırılsa da kişilerin kalabalık ortamlarda dahi kendilerini yalnız hissetmeleri mümkün olabilmektedir. Benzer şekilde fiziksel olarak tek başına yaşamak zorunda olan bireylerin de beklenenin aksine kendilerini yalnız hissetmediği durumlar da gözlemlenmektedir.

Çalışma hayatında yalnızlıkla ilgili yapılan çalışmalarda, örgütsel yalnızlığın örgütsel güven (Kaplan, 2011), örgütsel bağlılık ve iş stresi (Aykan vd., 2019) , iş tatmini (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018) ve işten ayrılma niyeti (Demirbaş ve Haşit, 2016) üzerinde etkili olduğu üzerinde durulmaktadır. Çalışma ortamlarında yalnızlaşan bireylerin, ruhsal açıdan kendilerini çevresinden soyutlama olasılığı artabilmektedir. Sağlıklı sosyal ilişkiler kuramayan bireyler, kendilerini bulundukları örgüte ait hissetmekte zorlanmakta ve bu nedenle de örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bireylerin çalışma ortamlarında yaşadıkları yalnızlık aynı zamanda içinde bulunduğu örgüte güven duymasını da zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların performanslarında düşüşlerin ya da çalışmakta oldukları örgütle olan bağlarının zayıflaması söz konusu olabilmektedir.

Birbiriyle ilişki kurmak durumunda olan ast-üst ilişkisine sahip bireylerde kendini ifade etmede zorlanma ve sağlıklı iletişim kuramama sorunlarına neden olabilen örgütsel yalnızlık algısı, eş düzey çalışan arasında da rekabet ve kendini gösterme gibi alanlarda sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir. Kendini bağlı olduğu topluluktan dışlanmış hisseden bireyin, söz konusu örgütle olan bağları zarar görebilmekte hatta bu süreç işten çıkış ile sonlanabilmektedir. İşverenler açısından

bakıldığında, günümüzde teknolojik gelişmelere paralel olarak küresel bir rekabet ortamının varlığı göz önünde bulundurularak, pozitif psikolojik sermaye kavramının öneminin farkına varılması ve çalışanların örgüt içerisinde uyumlu ve verimli çalışabilmesi için gerekli sosyal ve psikolojik ortamların sağlanması gerekmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

YALNIZLIK VE ÖRGÜTSEL YALNIZLIK

1.1. Yalnızlık

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak küreselleşmenin ortaya çıkması ile birlikte yalnızlık kavramının, sosyal hayat içerisinde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Literatürde, yalnızlık kavramı ile ilgili çok sayıda tanım bulunmaktadır. Yalnızlık ile tek başınalık kavramlarını birlikte değerlendiren görüşler olabildiği gibi fiziksel olarak kalabalık bir grup içerisinde olanların da yalnızlık hissedebileceğini ya da tek başına olmakla birlikte bireyin yalnızlık hissetmeden de yaşayabileceğini savunan görüşler de bulunmaktadır.

1.1.1. Yalnızlık Kavramı

Türk Dil Kurumu'nda yalnızlık kavramı; yanında başkaları olmama durumu, toplumsal ilişkilerden yoksun olma hali olarak tanımlanmıştır (TDK).

Sadler ve Johnson, yalnızlığı, bireylerin içsel dünyalarında oluşan, ilişkileriyle ilgili gerçeklik kavramında bozulmaların oluşmasına işaret ederek, farkedilen bir öz farkındalığın oluşması ile toptan ve genellikle akut olarak bir duygunun barındığı yaşantı biçimi olarak tanımlamaktadır (Sadler, Johnson, 1980: 35). Leiderman da benzer şekilde yalnızlığı, bireylerin diğer bireylere duyduğu belirsiz bir ihtiyaca bağlı olarak, diğerlerinden farklı olduğunun farkına varması ile oluşan duygusal durum şeklinde yorumlamaktadır (Özkan, 2019: 34).

Peplau ve Perlman'a göre, yalnızlık kavramını; insan ilişkileri açısından değerlendirerek, bireylerin gerçek ilişkileri ile bu konuda oluşan beklentileri arasında tatmin noktasında ortaya çıkan farklılıklarda bireyler tarafından hissedilen duygular olarak tanımlamaktadır (Eskin, 2001: 5-6). Young ise yalnızlığın, bireylerin doyum sağlayabileceği sosyal ilişkilerden yoksun olması ya da yoksun olduğu şeklinde algının

oluşması ve gerçekte var olan ya da böyle algılanan bir yokluk durumuyla beraber ortaya çıkan psikolojik açıdan zorlanma belirtilerinden oluştuğunu ifade etmektedir (Özkan, 2019: 34).

Rook, yalnızlığı bireylerin kendilerini diğer insanlardan uzaklaşmış ya da dışsal nedenlerle uzaklaştırılmış, içinde bulundukları sosyal çevrelerinde yakın ve güvenli ilişkilerden yoksun hissettikleri, istenilmeyen bir ruh hali olarak tanımlamaktadır (Akar, 2015: 407). Neto ve Borros, yalnızlığın, bireylerin sosyal açıdan ihtiyaç duydukları ilişkilerinde tam olarak giderilememesi ya da beklenen düzeyde gerçekleşmemesi durumunda ortaya çıkacağı şeklinde yorumlamıştır (Neto ve Borros, 2000: 245-255).

Wood'a göre yalnızlık, bireylerin deneyimlediği en temel ve en güçlü duygudur ve yalnızlıkla ilişkilendirilen duygular sosyal ilişkilerin yokluğu durumunda uyarılmaktadır (Özkan, 2019: 34). Caccioppo ve Patrick benzer şekilde yalnızlığın, insanların sosyal açıdan iletişim kurmalarına motive sağlayan bir etken, sosyal bir ızdırap olduğunu ifade etmektedir (Özkan, 2019: 35). Mijuskovic ise, insanlarda yalnızlık olgusunun varoluşsal olduğunu belirterek bu yalnızlıklarından kaçınmalarının insanların davranışları üzerinde önemli bir güç olarak görmektedir (Eskin, 2001: 5-6).

Rokach'a göre ise yalnızlık, evrensel bir fenomendir ve insanlığın varoluşundan itibaren yaşadığı bir duygudur (Buluş, 1997: 83). Diğer bir tanımlamaya göre yalnızlık, bireylerin kendilerini anlaşılmamış ve kimsesiz hissetmesi halidir (Akduzu ve Semerciöz, 2017: 107).

Yalnızlık, bireylerin sosyal ilişkilerinde bazı eksikliklerin olması halinde oluşan ve bir şeylerin yolunda gitmediğinin göstergesi olarak sıkıntı yaratan bir duygu (Oğuz ve Kalkan, 2014: 785-787); bireylerin kendisine ve çevresindekilere karşı yabancılaşması durumu (Özdemir, Alkan ve Erdem, 2017: 259) şeklinde tanımlanabilmektedir. Bununla birlikte, yalnızlık, tüm insanların hayatlarının herhangi bir döneminde karşılaşılabilecekleri acı verici bir psikolojik sorun olarak da görülmektedir (Yakut ve Certel, 2016: 69-94). Nitelik açısından yetersiz bir sosyal etkileşim durumunda ortaya çıkan ruh hali (Yılmaz ve Altınok, 2009: 451-470) ya da kişilerin fiziksel ayrılıklarından ziyade birbirleriyle olan sosyal etkileşimlerinden

uzaklaşmaları ve ruhsal açıdan yalnız kalma hali (Mercan vd., 2012: 213-226) olarak da tanımlanmaktadır.

1.1.2. Yalnızlığın Boyutları ve Türleri

Yalnızlıkla ilgili yapılan araştırmalarda, yalnızlığın tek boyutluluğu ve çok boyutluluğu şeklinde bir ayrım gözlenmektedir. Tek boyutlu olarak değerlendirildiğinde yalnızlığın, yalnız olan bireyin çevresiyle olan sosyal, kültürel ve psikolojik ilişkilerinde ve tüm yaşantısında hakim olduğu savunulmaktadır. Yalnızlıkla ilgili çok boyutluluk yaklaşımında ise, yalnızlığa ait farklı olguların olduğu ve farklı durumlarda hayatın farklı yönlerine etki edebileceği savunulmaktadır.

Weiss yalnızlık kavramını sosyal boyutu ile değerlendirerek, duygusal ve sosyal olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Weiss'e göre duygusal yalnızlık; bireylerin samimi (yakın) ilişkilerinde yaşadıkları duygusal bağlılığın ortadan kalkmış olması ve ilişkilerde bağlanma ögesinin yer almaması durumudur. Sosyal yalnızlığı ise bireyin sosyal ilişkilerindeki eksiklikler ve sosyal ortamlar ile bütünleşememe olarak ifade etmektedir. Buna göre sosyal yalnızlığa neden olan faktörler ya da iletişimin kurulmasındaki engeller ortadan kalktığında sosyal yalnızlık sona ermektedir (Özkan, 2019: 35).

Beck ve Young ise yalnızlıkla ilgili olarak zamansal bir yaklaşımla, kronik, durumsal ve geçici olmak üzere üç boyutun varlığını savunmaktadır. Zaman olarak uzun bir süreyi kapsayan kronik yalnızlık, bireyin arzu ettiği ve mutlu olmasına etki edecek ilişkileri kuramaması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Durumsal yalnızlık daha çok kişinin içinde bulunduğu koşullardan etkilenen ve fiziksel olarak uzakta olma ya da yalnız kalma durumu ile ifade edilmektedir. Belirli bir zaman ya da mekan sınırlaması olmaksızın, bireylerin hayatlarında hemen her an karşılaşılabileceği bir yalnızlık türü olan geçici yalnızlık, bireyin iletişim kurması ile sona erebilmektedir (Özkan, 2019: 35-36).

Sadler ve Johnson ise yalnızlığın; psikolojik, kişilerarası, sosyal, kültürel ve kozmik yalnızlık olmak üzere beş boyutunun bulunduğunu ileri sürmektedir. Bunların

ilki, bireylerin kendi iç dünyalarında yaşamış oldukları uyumsuzluktan doğan duygusal durumlarını ifade eden psikolojik yalnızlıktır. Diğer bir boyut olan kişiler arası yalnızlık ise bireylerin kendilerini diğer bireylerden ayrı tutarak kendilik algısını oluşturmalarıdır. Sosyal yalnızlık boyutu olarak adlandırılan durumda ise birey, diğer bireyler ya da gruplar tarafından dışlanmaktan doğan bir yalnızlık yaşamaktadır. Bireylerin kültürel farklılıklarla karşılaşması ya da kültürel değişime maruz kalması gibi durumlarda ortaya çıkan yalnızlık boyutu ise kültürel yalnızlık olarak ifade edilmektedir. Kozmik yalnızlık ise üç ayrı durumu birden kapsamaktadır. Birincisi bireylerin evrenle ya da doğayla olan ilişkileri, ikincisi bireylerin Tanrı ya da öz varlıklarıyla olan ilişkileri ve son olarak bireylerin kader ya da nihai amaçları olarak değerlendirdikleri şeylerle olan ilişkileridir. Bu ilişkilerin kurulması isteği ya da bu ilişkilerde yaşanan eksikliklerin varlığı durumunda kozmik yalnızlık söz konusu olmaktadır (Sadler ve Johnson, 1980: 44-54).

Bhagchandani ise Sadler'ın bu beş yalnızlık boyutuna, bireylerin fikirleri ve eğitimleri açısından diğer arkadaşlarından, aile bireylerinden ve sosyal çevresinden farklı olması durumunda ortaya çıkan entelektüel yalnızlık boyutunu da eklemektedir (Özkan, 2019: 36).

1.1.3. Yalnızlıkla İlgili Değişkenler

Bireylerin sosyal yaşantıları içerisinde, toplumsal hayatta kurmuş oldukları ilişkilerinde ortaya çıkan davranış biçimleri içerisinde, kendilerini yalnız hissetmelerine neden olan dışsal faktörler olabileceği gibi kendi istekleri doğrultusunda da yalnızlığı seçmeleri söz konusu olabilmektedir. Bireylerin yalnızlık durumundaki davranışlarında, yalnızlığın fiziksel boyutunun yanı sıra sosyal ve demografik boyutlarının da etkisi bulunmaktadır. Yalnızlıkla ilgili yapılan araştırmalar; yalnızlığın bireylerin kişisel özelliklerine, aile yapılarına, cinsiyetlerine ve yaş gruplarına göre değişkenlik gösterebileceğini, yalnızlığın etkilerinin ve bireyin bu etkiler karşısında vereceği tepkilerinin de bunlara göre değişebileceğini göstermektedir.

1.1.3.1. Yalnızlık ve Kişisel Özellikler

Bireylerin kişisel özellikleri, sosyal yaşantıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kişisel özellikler, bireylerin yalnızlaşmasında bir faktör olarak ortaya çıkabileceği gibi yalnızlığın yaşandığı bir durumun süresinin ve şiddetinin belirleyicisi olarak da ortaya çıkabilmektedir.

Brennan bireylerin ergenlik döneminde yalnızlığın etkilerini yoğun hissetmesine neden olan faktörleri; kişilik özellikleri (utanma, öz saygının düşük olması, sosyal becerilerde zayıflık, vs.), gelişime bağlı nedenler ve sosyal ya da kültürel değişkenler olarak üç grupta değerlendirmektedir (Özkan, 2019: 44). Bireylerin, kişisel özelliklerine göre içinde bulundukları çevreyle olan bağının zayıf olması, öz saygı ve benlik algılarının düşük olması yalnızlık duygusunun artmasına neden olabilmektedir (Keser ve Karaduman, 2014: 178-197).

Kişisel özellikleri gereği kendisinde bir takım eksiklikler ya da yetersizlikler olduğunu düşünen bireyler, bulundukları ortamlarda iletişim kurmakta zorlanabilmekte, kendilerini yalnız hissedebilmekte ya da istekli olarak yalnızlığı seçebilmektedir.

Bireylerin bir yalnızlık durumu karşısında, kişilik özellikleri ve mevcut durumla savaşıma becerilerinin yetersiz olması halinde ise yaşadıkları bu olumsuz olaylardan daha fazla etkilenmeleri söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumda birey kendini daha kırılgan ve yalnız hissedebilmektedir (Yaşar, 2007: 237-260).

1.1.3.2. Yalnızlık ve Aile

Toplumların en temel yapı taşı olan aile, bireylerin kişisel gelişimi açısından da önemli bir yere sahiptir. Sağlıklı ve doğru iletişim ortamlarına sahip bir aile içerisinde yaşayan çocukların, sosyal yaşantıları içerisinde iletişim konusunda başarılı bireyler olması öngörülmektedir. Bununla birlikte ayrı eşler tarafından büyütülen ya da aile içi huzursuzluğun olduğu ortamlarda yaşayan çocukların, ileriki yaşlarında bu durumların olumsuz etkilerini üzerlerinde taşıyacağı da varsayılmaktadır.

Ebeveynlerin ayrılmış olduğu ailelere sahip ergenlerin, aile yapılarında bütünlük olan ergenlere oranla daha fazla yalnızlık duygusuna sahip oldukları görölmektedir (Koçak ve Tatay, 2016: 1-12). Sıcak, sevecen, aile bireyleri arasında güven ortamının bulunduğu ortamlardaki çocukların ise yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu gözlenmektedir (Çeçen, 2008: 415-431; Merz ve Jak, 2013: 212-222).

Aile ile ilgili diğerk bir faktör ise yetişkinler açısından evli ya da bekar olma durumudur. Fiziksel olarak yalnız kalma hali olarak bekar olmayı tercih etme ya da başarısız bir evlilik sonrası evlilikle ilgili korkuların varlığı gibi durumlarda da duygusal yalnızlığın etkileri görölebilmektedir.

1.1.3.3. Yalnızlık ve Cinsiyet

Yalnızlıkla etkileşim halinde olan bir diğerk faktör de bireylerin cinsiyetleridir. Toplumların kadın ve erkek bireylere yüklemiş olduğu sosyal ve yapısal sorumluluklarla beraber, bireylerin ait oldukları kültürlerin etkisi ile kadın ve erkeklere bir takım roller verilmektedir. Sosyal hayatta kadının bulunduğu konum, statü, medeni durumu vb. değişkenlere göre erkeklere oranla daha fazla yalnız olduğu durumlar gözlenebilmektedir. Yine bazı toplumsal baskılar ve yaşam tarzları, erkek bireylerin kadınlara göre yalnızlık durumlarının daha düşük olmasına neden olabilmektedir.

Kadınların yalnızlık duygusuna yatkınlığının erkelerden fazla olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Weiss, 1973; Baur, 1982; Rodgers, 1989; Acorn, 1992). Ancak bu farklılığın kadın ve erkek arasında ihtiyaçlarının farklılığı ya da insani ilişkilerdeki bakış açıları arasındaki farkın varlığı ile de ilişkisi bulunmaktadır (Özkan, 2019: 46).

1.1.3.4. Yalnızlık ve Yaş

Yalnızlık üzerinde etkili olan bir diğer faktör de bireylerin yalnızlıkla karşılaştıkları andaki yaşlarıdır. Aynı etkiler altında farklı yaş gruplarında hissedilen yalnızlık düzeyleri arasında da farklılıklar görülebilmektedir. Bireyin yalnızlığını tanımlama biçimi ve bu yalnızlığa karşı geliştireceği tutum ve davranışları da bireyin yaşı ile doğrudan ilişkili olabilmektedir.

Ergenler ve yaşlılarda yalnızlık diğer yaş gruplarına oranla daha fazla hissedilmektedir (Yaşar, 2007: 237-260).

Yaşlılarda, yalnızlığın daha yoğun hissedilmesinde etkili olan faktörlere, aile bireylerinin ölümü ya da hastalanması, yaşlı bireyin fiziksel olarak yorgun ya da hasta olması nedeniyle başkalarına bağımlı yaşamak zorunda olması, kendine yetememe ve kendini idame ettirememesi gibi diğer kişilere bağılı olarak gelişen durumlar örnek gösterilebilmektedir. Bununla birlikte, çocukların evlenip aileden ayrılması, başka şehirlere taşınması, arkadaş ve sosyal çevre ile olan etkileşimin azalması, sosyal ortamlarda bulunma olanaklarının azalması ve buna bağılı olarak duygusal ve fiziksel olarak kendini yalnız hissetmesi de yaşa bağılı olarak gelişen yalnızlık faktörleri olarak sıralanabilmektedir (Ceyhan, 2005: 14).

1.1.4. Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlıkla ilgili yapılan açıklamalar değerlendirildiğinde, yalnızlığa neden olan faktörlerin yalnızlık türlerine göre değişim gösterdiği görülmektedir. Yalnızlık boyutunun kişinin kendi tercihlerine göre şekillenmesi ya da zorunlu nedenlerle yalnızlıkla karşılaşmış olması da yalnızlık nedenleri üzerinde belirleyici olmaktadır. Sosyal ve fiziksel çevre ile ilgili değişiklikler de yalnızlık açısından önemli nedenler arasında sayılmaktadır. Bireyin bulunduğu çevreden fiziksel olarak ayrılması ya da çevresindeki kişilerin taşınması gibi fiziksel değişimlerin yanı sıra duygusal olarak uzaklaşma ya da dışlanma gibi durumlarla karşılaşması yalnızlığa neden olan unsurlar arasında sayılmaktadır. Yalnızlık nedenlerinin ortaya çıkmasında etkili olan bir diğer unsur da kişilerin yalnızlıkla ilgili düşünce ve davranışları ile yalnızlığı algılama

biçimleri olarak değerlendirilmektedir. Bireyi yalnızlığa sürükleyen nedenlerin yanı sıra, yalnızlıkla karşılaşılması durumunda göstereceği davranış biçimleri de yalnızlığın süresini ve şiddetini etkilemektedir. Genel yaklaşımlara göre yalnızlığın, kişinin bulunduğu çevreyle ve kişisel özellikleri ile doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Yine bu yaklaşıma göre, kişinin yalnızlık süresi ve yalnızlık şiddeti de bu faktörlere göre farklılık gösterebilmektedir.

Kişisel özellikleri açısından, çekingen olma, utangaç olma, sosyal açıdan kaygılı olma, sosyalleşme becerilerinin zayıf olması, karamsarlık, güven sorunu, özgüven eksikliği ve alıngan olma gibi davranış özellikleri bulunan bireylerin yalnızlıkla karşılaşmaları ve söz konusu bir yalnızlığın gerçekleşmesi halinde etkilenme düzeylerinin yoğun olduğu görülmektedir. Ayrıca, karamsar olma, umutsuzluğa kapılma, bağlanma engelleri ve memnuniyetsiz yaklaşımlar da yalnızlığa etki eden diğer kişisel davranış faktörleri olarak sıralanmaktadır (Erözkan, 2009: 817).

Perlman ve Peplau, benzer şekilde yalnızlıkla kişisel özellikler arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, yalnızlığa neden olan faktörleri üç grupta değerlendirmiştir. Buna göre, yalnızlığa neden olan faktörler; sosyal bir gruptan dışlanma durumu, bireyin kişisel özellikleri ve kişinin yalnızlık algısı olarak değerlendirilmektedir. Sosyal bir gruptan dışlanma durumu, kişinin bulunduğu sosyal çevrede kabul görmeme, sosyal açıdan arkadaşlık kurmada engellerle karşılaşma, sevilmemesi ve istenilmediğini düşünme gibi durumlar neticesinde ortaya çıkan sosyal ilişkilerde görülen iletişim eksiklikleri olarak sıralanmıştır. İkinci olarak bireyin kişisel özellikleri, yalnızlığı hazırlayan ve yalnızlığı hızlandıran faktörler açısından değerlendirilmiştir. Buna göre, kişinin, utangaç olma, sosyal becerilerinin yetersiz olması, yaşadığı çevreye göre kişinin geliştirmiş olduğu davranış biçimleri ve kültürel değerleri yalnızlığı hazırlayan faktörler olarak sayılmıştır. Yalnızlığı hızlandıran faktörler ise, kişinin devam etmekte olan bir ilişkisinin sona ermesi, bulunduğu sosyal ya da fiziksel çevrenin değişmesi olarak ifade edilmiştir. Üçüncü faktör olarak sayılan bilişsel süreçte ise, kişinin yaşamış olduğu yalnızlığı algılama biçimi, süresini ve şiddetini belirleyici olan düşünce ve davranış kalıpları yer almaktadır (Perlman ve Peplau, 1984: 16-17).

Michela, Peplau ve Weeks, yalnızlık nedenlerini, içsel, dışsal, değişebilen ve değişmeyen nedenler olmak üzere dört grupta değerlendirmiştir. Bu yaklaşıma göre kişinin kendinde var olan içsel özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkan nedenler, değişebilen ya da değişemeyen özelliklere göre sınıflandırılmaktadır. Aynı şekilde kişinin kendisi dışındaki etkenlere bağlı olarak yalnızlıkla karşılaşması durumunda da değişebilen ya da değişemeyen koşulların olabileceği ifade edilmiştir. Kişinin algılanan yalnızlık nedenleri, başkalarıyla olan ilişkilerine dolayısıyla ilişki kurma becerilerine göre değişmektedir. Yalnızlığın algılanan 13 nedeni ise şu şekilde sıralanmaktadır; kötümserlik, reddedilme korkusu, çaba sarfetmeme, şanssız olduğunu düşünme, bilgi eksikliği, utangaçlık, fiziksel çekiciliği olmama, diğer gruplar/ilişkiler, diğerlerinin korkuları, kişisel olmayan durumlar, fırsatsızlık, diğerlerinin isteksizliği ve antipatik karakter yapısıdır (Michela ve diğ., 1982: 930-933).

Rokach ve Brock, yalnızlığa neden olan faktörleri, duygusal zorlanma, gelişimsel eksiklikler, doyum vermeyen/acı veren yakın ilişkiler, önemli ayrılıklar ve sosyal değişkenlik olmak üzere beş grupta değerlendirmiştir. Duygusal zorlanmalara örnek olarak, kişilerin gerilme, acı hissetme ve ümitsiz olma durumları gösterilirken, gelişimsel eksiklikler, kişinin gelişim sürecinde yaşadığı ailesel faktörler olarak değerlendirilmiştir. Kişinin yaşamış olduğu hayal kırıklıkları doyum vermeyen yakın ilişkiler olarak değerlendirilirken, duygusal açıdan suistimallerin yaşanması acı veren yakın ilişkiler kapsamında değerlendirilmiştir. Önemli ayrılıklar, beklenmeyen ölümler, yakın ilişkilerin sona ermesi ya da fiziki olarak yer değişikliği olarak sıralanmıştır. Sosyal değişkenlik ise kişinin bulunduğu sosyal çevrenin değişmesi, statüsünün değişmesi, reddedilme ya da işsizlik gibi faktörler olarak değerlendirilmiştir (Rokach ve Brock, 1997: 6).

1.1.5. Yalnızlığın Sonuçları

Yalnızlığın sonuçları değerlendirildiğinde, birçok yalnızlık nedeninin aynı zamanda yalnızlığın sonucu olarak da sayılabildiği görülmektedir. Bireylerin kişisel özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkan yalnızlık hali yine aynı şekilde yalnızlığın sonucunu da etkileyebilmektedir. Kişisel olarak karamsar bir ruh haline sahip olan bireyin bu özelliği nedeniyle yalnız kalması ya da kendini yalnız hissetmesi

görülebilmektedir. Benzer şekilde yalnızlıkla karşı karşıya kalan bireyin bu yalnızlık sonucunda karamsar bir ruh halini yaşaması da mümkün olabilmektedir. Yalnızlığa bağlı olarak gelişen ruhsal problemler açısından da bu neden sonuç ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir.

Rokach'a göre yalnızlığın sonuçları şöyledir (Rokach, 2004: 32-35):

- Yalnızlık, bireylerin diğer bireylerden uzaklaşmasına sebep olarak samimi dostlukların kurulmasını engellemektedir.
- Yalnızlık yaşayan bireylerin diğer bireylerle kurmuş oldukları ilişkilerinde yakınlık ve samimiyet seviyesini ayarlamalarında sorunlar gözlenmektedir. Aşırı bağımlı ve kıskanç olabilecekleri gibi sürekli kaybetme korkusu nedeniyle huzursuz bir yapıya da sahip olabilmektedirler.
- Yalnızlıkla başa çıkmaya çalışan bireylerin, sosyal hayatlarında başka alanlara odaklanmalarında, enerjilerini ve yaratıcılıklarını etkin olarak kullanmalarında sorunlar görülebilmektedir.
- Yalnızlıkla karşı karşıya kalan bireyler, bu durumdan uzaklaşmak için sağlıksız karar verebilmektedir. Bunlara örnek olarak, yeterince düşünmeden ya da henüz hazır olmadan evlilik kararı verilerek mutsuz bir evlilik yapılması gösterilebilmektedir.
- Yalnızlıkla başa çıkılamaması durumunda, bireyde kalıcı ve acı izler bırakması söz konusu olmaktadır. Bu durumda bireyin kişiliğine göre vereceği tepkiler değişmekle birlikte, olaylar karşısında aşırı hassas olabileceği gibi tepkisiz hatta katı bir duruşa da sahip olabilmektedir.

1.1.6. Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları

Bireylerin yalnızlıkla başa çıkabilmeleri için öncelikle yalnızlığa neden olan faktörleri doğru olarak tespit etmesi gerekmektedir. Mevcut faktörlerin, duruma ya da çevreye bağlı olarak değişebilen faktörler olması halinde bu konularda girişimlerde bulunması sağlıklı sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin, yaşamakta olduğu adrese yeni taşındığı için çevresinde tanıdık kimsenin olmaması ve bu nedenle kendini yalnız hissetmesi durumunda bireyin bu durumla başa çıkabileceği en etkili yol komşuluk ilişkilerini geliştirmek üzere etkileşimde bulunması olacaktır.

Yalnızlık durumunun kişinin içsel nedenlerine bağlı olarak ortaya çıkması durumunda ise kişinin öncelikle kendisiyle yüzleşmesi ve bu durumun üstesinden gelmesini sağlayacak yolları bulması gerekmektedir. Genellikle kişinin sosyal ilişkilerinde yalnızlık hissetmesi durumunda başa çıkma yolu olarak kendine ait bir özel alan oluşturması ve bu alanda kendini iyi hissettiği aktiviteleri yapması da diğer bir yöntem olarak görülmektedir. Diğer bir yöntem de profesyonel olarak destek veren kişi ya da kurumlarla görüşülerek yalnızlıkla başa çıkmada yardım alınmasıdır. Bireylerin kendi başlarına yalnızlıkla başa çıkamaması durumunda, zararlı alışkanlıklar edinmesi, yanlış ilişkiler kurması, psikolojik açıdan ciddi rahatsızlıklar yaşaması hatta hayatına son vermesi gibi istenmeyen durumlar ortaya çıkabilmektedir.

Rokach, bireylerin yalnızlıkla başa çıkamaması halinde, uyuşturucu madde kullanması, suça yönelmesi ve intihar eğilimde bulunması gibi durumları, yararsız-yıkıcı stratejiler olarak değerlendirmektedir (Rokach, 1989: 47-78).

1.2. Örgütsel Yalnızlık

Bireylerin, hayatlarını devam ettirmek ve geçimlerini sağlamak üzere yapmış oldukları gelir elde etmeye yönelik faaliyetlerinde, içinde bulunmuş oldukları çalışma ortamları ve bu ortamlarda oluşan sosyal çevreleri önemli bir yere sahiptir. Bireyin bulunduğu çalışma ortamında olası huzursuzluk ya da karmaşa hali diğer çevrelerine de etki etmektedir. Bireylerin, iş yaşamında birlikte zaman geçirmek zorunda olduğu çalışma arkadaşları, yöneticileri ya da yardımcıları gibi sürekli etkileşim halinde bulunduğu diğer bireylerle olan ilişkilerinde yaşanan aksaklıklar ya da iletişim engelleri, bireylerin yalnızlık hissetmesine neden olabilmektedir. Bazı durumlarda ise birey, kişisel özellikleri nedeniyle yalnızlığa meyilli olması halinde kendini bu sosyal çevreden soyutlama ya da iletişim kurmaktan kaçınma yaklaşımında bulunabilmektedir. Belirli bir örgüt ya da grup içerisinde, bireyin fiziksel ya da ruhsal olarak yalnız kalması ya da kendini yalnız hissetmesi, günlük yaşantı içerisinde önemli bir yere sahip olan çalışma hayatı açısından önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Bireylerin ruhsal olarak mutsuzluk, huzursuzluk, kaygı gibi olumsuz durumlarla karşılaşmasının yanı sıra, bu ruhsal durumu nedeniyle bağlı olduğu grup ya da örgütten uzaklaşma, kendini

soyutlama, dışlanma ve hatta işten ayrılma gibi durumlarla da karşılaşabilmeleri mümkündür.

1.2.1. Örgütsel Yalnızlık Kavramı

Örgütsel yalnızlık kavramı, bireylerin kişisel yalnızlıklarından farklı olarak, iş hayatında görülen yalnızlık olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel yalnızlık, bireylerin içinde bulunduğu sosyal çevre tarafından görmezden gelinmesi ya da dışlanması olarak da ifade edilmektedir (Wright ve diğ., 2006: 59).

Kişiler, sosyal yaşantıları içerisinde arkadaş, eş, akraba gibi farklı konum ve statüye sahip pek çok ilişki içerisinde bulunmaktadırlar. Sosyal hayat açısından kurulan bu ilişkilerin, kişilerin yaşamları üzerinde hem olumlu hem de olumsuz açıdan etkileri bulunmaktadır (Cohen, 2004: 676).

Bireylerin iş ortamlarında karşılaşmış oldukları yalnızlık, diğer yalnızlık tanımlarından farklı olarak özellikle bireyin içinde bulunduğu sosyal çevreden kaynaklanan, kendi başına bırakılma, dışlanma ve bir başınalık durumlarını ifade etmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013: 59-69).

Bireylerin, kişisel olarak yalnızlık hissetmesinden farklı olarak iş yaşamında hissedilen yalnızlık durumu, zorunlu bir sosyal çevre olan çalışma ortamında, bireylerin bu ortamdan dışlanması ya da sağlıklı iletişim kuramaması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Günlük yaşantısı içerisinde, sağlıklı bir ruhsal yapıya sahip ve mevcut çevresiyle iletişimde bir sorunu bulunmayan bireyler dahi iş ortamında örgütsel yalnızlıkla karşılaşabilmektedir. Bu durum bireyin kendini örgütün ya da grubun dışında hissetmesine neden olmaktadır (Doğan, 2009: 272).

Örgütsel yalnızlık durumu, bireylerin sadece hisleri üzerinde etkili olmakla kalmayıp, iş ortamlarındaki çalışma performansları ve verimlilikleri üzerinde de etkili olabilmektedir. Çalışanların bulundukları ortamda dışlanma ile karşılaşması, örgüte karşı yabancılaşmasına ve güven sorunu yaşamasına neden olabilmektedir. Bu etkilerin sonucu olarak bireyin hem kişisel olarak yaşadığı sorunlarla baş etmesi hem de örgüt içinde iletişim kurmaya çalışması, işle ilgili dikkat gerektiren konuları gözden

kaçırabilmesine, hata yapmasına ve dolayısıyla performansının düşmesine neden olabilmektedir (Özçelik ve Barsade, 2011: 1-6).

İş yaşamında ortaya çıkan olumsuz ilişkiler, sağlıklı iletişim ortamları ve örgüt içi uyumsuzluk durumları bireylerin hem iş hem sosyal hayatları açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanlar arasında sosyal açıdan doyurucu bir ilişki bulunmaması, örgüt bağının kurulması ve örgüt içerisinde etkin olunması noktasında sorun yaratmaktadır. Örgütsel yalnızlık, bireylerle örgüt arasında bağ kurulmasında ve bireyin kendini ait hissetme, bütünün parçası görme gibi konularda önemli bir belirleyici olmaktadır. Kendisini örgütün dışında hisseden, örgütle ve örgütü oluşturan bireylerle sağlıklı sosyal ilişkiler kuramayan bireylerin, örgüt kurallarına ve sisteme karşı durma ya da düzeni reddetme gibi davranışlarda bulunması da mümkün olabilmektedir. Bir diğer önemli nokta da örgütsel açıdan yalnızlaşan bireylerin, iletişim ve yardımlaşma açısından karşılaşılabilecek sorunlar neticesinde, başarısızlık ve iş kaybı yaşaması da söz konusu olabilmektedir. Bir çalışma ortamında yer alan bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerinin bütünü, o ortamdaki örgütsel olayların dayanak noktasını oluşturmaktadır. Bu nedenle, çalışma ortamlarında ortaya çıkan yalnızlık duygusunun, çalışan davranışları üzerinde ne kadar etkili olacağı da önemli olmaktadır (Lam ve Lau, 2012: 4267-4278).

1.2.2. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları

Çalışma hayatında yaşanan yalnızlığın farklı boyutları bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel yalnızlıkla ilgili farklı tanımlara rastlamak mümkün olmaktadır. Yalnızlıkla ilgili yapılan çalışmalarda ön plana çıkan temel özellikler, yalnızlığın niteliksel olması, öznel olması ve istenilmeyen rahatsız edici bir duruma neden olması şeklinde sıralanmaktadır. Örgütsel yalnızlıkla ilgili olarak bu alanda yapılan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte en bilinen çalışma Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen “Loneliness at Work Scale (LAWS) – İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği”dir. Bu ölçeklendirmeye göre, iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olmak üzere iki ayrı boyutta değerlendirilmektedir (Doğan, 2009: 272).

1.2.2.1. Sosyal Arkadaşlık

Bireyler çalışma hayatı içerisinde zorunlu olarak etkileşim halinde bulundukları bir sosyal çevreye sahip olmaktadır. Fiziksel olarak aynı ortamda çalışmaya bağlı olarak gerçekleşen bu zorunluluk hali duygusal anlamda arkadaşlıklar kurma, etkileşimde bulunma, iş birliği ve yardımlaşma gibi davranış biçimleriyle sosyal arkadaşlık ortamının kurulmasına katkı sağlamaktadır. Sosyal arkadaşlık ortamlarının eksikliği halinde, bireyler çalıştıkları ortamlarda yalnızlık hissine kapılabilmekte ve bulunduğu örgütle olan bağları zayıflatabilmektedir.

Örgütsel yalnızlık kavramının, sosyal arkadaşlık boyutu ile çalışma ortamlarında oluşturulan sosyal ağların yeterliliği arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal arkadaşlıklar, bireylerin çalışma ortamı içerisinde olan ilişkilerinin nicel yapısını oluşturmaktadır. Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık durumu, bireyin arkadaş, iş arkadaşı ve akranları gibi ilişki kuracağı sosyal çevrenin eksik olması ya da yeterli ilişkinin kurulamamasında ortaya çıkmaktadır. Bu durumla karşılaşan bireyler, kendilerini arkadaşları tarafından dışlanmış ve reddedilmiş hissederek sıkılgan ve utangaç bir ruh halinde olabilmektedirler (Wright ve diğ., 2006: 66).

Çalışma ortamları, yapısı gereği birden fazla çalışanın birlikte çalıştığı ve birlikte üretim gerçekleştirdiği yerlerdir. Bu üretim faaliyetlerinin verimliliği ve etkinliği, örgüt içerisinde yer alan çalışanların birbirleriyle olan iletişimlerinin sağlam, sağlıklı ve etkili olmasıyla ilişkilidir. Sağlıklı bir sosyal paylaşım ortamının varlığı ile etkin iletişimle desteklenen çalışanlar bulundukları ortamda kendilerini ifade etmede sorun yaşamayacaktır. Buna bağlı olarak da kendileri ve etkileşimde oldukları çalışma çevresi ile olan ilişkilerinde güven sorunu yaşamayacak ve yalnızlık hissinden uzaklaşmış olacaktır (Asunakutlu, 2002: 7).

1.2.2.2. Duygusal Yoksunluk

Örgütsel yalnızlığın, duygusal yoksunluk boyutu, yalnızlığın fiziksel olarak değil de daha çok ruhsal açıdan hissedilir olması ile ilişkilidir. Bu açıdan duygusal yoksunluk boyutu, bireyin çevresinde var olan kişi sayısının azlığından ziyade kurmuş olduğu ilişkilerde hissetmiş olduğu yalnızlık algısı ile ilişkili olmaktadır. Kendisini yalnız hisseden birey, ilişki kurmaktan kaçınma eğiliminde bulunarak kendisini örgütün dışına itme ve sosyal ilişkilerden kaçınma yoluna gidebilmektedir.

Duygusal yoksunlukla karşılaşılmasına neden olan faktörlerin başında, çalışma ortamındaki fiziksel ve durumsal engeller ile bireylerin kişisel özelliklerinden kaynaklanan faktörler yer almaktadır. Çalışma ortamlarında iletişim engellerinin olması, yeterli ve etkin bir iletişim olmaması örgütsel açıdan belirsizliklere neden olmaktadır. Dolayısıyla belirsizlik ortamlarında bireylerin, stres, iş tatminsizliği, kaygı, güvensizlik gibi durumlarla karşılaşması duygusal yoksunluk boyutunu etkilemektedir. Bu durumların sonucunda bireylerin çalışma performansı, iş verimliliği, örgütsel bağlılığı azalabilmekte hatta işten ayrılma ile sonuçlanan durumlar gerçekleşebilmektedir (Yüksel, 2005: 296).

Çalışma hayatı içerisinde, çalıştığı işyerinde rahat olmayan, kendisini boşlukta hisseden, çalışma arkadaşları ile sağlıklı ilişki ortamını sağlayamayan, örgütten dışlandığını düşünen bireylerin, duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlığı yoğun olarak hissettikleri söylenebilmektedir. Yalnızlık algısı ile birlikte, birey kendisini işe yaramayan, güçsüz ve sahipsiz olarak görmeye başlamaktadır. Buna bağlı olarak, birey kişisel özelliklerine göre değişen farklı tepkiler verebilmektedir. Bireylerin bu duruma tepkisi, çevresi ile olan iletişimini kapatma ve sosyal çevresinden soyutlanma şeklinde olabileceği gibi çevresindekilere karşı acımasız, soğuk ya da vurdumduymaz davranışlar şeklinde de olabilmektedir (Yaşar, 2007: 237-260).

1.2.3. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Unsurlar

Yalnızlık kavramı ile ilişkilendirilen, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim gibi sosyo demografik özellikler ile bireylerin kişilik özellikleri, örgütsel yalnızlığa etki

eden unsurlar arsında sayılabilmektedir. Örgüt içerisinde yalnızlık yaşayan bireyin, sosyal ya da kişisel özellikleri nedeniyle yalnızlığa yatkın olması ya da iş yaşantısı dışında da yalnızlık yaşıyor olması durumunda örgütsel yalnızlıktan etkilenme düzeyi yüksek olabilmektedir. Bazı durumlarda ise birey, özel yaşantısında sağlıklı iletişim kurabilen biri olmasına karşın örgüt içinde yalnız kalabilmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalar, bireylerin örgütsel yalnızlığını etkileyen unsurların bireyin kendi kişisel özellik ve davranışlarının yanı sıra içinde bulunduğu örgütün yapısı ile de ilişkili olduğunu göstermektedir. Bunlar arasında örgüt içinde kutuplaşmaların olması, çalışanlar arasında kıskançlık ya da uyumsuzlukların olması, işveren ya da yöneticilerin organizasyonun bütünlüğünü korumada birleştirici ve bütünleştirici olmada yetersiz kalması gibi nedenler sayılabilmektedir.

Wright'a göre, çalışma hayatında yalnızlığı etkileyen unsurlar, kültür, aile desteği, sosyal destek, kişilik özellikleri, utangaçlık, özgüven, karamsarlık, kendine odaklanma, yaş ve gelir durumu olarak sayılmaktadır. Wright, kişilerin iç dünyasında yaşamış olduğu yalnızlığın ve kişisel olarak yalnızlığa yatkınlığının örgütsel yalnızlıkta etkili olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, hiyerarşik olarak üst konumda olan yöneticilerin alt kademe çalışanlarla aralarındaki mesafeyi korumak isteyerek bilinçli bir yalnızlık yaşadıklarını, dolayısıyla eğitim seviyesi, statü ya da gelir durumunun örgüt içi yalnızlıkla ters yönlü bir ilişkide olduğunu ifade etmektedir. Üst yönetimde yer alanların, yalnızlıklarında etkili olan diğer unsurların sayıca az olmaları ve statüleri gereği sosyal ilişkilerine özen gösterme çabalarından kaynaklandığını ifade etmektedir. (Wright, 2005: 46).

Örgütsel yalnızlık açısından, çalışma ortamlarında oluşturulacak örgüt iklimi önemli bir yere sahip olmaktadır. Olumlu bir örgüt iklimi ve çalışanlar arasında sağlıklı bir etkileşimin olması halinde, öğrenme ve yaratıcılık ortamı artmakta, bunun sonucu olarak da çalışan performansı ve verimlilik artmaktadır. Olumlu sosyal ilişkilerin yöneticiler tarafından desteklenmesi durumunda çalışanların yalnızlık algısı azalmaktadır. Olumlu bir örgüt iklimi durumunda, hem çalışanlar hem de örgüt açısından olumlu çıktılar elde edilmesi mümkün olabilmektedir (Erdil ve Ertosun, 2011: 521).

1.2.4. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları

Bireylerin çalışma hayatları içerisinde, örgütsel yalnızlıkla karşı karşıya kalmasının hem bireysel açıdan hem de örgütsel açıdan olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bireyin kendini ifade edememe, kendini grubun dışında hissetme, mutsuzluk ve huzursuzluk gibi duygularla algılamış olduğu yalnızlık hissi, örgüt içerisinde çalışmalarında verimsizliğe, örgütle olan bağların zayıflamasına ve işten ayrılmaya neden olabilecek sonuçlar yaratmaktadır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde üçüncü basamakta yer alan "ait olma ve sevgi ihtiyacı" çalışma hayatı açısından önemli bir yere sahiptir. Maslow'a göre; ihtiyaçlar hiyerarşisinin birinci sırasında temel fizyolojik ihtiyaçlar yer almaktadır. Fizyolojik ihtiyaçları karşılanan birey bir üst basamak olan güvenlik ihtiyacını karşılamak isteyecektir. Bu iki basamaktaki ihtiyaçları karşılandıktan sonra bireyler için temel motivasyon kaynağı "ait olma ve sevgi ihtiyacı" olacaktır. Çalışma hayatı içerisinde bireyler, alt düzeydeki fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılayabilir durumda olmaktadır. Burada önemli olan ait olma, sevgi ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının giderilmesidir. Bu ihtiyaçların karşılanabilmesi, çalışanların performansı açısından önemli bir yere sahiptir. Ayrıca çalışanın, işyerinden tatmin olması, çalıştıkları işyerleri ile bağ kurmaları ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri üzerinde de etkili olmaktadır (Özmete, 2007: 31).

Çalışma hayatında yalnızlıkla ilgili yapılan çalışmalarda, örgütsel yalnızlığın örgütsel güven, örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini ve performans üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Çalışma ortamlarında yalnızlıkla karşılaşan bireylerin, ruhsal açıdan kendisini çevresinden soyutlama olasılığı artmaktadır. Sağlıklı sosyal ilişkiler kuramayan bireyler, kendilerini bulundukları örgüte ait hissetmekte zorlanmakta ve bu nedenle de örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bireylerin çalışma ortamlarında yaşadıkları yalnızlık aynı zamanda içinde bulunduğu örgüte güven duymasını da zorlaştırmaktadır. Bireylerin örgüt içerisinde yalnızlığının nedeni ya da sonucu olarak sayılabilecek, örgüte bağlı olarak gelişen faktörler de bulunmaktadır. Bunlar, çalışma ortamlarının fiziksel olarak yetersiz olması, çalışanların rol ve görevlerinin açık olarak tanımlanmamış olması ya da roller ve görevler arasında çatışmalara neden olacak bir

düzensizlik olması şeklinde sıralanabilmektedir. Ayrıca, çalışanların birbirleriyle gruplaşma ya da rekabet gibi ilişkiler içerisinde olması, yöneticilerin yaklaşımları, iş yükünün çok olması, işten çıkarılma endişesi, kariyer ve yükselmenin önündeki engeller ile ücretlerin yetersizliği gibi faktörler, çalışanlar üzerinde kaygı ve stres yaratan faktörler olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların kaygı, korku, stres ve benzer olumsuz duygu ve düşünceler içerisinde olması da çalışanların örgütsel olarak yalnızlık hissetmesine dolayısıyla da örgütten uzaklaşmasına ve örgütle olan bağının zayıflamasına neden olabilmektedir. Örgütsel yalnızlık sonrası örgütle olan bağların zayıflamasıyla birlikte, çalışanlar arasında bilgi alışverişi ve yardımlaşma da ortadan kalkarak, çalışanların verimliliğinde düşüşler görülebilmekte ve örgütün bütününe etkileyecek düzeyde olumsuz sonuçlar yaşanabilmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 140).

1.2.5. Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları

Çalışma hayatı içerisinde çeşitli nedenlerden dolayı örgütsel yalnızlıkla karşılaşan bireylerin bu durumla başa çıkma yöntemleri kişisel özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir. İş hayatı dışındaki sosyal ilişkileri sağlıklı olan bireyler, iş ortamında yaşamış olduğu bu sorunları özel hayatındaki ilişkilerini güçlendirerek atlatmaya çalışabilmektedir. Benzer şekilde kişisel açıdan güçsüz bir yapıya sahip olan bireyler, iş ortamlarında yaşamış oldukları yalnızlık nedeniyle daha karamsar ve umutsuz olabilmektedir. Örgüt içinde yalnızlaşma ve dışlanmanın olması durumunda kendini işine vererek daha yoğun bir çalışma performansı göstererek hissettiği eksiklik duygusunu çalışarak giderebilmektedir. Diğer yandan yaşanan yalnızlık duygusunun bireyin çalışma performansını ve verimliliğini olumsuz etkilemesi, öfkeli ya da kaygılı davranmaya başlaması halinde çözüm yolu olarak örgütle olan bağın koparılması da seçilebilmektedir.

Çalışma ortamları, bireylerin hayatlarını devam ettirmeleri için gerekli ihtiyaçlarını karşılamaları açısından önemli olan sosyal çevreler olarak görülmektedir. Çalışma hayatının, maddi anlamda kazanımlarının yanı sıra manevi anlamda da kariyer, kendini geliştirme ve statü benzeri kazanımları da bulunmaktadır. Bireyin bu ihtiyaçlarını karşılamasında iş yerlerindeki iletişimleri, ilişkileri ve etkileşim ortamları

büyük önem taşımaktadır. Örgüt içinde etkin bir iletişim ağının olması, yardımlaşma ve bilgi paylaşımlarının olması çalışanların birbirlerine yakınlaşmasına ve yalnızlığın önlenmesine katkı sağlamaktadır. Bireysel olarak kendini örgüte bağlı ve güvende hisseden çalışanların iş tatmini ve verimliliği de artmaktadır (Bakır ve Aslan, 2017: 50-71).

1.2.6. Örgütsel Yalnızlık İle İlgili Araştırmalar

Örgütsel yalnızlık ile ilgili olarak yapılmış çok sayıda araştırma çalışması bulunmaktadır. Bu çalışmaların bir kısmında, örgütsel yalnızlığın diğer değişkenlerle olan ilişkileri ve etkilenme durumları değerlendirilmiş diğer bir kısmında ise örgütsel yalnızlığın kişisel boyutları değerlendirilmiştir.

Bell ve diğerleri, araştırmalarında birtakım değişkenlerin örgütsel yalnızlıkla ilişkilerini değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonrasında, üst düzey yöneticilerin alt kademedeki çalışanlara göre daha az yalnızlık yaşadıklarını tespit etmişlerdir. İş yerindeki zor ve olumsuz koşulların bireylerin yaşadıkları yalnızlık algısı doğru orantılı olduğunu ve bu şartlarda çalışanların daha fazla yalnızlık yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, örgütsel yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. (Bell, Roloff vd., 1990)

Wright tarafından yapılan çalışmada, iş yaşamında yalnızlığı ölçmek için 16 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. 362 kişiye çevrimiçi anket yöntemiyle yapılan ana çalışmada, çeşitli öncüllerin (kişilik özellikleri, sosyal destek, iş özellikleri ve duygusal iklim) öncelikle işe yönelik yalnızlığın gelişmesinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Bell ve diğerlerinin (1990) yaptığı çalışmanın aksine, üst yönetimde yer alanların sayısal olarak az olması ve alt düzey çalışanlarla aralarına mesafe koyma isteğinde olmaları nedeniyle yalnızlık oranlarının, alt düzey çalışanlara oranla daha fazla olacağını belirtmiştir. (Wright, 2005:194-195)

Tanrıseven tarafından yapılan, “Yatılı Bölge Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yalnızlık Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)” adlı çalışmada, öğretmenlerin yalnızlık düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi

amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının uyum ve içselleştirme alt boyutlarında bağlılıkları yüksek düzeyde, özdeşleştirme alt boyutlarında ise bağlılıkları düşük düzeyde çıkmıştır. (Tanrıseven, 2014:105-113)

Kayaalp tarafından yapılan, “Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi” adlı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle olan ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Muş ilinde görev alan 796 sınıf öğretmeni ile 598 ortaokul öğretmeni arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 600 öğretmenle görüşülmüştür. Yapılan araştırmaya göre: araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel sessizlik, düşük düzeyde örgütsel sessizlik, düşük düzeyde örgütsel yalnızlık, oldukça düşük düzeyde örgütsel yabancılaşma ve düşük düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları ile örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Kayaalp, 2019:98-102)

Kılıç tarafından yapılan, “İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversitedeki Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İstanbul’da görev yapan 212 öğretim elemanı ile yapılan çalışma sonucunda, iş yaşamındaki yalnızlık ile psikolojik dayanıklılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. (Kılıç, 2018:43-69)

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütler ve gruplar kişilerden oluşmaktadır ve insani duygu, düşünce ve davranışlara sahiptir. Örgütü oluşturan kişilerin birbirleriyle olan iletişimlerinde ortaya çıkacak aksaklıklar, kişinin söz konusu örgütle olan bağının zayıflamasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla, örgütsel yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında birbirlerini etkileme düzeyleri açısından karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır.

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı genel olarak çalışanların bulundukları örgüte karşı psikolojik olarak bağlılık hissetmeleri olarak değerlendirilmektedir. İşgörenin örgüte olan ilgisi, sadakati ve örgütün değerlerini benimsemiş olması bağlılık açısından önemli etkenleri oluşturmaktadır. Ayrıca kurum ile çalışan arasında kurulacak bu bağ, kendilerini örgütün bir parçası ve önemli bir unsuru olarak görmelerine de etki etmektedir. (Erkmen ve Şerik, 2007: 108).

Çalışanların örgüte bağlılığı çalışma performanslarını da etkilemektedir. Örgütün üyeleri, örgüt amaçlarını gerçekleştirmek, kendilerinin örgüt içerisinde kabul görmesi için ön plana çıkmak için çaba göstermektedirler. Örgütle kurulacak olumlu ilişkiler ve örgütte sürekliliğin sağlanması açısından örgütsel bağlılığın gelişmiş olması önemli bir etkidir. Örgüte bağlı çalışanlar, örgütten ayrılmaktan kaçınırlar (Razzaq vd. 2013: 75).

Örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışanların ilişkilerinden doğan kavramdır. Bu ilişkinin sağlıklı olması, çalışanın kendisini örgüte bağlı hissetmesine, örgüt açısından da çalışana olan güvenin artmasına ve işin sürekliliğinin sağlanmasına katkı sağlamaktadır (Çöl, 2004: 2).

Abosrra'ya göre örgütsel bağlılık, üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar; itaat, özdeşleşme ve var olma şeklinde sıralanmaktadır. Çalışanlar, itaat aşamasında kendini kabul ettirebilmek ve örgütün bir parçası olabilmek için örgüt içerisinde itaatkar tavır

sergilemektedir. Özdeşleşme aşamasında, çalışan kendisini örgüt çıkarlarıyla bir görmekte, örgütü kabul ederek aynı yönde ve uyumlu hareket etme eğiliminde olmaktadır. Var olma aşamasında ise çalışan artık kendisini örgütün önemli bir parçası hissetmeye başlamakta ve örgütle arasında kuvvetli bir bağ oluşturmaktadır (Abosrra, 2017: 29).

Örgütsel bağlılık, çalışanlar tarafından örgütün amaç ve hedeflerinin kabul edilmesi, bu amaçlar doğrultusunda hareket edilmesi ve örgüte üyeliğin sürekliliğinin sağlanması şeklinde devam eden bir süreçtir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe, çalışma performansları ve verimlilik düzeyleri yükselmektedir (İyigün, 2014: 189).

İyigün; tutum bağlılığı, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık olmak üzere örgütsel bağlılığı üç ana başlık altında sınıflandırılmaktadır (İyigün, 2014: 192).

2.1.1. Tutum Bağlılığı

Tutum bağlılığı genel olarak örgütlere katılma ve özdeşleşmenin sağlanması ile çalışanların duygusal durumları arasında bağın kurulması olarak değerlendirilmektedir. Örgütte sürekli olarak görevde bulunan çalışanlar ile örgüt arasında güçlü bir tutum bağlılığı bulunmaktadır (Coetzee, 2005: 4).

Tutum bağlılığı, çalışanların kendi değer yargıları ve hedefleri ile örgütün değerlerinin ve hedeflerinin uyumlu olması anlamını taşımaktadır (Bayram, 2005: 129). Allen Meyer ve Coetze göre tutum bağlılığı, çalışanların belirli bir işverenle sürekli ilişki içinde olmayı arzulaması, kendini örgüte ait hissederek özdeşleşmesi ve sadakat duygusunun gelişmesi sürecinden oluşmaktadır (Bloemer ve Schöder, 2006: 255). Tutum bağlılığı kavramının temelinde, çalışanların örgütle olan bağları yer almaktadır. Bu bağlılık türünde, çalışanın kendi değer ve hedefleri, örgütün değer ve hedefleri ile uyumlu olmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 41).

2.1.1.1. Kanter Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter, örgütsel bağlılığı, çalışanların kuvvetlerini ve bağlılıklarını toplumsal platformlara iletmeye istekli olmaları, arzu ve gereksinimlerini tatmin etmek için toplumsal ilişkilerinde kişiliklerini ortaya koymaları olarak tanımlamıştır. Kanter örgütsel faktörü; devama yönelik (zorunlu) bağlılık, yakın ilişki (kenetleme) bağlılığı ve kontrol (denetim) bağlılığı olmak üzere üç grupta değerlendirmiştir (Arslan ve Demirci, 2015: 28):

1. **Devama Yönelik (Zorunlu) Bağlılık:** Çalışanın ekonomik ya da psikolojik nedenlerle örgütte çalışmayı sürdürmeye yönelik hareket zorunluluğu içerisinde olması durumudur. Bu nedenle, devama yönelik (zorunlu) bağlılıkta, özveri ve fedakarlık açısından olumsuz; yatırım ve maddi kazanç açısından olumlu olmak üzere iki temel unsur bulunmaktadır.
2. **Yakın İlişki (Kenetleme) Bağlılığı:** Çalışanların, örgütün diğer çalışanları ya da örgütün bütünü ile arasında kurulan bir olma, birlikte olma ve birlikte hareket etme bağının kurulmasıdır. Bu tür bir bağlılığın kurulması durumunda örgüt içi rekabet, çekişme ve huzursuzlukların yaşanması en aza indirilmektedir.
3. **Kontrol (Denetim) Bağlılığı:** Örgütün çalışanlarından beklediği davranışları belirli bir kurallar ve normlar doğrultusunda belirlemesi ve bunlara uygunluğunun kontrol edilmesi sürecidir. Çalışanların, örgüt hedefleri ile kendi hedeflerinin aynı doğrultuda olduğunu düşünmeleri ile bu kurallara uygun davranışlarda bulunması çok daha kolay olmaktadır.

2.1.1.2. Etzioni Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni, örgütsel bağlılığın, ahlaki (moral) bağlılık, hesapçı (değişim ilişkisine dayalı) bağlılık ve negatif yabancılaştırıcı (uzaklaştırıcı) bağlılık olarak üç grupta sınıflandırılması gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca, örgütün çalışanları üzerindeki kuvvetinin ve yaptırımlarının çalışanın örgüte yaklaşmasıyla ilişkili olduğunu ileri sürmüştür (Koç, 2009: 202):

1. **Ahlaki (Moral) Bağlılık:** Çalışanlar örgütün amaç, hedef ve kuralları ile düşünce yapılarıyla özdeşleşerek olumlu bir bağ oluşturmaktadır. Bu tür bir bağlılığa siyasi partiler, dini gruplar ve benzer normatif örgütlerde rastlanmaktadır.
2. **Hesapçı (Değişim İlişisine Dayalı) Bağlılık:** Bu bağlılık sınıflandırmasında çalışanlar ile örgüt arasında karşılıklı ve eşit bir fayda paylaşımı söz konusu olmaktadır. Her iki tarafında diğer taraftan belirli bir faydası ve karşılığında sunmayı kabul ettiği bir katkı payı bulunmaktadır.
3. **Negatif Yabancılaştırıcı (Uzaklaştırıcı) Bağlılık:** Örgüt tarafından çalışanın katılımının ya da etkinliğinin sınırlandırılması durumunda çalışanın psikolojik olarak örgütten uzaklaşması ancak örgütle olan bağının devam etmesi durumu olarak görülmektedir.

2.1.1.3. O'Reilly ve Chatman Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman bireyin örgüte yönelik olan psikolojik bağlılığını, örgütsel bağlılık olarak ortaya koymuşlar ve bu bağlılığın; uyum (çıkarıcı), özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu ifade etmişlerdir (Aksoy ve Özkan, 2016: 43):

1. **Uyum (Çıkarıcı) Boyutu:** Bu boyutta çalışanın örgütle olan ilişkisinde ödül ve benzeri fayda sağlamaya yönelik beklentileri söz konusu olmaktadır. Bu beklentiler örgüt içi kazanımlar olabileceği gibi örgütü nihai hedeflere ulaşabilmek için basamak olarak görme şeklinde de olabilmektedir.
2. **Özdeşleşme Boyutu:** Çalışanın bulunduğu örgütten memnun olması, örgütüyle ilgili gurur duyması ve tatmin edici ilişkilere sahip olması ve örgütle uzun süreli bir ilişki kurması durumudur.
3. **İçselleştirme Boyutu:** Çalışan kendi hedef ve beklentileri ile örgütün değer ve hedefleri arasında uyum ortamının oluşması durumunda, çalışanın örgütü benimsemesi durumudur.

2.1.1.4. Mowday, Porter ve Steers Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Mowday, Porter ve Steers, örgütsel bağlılığı, davranışsal bağlılık ve tutum bağlılığı olarak iki bölüme ayırmıştır. Çalışanlar, örgütle olan ilişkileri hakkında düşünmeye başladıklarında tutum bağlılığı ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan da davranışsal bağlılık, çalışanların karşılaştıkları problemlerle nasıl başa çıktıkları ve belirli bir noktada kilitlendikleri durumlarda ne şekilde tepki verdikleriyle ilişkili olmaktadır (Aydoğdu, 2009: 47).

2.1.1.5. Penley ve Gould Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Penley ve Gould, Etzioni'nin modelinden hareketle örgüte katılıma dayalı olarak ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç boyuttan oluşan bir örgütsel bağlılık modeli geliştirmişlerdir (Arı, 2011: 27):

1. **Ahlaki Boyut:** Bu bağlılık durumunda çalışanlar örgütün hedefleriyle özdeşleşme ve aynı doğrultuda hareket etme eğilimindedir. Aynı zamanda örgütün başarısı ile kendi başarısı arasında uyumlu bir ilişki kurmaktadır.
2. **Hesapçı Boyut:** Bu durumda çalışanın örgütle olan ilişkisi belirli bir çıkar ya da ödül faydasına dayanmaktadır.
3. **Yabancılaştırıcı Boyut:** Çalışanın örgüt içerisinde kendisini yeterince etkin görememesi ya da söz konusu işin gerçekleştirilmesinde kendisinin bir katkısının olmadığını düşünmesi durumudur.

2.1.1.6. Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar arasında en çok kullanılan yaklaşım Meyer ve Allen tarafından geliştirilen sınıflama yöntemidir. Buna göre modelin ilk oluşumunda örgütsel bağlılığın; duygusal ve devamlılık unsurlarından oluştuğu ileri sürülmüştür. Ancak 1990 yılında model yeniden düzenlenerek normatif (zorunlu) bağlılık kavramının da eklenmesiyle model üç boyutlu bir nitelik kazanmıştır. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın bu üç boyutunun her birinin davranışlar üzerinde farklı

etkiler yaratacağını ve örgütle çalışan arasındaki bağı farklı düzey ve şekillerde gerçekleştirebileceğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte bu üç boyutun ortak özellikleri olduğunu belirterek şöyle sıralamışlardır (Meyer ve Allen, 1991: 61-89):

1. Psikolojik koşulları yansıtmama
2. Örgüt ve çalışan arasındaki ilişkileri gösterme
3. Örgütte devamlılık kararıyla ilişkili olma
4. İşgücünün yönlendirilmesinde transferin etkilerini azaltma.

Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modelinin boyutları ise şu şekildedir (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014: 48):

1. **Duygusal Bağlılık Boyutu:** Çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ve örgütle arasında duygusal bir bağı kurulması durumunu ifade etmektedir. Bu durumda çalışan, söz konusu örgütte çalışmaktan mutlu olmakta ve kendini önemli hissetmektedir.
2. **Devam Bağlılığı Boyutu:** Çalışanın maddi kayıplar ya da işin niteliğine bağlı olarak diğer kaybetmek istemediği faktörler nedeniyle örgütten ayrılmak istememesi ya da örgütle olan ilişkisini bu temel üzerine kurmasıdır.
3. **Normatif Bağlılık Boyutu:** Çalışanların sosyal ya da kültürel birtakım faktörlere bağlı olarak örgütle olan ilişkilerini sürdürmek zorunda olması durumudur. Burada maddi çıkarların yanı sıra toplumsal çıkar ve beklentiler de etkili olmaktadır.

Duygusal bağlılık boyutunda, örgütte istihdama yönelik boyutlarla psikolojik boyutlar arasında bağlantı kurulmaktadır. Bununla birlikte, duygusal bağlılık, örgütle çalışan arasındaki bağı kalitesi ve doğallığın bir sonucu olarak da görülmektedir. Örgüt çalışanlarının, güçlü duygusal bağlılık düzeyleri ile orantılı olarak söz konusu örgütte çalışmaya devam etme ve bu çalışmalardan zevk alma durumları değişebilmektedir. Meyer ve Allen, duygusal bağlılığın iş rollerinde uzmanlaşma duygusunun yüksek olduğu örgütlerde, çalışanların rahatlık duyguları ile paralel olarak iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğunu ileri sürmüştür (Meyer ve Allen, 1991: 72).

Devam bağlılığı boyutunda ise, örgütten ayrılmanın maliyetinin fazla olacağını anlayan bireyin, kendisi için örgütte kalmanın daha olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağını düşünerek çalışmaya devam etmesi söz konusu olmaktadır. Bireyin örgütü için her türlü fedakarlığı yapmaya gönüllü olması, örgütün kalıcılığını sağlamak ve sürekliliği için kendini adama davranışı sergilemesi devama yönelik bağlılık olarak değerlendirilmektedir (Bakan, 2011: 83).

2.1.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, çalışanların önceki yatırımlarıyla ilgili olarak ortaya çıkan örgütsel bağlılık seviyesidir. Bu yaklaşım, örgütsel bağlılığı bir davranış biçimi olarak görmektedir. Davranışsal bağlılık, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiden ziyade çalışanların daha fazla mücadele edebilmek için kendi içinde geliştirdiği belirli davranış şekillerine devam etme arzusudur. Bireyler belirli bir davranışı kabul ettiği durumda, bunu haklı gösteren ve buna uygun tutum geliştirmektedirler. Davranışsal bağlılık çalışanın; devamsızlıktan kaçınma, geç kalmama, örgütte devamlılık ve işten ayrılmak istememe gibi davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Ariani, 2013: 46).

2.1.2.1. Becker Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık alanında yapılan ilk çalışmalardan biri olan Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı'na göre; bireyin örgütle karşılıklı bahse girmesi, bireyin ortaya koyduğu şey ne kadar değerliyse örgütsel bağlılığın o derece artacağı yönündedir. Çalışanların, örgütle olan ilişkisinin sonlanması durumunda kaybedeceklerini düşünerek tutarlı bir davranış dizisi oluşturmalarıdır. Tutarlı davranışlar aynı zamanda çalışanın amaçlarına ulaşmasında ve çıkarlarını korumasında ihtiyaç duyduğu yolu belirlemesine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla Becker'in yan bahse girmek olarak tanımladığı; bir davranışla ilgili kararın ve o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarların etkilenmesidir (İnce ve Gül, 2005: 50).

2.1.2.2. Salancik Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Salancik'e göre örgütsel bağlılık; kişinin davranışlarını, davranışları aracılığıyla gerçekleştirdiği faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlaması durumudur. Bireylerin tutum ve davranışları arasında uyumun gerçekleşmesi durumunda bağlılık olumlu yönde etkilenmekte ve örgütsel bağlılık gerçekleşebilmektedir. Ancak tutum ve davranışlar arasında uyumsuzluğun bulunması halinde örgüt içinde gerilim ve stres artmakta ve bağlılık olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Çalışanların işlerini ya da çalışmakta oldukları örgütleri seçimi sırasında almış oldukları kararların nitelikleri aynı zamanda işe ya da örgüte olan bağlılıklarını da etkilemektedir. Yine davranışların gönüllü olması da bağlılık üzerinde önemli bir etki oluşturmaktadır (Ariani, 2013: 46-47).

2.1.3. Çoklu Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan modellemelerde genellikle, örgütün bütünü kapsayan bir bağlılık varsayımında bulunmaktadır. Buna karşın Reichers, örgütlerin farklılaşmamış bir bütünselliğinin bulunmadığını, her birinin farklı amaç ve değerlere sahip olan bileşimlerden oluştuğunu iddia etmiştir. Örgüt içinde farklı unsurlar ve bu unsurlara farklı düzeylerde gerçekleşebilen bağlılıklar bulunmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımı, bir çalışanın bağlılığının başka bir çalışanın bağlılığından farklı olabileceğini

öngörmektedir. Her iki çalışanın da örgütle bağ kurmasına karşın bağıllık düzeylerinin ve davranış biçimlerinin farklı gelişebileceği savunulmaktadır. Çoklu bağıllık oluşumunda kaynakların değişkenliğine göre de çalışanların bağıllık nedenleri ve düzeyleri değişebilmektedir (Becker vd., 1996: 472).

2.2. Örgütsel Bağıllığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

2.2.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağıllık üzerinde etkileyici unsurlardan ilki çalışanların demografik ve kişisel özelliklerinin farklılığıdır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim gibi demografik değişkenler ile çalışanların kişiliklerine bağlı olarak sabırlı, hırslı ya da duygusal olmalarına göre geliştirdikleri davranışları örgütle kurulacak bağın gerçekleşmesine ya da sürdürülebilmesine etki etmektedir. Çalışanların iş konusunda oluşturmuş oldukları tavır ve tutumları ile örgütle olan ilişkileri konusundaki beklentileri de kişisel farklılıklara göre değişkenlik gösterebilmektedir (Abosrra, 2017: 46).

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağıllığı etkileyen diğer bir faktör de örgütün teknik yapısı ve çevresidir. Çalışanların örgüt içerisinde kullanmış oldukları alanların fiziksel özellikleri, teknik açıdan yeterli olup olmaması ya da yapılan işin çalışma ortamıyla uyumlu olup olmaması gibi faktörler çalışanın örgüt içerisinde kendisini güvende ve rahat hissetmesi üzerinde etkili olan faktörlerdir. Yine örgüt çevresi olarak değerlendirilen, çalışma arkadaşları, yöneticiler, örgüt içi hiyerarşi, görev ve rollerin tanımlanması, yapılan işin niteliği ve önemliliği, ücret politikaları ve örgüt kültürü gibi faktörler de çalışanın örgütle olan ilişkisi üzerinde etkili olan faktörler arasında sayılmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 64).

2.2.3. Örgüt Dışı Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olan örgüt dışı faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörler; profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, işsizlik oranları ve ülkenin mevcut sosyo-ekonomik koşulları olarak sıralanmaktadır. Çalışanlar, belirli alanda ya da iş kolunda profesyonelleşmelerine bağlı olarak mevcut örgütle olan bağını güçlendirme ya da koparma eğiliminde olabilmektedir. Yine yeterince yetkin olduğunu düşünen bir çalışanın bulunduğu örgütte kendini geliştiremediğini ya da kariyerinde yükselme olanağının bulunmadığını düşünmesi durumunda da yeni iş bulma amacıyla örgütle olan ilişkisini sona erdirebilmektedir. Bunun tersi bir yaklaşımla ülkede işsizliğin yoğun olması, sosyo-ekonomik koşulların zorlayıcı etkilerinin görülmesi durumunda da çalışanlar mevcut çalıştıkları örgütle olan bağlarını kuvvetlendirmek istemekte ve iş kaybı yaşamak istemedikleri için işin sürekliliğine yönelik davranışlarda bulunmaktadırlar (İnce ve Gül, 2005: 84).

2.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Randall, örgütsel bağlılık seviyesi ve bu seviyelerin örgüt ve çalışan üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini araştırmıştır. Buna göre; örgütsel bağlılığın, düşük, orta (ılımlı) ve yüksek örgütsel bağlılık düzeyleri ve her bir düzeyin çalışan ve örgüt açısından olum ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Bayram, 2005: 135).

2.3.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük bağlılıkta, çalışanla örgüt arasındaki bağ oldukça düşük seviyede olmaktadır. Burada bağın devamlılığını sağlayan unsur ise çalışanın mevcut pozisyonunu, işini ya da kariyerini kaybetme korkusu ya da örgüt için o güne kadar yapmış olduğu yatırımların karşılığını alabilme beklentisidir. Düşük örgütsel bağlılık sonuçlarını Randall şu şekilde sıralamıştır (Koç, 2009: 205):

Çalışanlar açısından;

1. Olumlu Sonuçlar: Bireysel yaratıcılık, özgünlük ve yenilik oluşumu, insan kaynaklarının etkin kullanımı,
2. Olumsuz Sonuçlar: Mesleki gelişimde yavaşlık, örgüt amaçlarına zarar verecek nitelikte ayrılma, ihraç veya çaba harcamama.

Örgüt açısından;

1. Olumlu Sonuçlar: Zararı sınırlama, morali yükseltme ve yeni iş alımları ile iş devrini gerçekleştirme ve düşük ve yıkıcı performansın engellenmesi, çalışanların söylemleri ile hataların ortaya çıkması ve yararlı olması,
2. Olumsuz Sonuçlar: Yüksek oranda iş devri, işe geç kalma, işte kalmada isteksizlik, örgüte sadakatsizlik ve düşük iş kalitesi, yasal olmayan faaliyetler ve dedikodular.

2.3.2. Orta (İlımlı) Örgütsel Bağlılık

Örgüt bağlılığının bütünüyle tamamlanmamış olduğu ancak çalışanların güçlü deneyimlere sahip olduğu bağlılık düzeyidir. Orta bağlılık seviyesinde çalışanlar, örgütün amaçlarını, hedeflerini, politikalarını ve aktivitelerini kabul etmekte ancak kendilerini tamamen örgütün bir parçası olarak kabul edememektedir. Bu durumda olan çalışanlar, örgütsel beklenti ve arzuları başarma hedefli tutum ve davranışlarda bulunsalar da kişisel değerleri ile örgüt değerleri karşı karşıya kaldığında sorun çıkmasına neden olabilmektedirler. Randall, orta (ılımlı) örgütsel bağlılık sonuçlarını şu şekilde sıralamıştır (Bayram, 2005: 136):

Çalışanlar açısından;

1. Olumlu Sonuçlar: Ait olma, sadakat, güven duygularının gelişmesi, örgütten farklı kimliğin korunması, yaratıcılıkta kişisel bağımsızlık olması,
2. Olumsuz Sonuçlar: Olası sınırlı kariyer gelişme ve ilerleme fırsatları, örgüt ve çalışan arasında kolay olmayan uzlaşma.

Örgüt açısından;

1. Olumlu Sonuçlar: Artan çalışan kıdemi, sınırlı işten ayrılma isteği, sınırlı iş devri ve yüksek iş tatmini,
2. Olumsuz Sonuçlar: Çalışanın rol üstü ve vatandaşlık davranışlarının sınırlandırılması, örgütsel talepleri ve iş dışı talepleri dengelememe, örgütsel etkinlikte olası düşüş.

2.3.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılıkta, çalışan ile örgüt arasında kuvvetli bir bağ kurulmuş olur. Bu seviyede çalışan kendisini örgütle bir olarak görmekte ve birlikte hareket etmektedir. Örgütte süreklilik ve işe devam konusunda istekli olan çalışan aynı zamanda örgüt hedef ve değerlerini de içselleştirerek örgütle aynı doğrultuda davranışlarda bulunmaya başlar. Bu seviyede çalışanların mesleki başarı, takdir, önemsenme gibi manevi kazançlarının yanı sıra maaş artışı, pozisyon değişikliği, ödül gibi maddi kazanımları da söz konusu olabilmektedir. Bununla beraber örgütle bu kadar yüksek seviyede bağ kuran çalışanların zamanının ve enerjilerinin büyük bir kısmını iş hayatına ayırmaları sosyal ve aile hayatları açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Randall, yüksek örgütsel bağlılığın çalışanlar ve örgütler açısından sonuçlarını şu şekilde sıralamıştır (Bayram, 2005: 136):

Çalışanlar açısından;

1. Olumlu Sonuçlar: Bireysel beklenti ve mesleki gelişimi karşılama, örgüt tarafından ödüllendirilme, iş yapma tutkusu,
2. Olumsuz Sonuçlar: Bireysel gelişme, yenilikçilik ve yaratıcılık fırsatlarının yok olması, çalışanların değişime direnç göstermesi, sosyal ve aile ilişkilerinde stres, örgüt dışı organizasyonlar için sınırlı zaman ve enerji.

Örgüt açısından;

1. Olumlu Sonuçlar: Güvenli ve dengeli iş gücü oluşumu, yüksek üretim için örgüt taleplerinin kabul edilmesi, örgütün amaçlarının karşılanması, yüksek performans,
2. Olumsuz Sonuçlar: İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenilik ve uyum eksikliği, örgüt adına yasa dışı ve etik olmayan davranışların ortaya çıkması.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Örgüt ile çalışan bireyler arasındaki ilişkileri anlamlandırmaya çalışan örgütsel destek sosyal mübadele (değişim) kuramına dayanmaktadır. Algılanan örgütsel destek terimi ise, “çalışanların örgüte katkılarının değerinin bilinmesi ve çalışanların mutluluğunun önemsenmesinin derecesine bağlı olarak geliştirdikleri algılar” olarak tanımlanmaktadır. Bu terimin geliştirilmesinde ve tanımlanmasında en önemli sosyal bilimciler ise Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa’dır. Algılanan örgütsel destek varsayımıyla birlikte çalışanlar ile örgüt arasındaki çift yönlü duygusal ilişkiler olumlu yönde etkilenmektedir. Akabinde ise sosyal değişim olgusu devam etmektedir (Eisenberger vd., 1986). Yürütülen konuya ilişkin diğer çalışmalar, örgütsel destek algısının çalışanların örgütle özdeşleşme (Cheung ve Law, 2008; Turunç ve Çelik, 2010), örgütsel vatandaşlık davranışı (Searle vd., 2001; Gençtürk, 2005), iş tatmini (Searle, Bright ve Bochner, 2001) ve iş performansı (Chow, Lo, Sha ve Hong, 2006) kavramlarıyla ilişkili olduğunu ön plana çıkarmaktadır.

Tarihsel olarak sosyal değişimin, Homans’ın değiş tokuşa dayanan bir sosyal davranış kavramını öne sürmesiyle birlikte başladığı söylenebilir. Esasen bu fikir, değişimin sadece maddi mallarla sınırlı olmadığı, aynı zamanda sembolik değer (örneğin, onay ve prestij) içerdiği fikrine dayanmaktadır. Homans’ın çalışmaları çeşitli disiplinleri birleştirmiş ve farklı sosyal değişim teorilerini ateşlemiştir. Teorisyenler ayrıntılar üzerinde farklılık gösterse de, sosyal mübadele teorisinin “özü” üzerinde birleşirler: Sosyal değişim, zaman içinde karşılıklı ve ödüllendirici işlemler ve ilişkiler sağlayan başkalarının ödüllendirici tepkilerine bağlı eylemleri içerir (Cropanzano, ve Mitchell:890-891).

Sosyal mübadele teorisi, kişiler arasındaki sosyal ilişkileri bir kaynak değişimi olarak gören sosyal davranış teorilerinden birisidir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005: 777). Teorinin temel varsayımı, bireylerin sosyal ilişkilere ödüllendirme beklentisi ile girdiği şeklindedir. Sosyal davranışın bir mübadele ilişkisi olarak sistematik bir kuram haline getirilmesi Homans tarafından gerçekleştirilmiştir. Sosyal mübadele kuramı

terimini ise ilk kez Blau kullanmıştır. Blau'ya göre sosyal mübadele, bireylerin mübadele sonucunda karşıdan almayı bekledikleri getirilerle motive olması ile ortaya çıkan ve gönüllülük esasına dayanan faaliyetlerdir. Emerson ise sosyal mübadele kavramının güç ve bağlılığı üzerinde katkı sağlamıştır. Emerson, güç dengesizliklerinin sosyal ilişkileri istikrarsız hale getirdiğini ve bir sosyal mübadele ilişkisinin devamı için karşılıklı bağımlılığın önemli olduğunu vurgulamıştır (Bolat vd., 2008: 219).

Sosyal mübadele kuramı ile ilgili görüşlerin ortak noktası ise, mübadele sonucu elde edilen fayda, zarar ve bunların karşılığında sorumlu olunan bir yükümlülüğün varlığından söz edilmesidir. Sosyal mübadele kavramı bu özellikleri nedeniyle ekonomik mübadele kavramı ile kıyaslanabilmektedir. Ekonomik mübadele genel olarak kişiler arası fayda maliyet ilişkisine dayanmaktadır. Sosyal mübadelede de elde edilmesi muhtemel bir fayda olmakla birlikte, kişilerin bir mübadelede yer almaları, bu mübadele sonucunda bir ödül alabilecekleri beklentisi ile ilişkili olmaktadır. Ancak, sosyal mübadele açısından kurulan ilişkilerde belirli bir şekil, kural ya da anlaşma unsuru bulunmaması nedeniyle mübadelenin maliyetinin belirlenmesi ve fayda maliyet karşılaştırılması yapılabilmesi her zaman mümkün olamamaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde sosyal mübadele kuramını açıklamaya yönelik belirli özelliklerin bulunduğu görülmektedir.

Sosyal mübadelenin bir diğer önemli özelliği eşitlik ilkesidir. Taraflar bu ilişkide eşit olma beklentisi içerisinde yer almakla birlikte bu eşitliğin sağlanamaması durumu ilişkinin zarar görmesine neden olabilmektedir. Taraflar girmiş oldukları bu mübadeleden elde edecekleri faydayı tam olarak belirleyemese de karşılıklı olarak eşit fayda sağlanması yönünde bir beklentiye sahip olmaktadır. Beklentinin altında ya da üzerinde bir faydanın söz konusu olması tarafların bu ilişkiden rahatsızlık duymasına neden olmaktadır (Lambe vd., 2001: 1-36).

Sosyal mübadele, örgüt içerisindeki ilişkileri açıklamaya yönelik bir kuramdır. Sosyal mübadeleye göre kişiler arasındaki konum bağımsızlık durumu, bağımlılık durumu ve karşılıklı bağımlılık durumu olmak üzere üç farklı şekilde olabilmektedir. (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 874-900).

Çalışanın, örgütün kendisine bir fayda sağlayacağını düşünmesi, kişinin örgüte karşı bağlılık geliştirmesine yardımcı olabilmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 189-213). Bu anlamda sosyal mübadele, tarafların karşılıklı olarak birbirlerine birtakım hak ve yükümlülüklerle çeşitli fayda sağlamasına neden olan bir süreç olarak değerlendirilebilmektedir. Sosyal mübadele teorisine göre taraflar birbirlerine karşılıklı birtakım iyiliklerde bulunmaktadır. Kişi, yaptığı iyiliğin yine kendine iyilik olarak geri döneceğini varsayar. İki tarafta karşı tarafın beklentilerini karşılamaya devam ettiği müddetçe, sosyal mübadele ilişkisi süreklilik arz eder.(Köksal, 2012: 5).

Sosyal mübadele teorisine göre, çalışanlar ile örgütler arasında karşılıklı zorunluluklar vardır ve bu zorunluluklar yerine getirilmediğinde olumsuz sonuçlara sebep olacaktır. Sosyal mübadelenin başlaması ve devam edebilmesi için örgütler, iş görenlerinin mutluluğu adına yaptıkları yatırımları iş görenlerin doğru algılamasını sağlamalıdır. (Turunç ve Çelik, 2010: 185).

Sosyal mübadele teorisi, bu çalışmanın konusunu oluşturan örgütsel yalnızlık algısıyla örgütsel bağlılık tutumu ilişkisi açısından önemli bir yere sahip olmaktadır. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, örgüt içerisinde çalışanların sosyal açıdan karşılıklı fayda ve beklentileri doğrultusunda kurmuş oldukları ilişkilerinin sağlıklı olması örgütsel yalnızlık algısını ortadan kaldırabilmektedir. Birbirleriyle etkileşim halinde olan çalışanlar kendilerini örgüt içerisinde yalnız hissetmemekte ve örgütle olan ilişkisinden maddi faydaların yanı sıra sosyal bir fayda da sağlayabilmektedir. Bu sosyal fayda çalışanların, örgütü oluşturan diğer çalışanlarla olan ilişkileri kapsamında olabileceği gibi örgütün kendisi ile olan ilişkilerini de kapsayabilmektedir. Örgüt içerisinde kendini değerli, başarılı ve örgütün önemli bir parçası olarak gören çalışan, kendisini söz konusu örgüte bağlı hissedebilmektedir. Aksi durumda ise çalışanın sosyal açıdan zarar gördüğünü düşünmesi ya da bu açıdan beklentilerinin yeterli düzeyde karşılanmadığını ve bu sosyal mübadelenin kendisine fayda yerine zarar getirdiğini düşünmesi durumunda örgütle olan bağlılığı zayıflayabilmektedir. (Taştan, İşçi vd,2014;121-138) Yine Shore ve Tetrick tarafından yürütülen bir başka çalışma, yüksek bağlılığa sahip çalışan bireylerin diğerlerine nazaran daha yüksek performansa sahip olduğunu ve işten ayrılma düşüncelerinin azaldığını göstermektedir. (Shore ve Tetrick, 2006: 837–867.)

3.1. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisi

Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde yaygın olarak örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutlarının kabul edildiği görülmektedir. Örgütsel yalnızlıkla ilişkisi açısından değerlendirildiğinde, duygusal bağlılık boyutunun çalışanların bulundukları ortamlardaki yalnızlık duygusu ile ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışma ortamlarında kendisi dışlanmış, sosyal etkileşimden uzak ve yalnız hisseden çalışanların, söz konusu örgütle duygusal bağ kurmaları noktasında sorunlar yaşanabilmektedir. Bu sorunlar çalışanın mevcut örgütünden uzaklaşmasına, duygusal açıdan kendini örgüte bağlı hissetmemesine ve dolayısıyla örgütten uzaklaşmasına neden olabilmektedir. Örgütle olan bağı diğer boyutlar açısından devam etse bile çalışanın duygusal olarak örgüte olan bağlılığı zayıflayabilmektedir. Örgütle arasında düşük düzeyde gerçekleşen bu bağlılık sonucunda diğer boyutlarda ortaya çıkabilecek sorunlarda işe devamsızlık, verimsizlik ve hatta işten ayrılma gibi sonuçlar doğabilmektedir.

Örgütsel bağlılık tutumuna ilişkin yürütülen çalışmalara baktığımızda; örgütsel bağlılığın mikro dinamik yapısını (Solinger and Hofmans, 2014), örgütsel bağlılık tutumunun iş tatmini ile ilişkisini (Gül, 2020; Darwish, 2016) , örgütsel bağlılık tutumunun örgütsel güven ile ilişkisini (Yavuz,2019), lidere güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini (Yılmaz,2019), örgütsel iklimin çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini (Şener, 2019), fazla çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini (Badem, 2018), sosyal kıyaslama eğiliminin örgütsel bağlılığa etkisini (Gümüş,2017), örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisini (Taştan ve Arslan, 2014), örgütsel bağlılığın performansa etkisini (Irefin and Mechanic, 2014) içeren çalışmalara ulusal ve uluslararası alanda rastlanılmaktadır.

Örgütsel yalnızlık algısına ilişkin çalışmalara bakıldığında ise; örgütsel yalnızlık algısının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisini (Kayaalp, 2019), liderlik ve yalnızlık (Rokach,2014), iş yerinde yalnızlık ve iş performansı ilişkisini (Barsade and Ozelik, 2018), örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini (Ertürk, 2018), etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerindeki etkisinde örgütsel yalnızlık duygusunun aracılık etkisini (Erogluer ve Yılmaz, 2015), iş

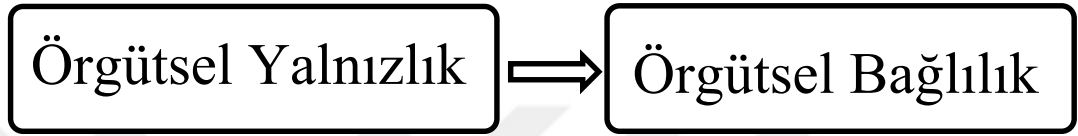
yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel desteğin rolünü (Çetin ve Çakır, 2016), iş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisini (Demirbaş ve Haşit, 2016) ele alan pek çok çalışma görülmektedir.

Örgütsel bağlılık tutumu ve örgütsel yalnızlık algısını iş yerleri çerçevesinde birlikte inceleyen Aykan ve diğerlerinin çalışmasında, yalnızlık algısı, duygusal ve sosyal durum yalnızlığı boyutları ile ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta değerlendirilmiş, iş stresi ise tek boyutta ele alınmıştır. Nicel araştırma yöntemi ile yürütülen çalışmada veri toplama aracı olarak, 255 çalışanın katılımı ile anket uygulanmıştır. Analizlerden elde edilen bulgular, duygusal yalnızlığın duygusal bağlılık (negatif yönde) ve normatif bağlılık (pozitif yönde) üzerinde, sosyal durum yalnızlığının da duygusal bağlılık (pozitif yönde) ve normatif bağlılık (negatif yönde) üzerinde etkisi bulunduğunu göstermektedir. Benzer şekilde iş stresinin de duygusal yalnızlık algısı gibi duygusal bağlılık (negatif yönde) ve normatif bağlılık (pozitif yönde) üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. (Aykan, Karakuş vd.,2019; 49-54)

Hızla küreselleşen dünyada, örgütsel yalnızlık algısı örgütsel bağlılık tutumu, iş yerlerinin verimliliğini ve sürdürülebilirliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Alandaki bu eksikliklere istinaden yürütülen bu çalışmada da, bu iki faktörün önemi göz önünde bulundurularak araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur.

3.2. Hipotezler ve Araştırma Modeli

Araştırmanın modeli iki değişkenden oluşmaktadır. Modelin bağımlı değişkeni örgütsel yalnızlıktır. Örgütsel bağlılık ise modelin bağımsız değişkenini oluşturmaktadır.



Şekil 3.2.1: Araştırmanın Modeli

Şekil 3.2.1.'de gösterilen araştırmanın modeli dikkate alınarak, geliştirilen hipotezler şu şekilde sıralanmaktadır:

H_{1a1}: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a2}: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a3}: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a1}: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a2}: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a3}: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, çalışanların örgüt içerisinde yaşadıkları yalnızlık ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ve birbirleri üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Bu amaca bağlı olarak araştırmanın alt hedefleri şu şekilde belirlenmiştir:

1. Çalışanların, demografik özelliklerinin belirlenmesi
2. Çalışanların, mevcut çalışma ortamlarındaki kıdem sürelerinin belirlenmesi, çalışanların, toplam çalışma sürelerinin belirlenmesi.
3. Çalışanların, çalışma ortamlarındaki örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi.
4. Çalışanların demografik özelliklerinin, örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesi.
5. Çalışanların çalışma kıdemlerinin örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesi.
6. Çalışanların toplam çalışma sürelerinin örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesi.
7. Örgütsel yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi.
8. Örgütsel yalnızlığın alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi.
9. Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkinin belirlenmesi.

10. Örgütsel yalnızlığın alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi.

Belirlenen hedefler açısından önem taşıyan bu araştırma aynı zamanda bu alanda yapılacak diğer araştırmalara kaynak oluşturabilir nitelikte olması açısından da önem taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul’da bankacılık sektöründe çalışmakta olan, 18-65 yaş arası çalışanlar oluşturmaktadır. Yapılan anketin örneklemini, 296’sı kadın ve 130’u erkek toplam 426 katılımcı oluşturmaktadır.

4.3. Verilerin Toplanması

Örgütsel yalnızlıkla ilgili Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen “Loneliness at Work Scale (LAWS) – İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen daha sonra 1990 yılında yeniden düzenlenen, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Anket üç ayrı bölümden ve toplam 40 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk kısmında, çalışanların kişisel özelliklerini belirlemek üzere, demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi) ile çalışmakta oldukları kurumdaki kıdemleri ve toplam çalışma sürelerine ilişkin sorulara yer verilmiştir (Ek 1). Anketin ikinci bölümünde, çalışanların örgütsel bağlılıklarını değerlendirmek üzere belirlenen 18 soru ve 5’li Likert ölçeğine (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) göre verilecek cevaplar bulunmaktadır (Ek 2). Üçüncü bölümde ise, çalışanların örgütsel yalnızlıklarını değerlendirmek amacıyla 16 soru sorularak yine 5’li Likert ölçeği ile verilecek cevaplar bulunmaktadır (Ek 3).

4.4. Araştırmanın Yöntem ve Bilgi Toplama Aracı

Araştırmada Örgütsel Yalnızlık algısını ölçmek için Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen, Doğan, Çetin ve Sungur tarafından da Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (Loneliness at Work Scale) kullanılmıştır. (Doğan vd., 2009) Örgütsel Bağlılık tutumunu ölçmek için ise Hoşoğlu'nun "Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ile Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama" tezinden yararlanılmış olup Allen ve Meyer'in geliştirdiği 3 boyuttan oluşan Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. (Hoşoğlu,2012) Araştırma yöntemi olarak veri toplama sürecinde ise kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Terzi, 2019: 65). Ankette çalışanların örgütsel yalnızlık algısı ile örgütsel bağlılık tutumunun incelenmesi amacıyla sorular yöneltilmiştir. 426 adet anketin verileri SPSS 25.0 programı yardımı ile analiz edilerek değerlendirilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesi sürecinde kullanılan ölçüm araçları T-testi, Anova testi, güvenilirlik analizi, KMO nd Bartett's testi, Pearson korelasyon analizi, çoklu ve basit doğrusal regresyon analizidir.

Bu araştırma kapsamında, İstanbul'da bankacılık sektöründe çalışmakta olan 426 çalışan ile anket çalışması yapılmıştır. Anket sonuçları SPSS' in veri inceleme araçları kullanılarak incelenmiş ve olağandışı olarak tanımlanan 39 kişi anketin güvenilirliği açısından anketten çıkarılarak 387 kişi ile anket analizine devam edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 4.1'de verilmiştir. Buna göre; ankete katılanların (273 Kadın) %70,5'i kadın ve (114 Erkek) %29,5'i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; 18-25 yaş arası 32 kişi olduğu ve %8,3 ile en düşük paya sahip olduğu görülmektedir. 26-33 yaş arası çalışanların 133 kişi olduğu ve %34,4 ile en yüksek paya sahip olduğu görülmektedir. 34-41 yaş grubu çalışanların 108 kişi olduğu ve oranı %27,9, 42-49 yaş grubu çalışanların sayısı 70 ve oranı %18,1 ve 50 yaş ve üzeri çalışanların sayısı 44 oranı %11,4'tir. Katılımcıların %43,'si bekar ve %56,8'i evlidir. Katılımcıların eğitim düzeyleri değerlendirildiğinde; %61,8 (239 kişi) pay ile üniversite mezunu çalışanların ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Yüksek lisans eğitim seviyesinde bulunan çalışanların oranı %21,7 olup, ilköğretim mezunu çalışanların

oranı %5 (2 kişi) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışmakta oldukları kurumlardaki kıdemleri değeriendirildiğinde; 1 yıldan az süredir çalışanların %15,2 (59 kişi), 1 ile 3 yıl arası çalışanların %24,3 (94 kişi), 4 ile 6 yıl arasında çalışanların %20,4 (79 kişi) ve 7 ile 9 yıl arası çalışanların %11,1 (43 kişi) olduğu görülmektedir. 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan çalışanların oranı ise %28,9 (112 kişi) olup en yüksek paya sahiptir. Katılımcıların toplam çalışma süreleri değeriendirildiğinde; 1 yıldan az çalışma süresi bulunan çalışanların %3,1 (12 kişi) ile en düşük orana sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri çalışma süresi bulunan çalışanların %25,6 (99 kişi) oranı ile en yüksek paya sahip olduğu görülmektedir. 1-5 yıl arası çalışma süresi bulunanların oranı %20,7 (80 kişi), 6-10 yıl %21,2 (82 kişi), 11-15 yıl %16,3 (63 kişi) ve 16-20 yıl %13,2 (51 kişi) olarak değeriendirilmiştir.

Tablo 4.1: Demografik Özellikler (n=387)

Cinsiyet	Kadın	273	70,5
	Erkek	114	29,5
	Toplam	387	100,0
Yaş	18-25	32	8,3
	26-33	133	34,4
	34-41	108	27,9
	42-49	70	18,1
	50 ve üzeri	44	11,4
	Toplam	387	100,0
Medeni Durum	Bekar	167	43,2
	Evli	220	56,8
	Toplam	387	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	2	,5
	Lise	22	5,7
	Ön lisans	32	8,3
	Üniversite	239	61,8
	Yüksek lisans	84	21,7
	Doktora	8	2,1
	Toplam	387	100,0
Görev Yapmakta Olunan Kurumdaki Hizmet Yılı	1 yıldan az	59	15,2
	1-3 yıl	94	24,3
	4-6 yıl	79	20,4
	7-9 yıl	43	11,1
	10 yıl ve üzeri	112	28,9
	Toplam	387	100,0
Çalışma Hayatındaki Toplam Hizmet Yılı	1 yıldan az	12	3,1
	1-5 yıl	80	20,7
	6-10 yıl	82	21,2
	11-15 yıl	63	16,3
	16-20 yıl	51	13,2
	20 yıl ve üzeri	99	25,6
	Toplam	387	100,0

4.5. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmamızda değişkenleri ölçmek üzere kullanılan soruların ortalamaları, standart sapmaları, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri SPSS 25.0

programını kullanılarak tespit edilip Tablo 4.2 ve Tablo 4.3'te gösterilmiştir. Kline'a göre, araştırmada toplanan veri setinin normal dağılıp dağılmadığına karar vermek için ölçeklerdeki soruların çarpıklık katsayısı mutlak değer 3 (+/-3) ve basıklık değerinin mutlak değer 10 (+/-10) olması gerekmektedir. Eğer ölçeklerde yer alan sorulardan çarpıklık katsayısı +3'ten büyük veya -3'ten küçük olan bir ifade yoksa ve basıklık katsayısı da +10'dan büyük veya -10'dan küçük olan bir ifade yoksa veri setinin normal dağıldığı söylenebilir (Kline, 2015).

Araştırma çalışmamızdan elde edilen veriler değerlendirildiğinde; örgütsel yalnızlık ölçeği için en düşük çarpıklık katsayısı -1.460 iken en yüksek çarpıklık katsayısı 1,475'tir. Basıklık katsayıları değerlendirildiğinde ise en düşük basıklık katsayısı -0.939 iken en yüksek basıklık katsayısı 3.755'dir. Bu değerler göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel yalnızlık veri setinin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2: Örgütsel Yalnızlık Tanımlayıcı İstatistikler

ÖRGÜTSEL YALNIZLIK					
	Sorular	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
ÖY01	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	2,53	1,054	0,589	-0,399
ÖY02	Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	2,07	0,929	1,108	1,096
ÖY03	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	2,58	1,090	0,394	-0,939
ÖY04	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	2,45	1,040	0,628	-0,405
ÖY05	İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.	2,26	,920	0,905	0,620
ÖY06	Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hakimdir.	2,67	1,037	0,564	-0,384
ÖY07	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	1,93	0,852	1,328	2,460
ÖY08	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda kopukluk hissedirim.	2,31	0,972	0,672	-0,154
ÖY09	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	2,15	0,928	0,992	,882
ÖY10	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	1,92	0,804	1,475	3,503
ÖY12	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	4,04	0,827	-1,296	2,633
ÖY13	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	3,96	0,913	-1,182	1,504
ÖY14	İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	4,19	0,756	-1,460	3,755
ÖY15	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	4,14	0,963	-0,978	0,298
ÖY16	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	4,05	0,785	-1,312	3,088

Örgütsel bağlılık ölçeği için en düşük çarpıklık katsayısı -,813 iken en yüksek çarpıklık katsayısı ,108'dir. Basıklık katsayıları değerlendirildiğinde ise en düşük basıklık katsayısı -1,108 iken en yüksek basıklık katsayısı 0,106'dır. Bu değerler göz önüne alındığında, örgütsel bağlılık veri setinin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3: Örgütsel Bağlılık Tanımlayıcı İstatistikler

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK					
	Sorular	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
ÖB0 1	Tüm kariyerimi şu an çalıştığım kurumda geçirmekten mutluluk duyuyorum.	3,25	1,075	-,230	-,509
ÖB0 2	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissedirim.	3,48	-,990	-,597	-,291
ÖB0 4	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	3,34	1,128	-,282	-,878
ÖB0 5	Şu an için bu kurumda çalışmamın sebebi istekten çok gerekliliktir.	2,94	1,186	,079	-1,106
ÖB0 6	Bu kurumda çalışıyor olmak benim için çok şey ifade ediyor.	3,40	1,001	-,333	-,668
ÖB0 7	Çalıştığım kuruma duygusal olarak bir bağ hissetmiyorum.	3,34	1,085	-,252	-,837
ÖB0 8	İstesem bile şu an için bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olur.	3,40	1,081	-,497	-,557
ÖB0 9	İşimden ayrılmaya karar verirsem hayatımda pek çok şey alt üst olur.	2,98	1,110	,087	-,948
ÖB1 0	Bu kurumdan ayrılmak için çok az iş alternatifimin olduğunu hissediyorum.	3,11	1,121	-,214	-1,002
ÖB1 2	Bu kurumdan ayrılmanın negatif sonuçlarından birisi de uygun iş alternatiflerinin az olmasıdır.	3,25	1,109	-,210	-1,108
ÖB1 4	Benim için daha faydalı olsa bile şu an işimden ayrılmamın doğru bir davranış olduğunu düşünmüyorum.	3,5	,948	-,813	,106
ÖB1 5	Eğer işimden ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim.	2,99	1,170	,108	-1,045
ÖB1 6	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,30	1,070	-,524	-,367
ÖB1 7	Birlikte çalıştığım insanlara karşı sorumluluğum olduğu için şu an işimden ayrılmazdım.	3,15	1,089	-,246	-,988
ÖB1 8	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	3,16	1,091	-,377	-,745

4.6. Açımlayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizi, değişkenleri etkileyen faktörlerin sayısını belirlemek ve hangi değişkenlerin birlikte olduğunu analiz etmek amacıyla kullanılmaktadır. Faktör analizi, birbirleriyle ilişkili çok sayıda değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren ve yaygın olarak kullanılan çok değişkenli istatistik tekniklerden biridir. Faktör analizi yöntemlerinden faktör elde edilmesinde en yaygın olarak kullanılan yöntem temel bileşenler analizidir (Principal Component Analysis-PCA). Açımlayıcı faktör analizinin niteliğiyle ilgili asgari faktör yükü Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk ölçüsü ve Barlett'in küresellik değeri testi uygulanmaktadır. Kaiser'e göre kabul edilebilir en düşük KMO örnekleme yeterliliği 0,50'dir. 0,50 ile 0,60 arası kötü, 0,60-0,70 arası orta, 0,70-0,80 arası iyi ve 0,80 veya üzeri değerler mükemmel olarak kabul edilmektedir.

Çalışmada, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Barlett's testi veri setinin faktör analizi uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla kullanılmıştır.

Yapılan faktör analizi sonucunda 4 sorunun (ÖY11, ÖB13, ÖB11, ÖB3) faktör yükü 0.50'nin altında olması sebebiyle çıkarılmış, 40 olan soru sayısı 36' ya indirilmiştir. Çalışmadaki örneklem sayısı 387 olduğu için örneklem sayısının kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir. KMO and Barlett's testi sonucuna göre, örnekleme yeterliliği 0,900 olduğundan, gerekli uygunluk kriterini mükemmel düzeyde karşılamaktadır. Barlett küresellik testi anlamlılık düzeyi $p=0,000<0,05$ olduğu için örgütsel yalnızlık veri setine faktör analizi uygulanabilmektedir.

Faktör analizinde kullanılacak faktör sayısının belirlenmesi için ve faktörlerin toplam varyansın ne kadarlık kısmını yüzde (%) olarak açıkladığını belirlemek üzere ölçümler yapılmıştır. Örgütsel yalnızlık varyans ölçümleri Tablo 4.4'de verilmiştir. Buna göre, örgütsel yalnızlık için 2 faktör belirlenmiştir. Bu faktörler toplam varyansın % 58,711'ini oluşturmaktadır.

Tablo 4.4: Açımlayıcı Faktör Analizi

AÇIMLAYICI FAKTÖR ANALİZİ			
	Değişkenler	Faktör yükleri	Güvenilirlik(Cronbach's Alpha)
			Açıklanan Varyans(%)
FAKTÖR-1	DUYGUSAL YOKSUNLUK (DY)		0.90
	ÖY04	0.787	
	ÖY08	0.772	
	ÖY02	0.730	
	ÖY03	0.726	
	ÖY09	0.695	
	ÖY06	0.672	
	ÖY01	0.670	
	ÖY07	0.663	
	ÖY05	0.593	
	ÖY10	0.565	
FAKTÖR-3	SOSYAL ARKADAŞLIK (SA)		0.78
	ÖY14	0.763	
	ÖY13	0.706	
	ÖY16	0.689	
	ÖY12	0.613	
	ÖY15	0.574	
FAKTÖR-2	DUYGUSAL BAĞLILIK (DUB)		0.89
	ÖB06	0.801	
	ÖB07	0.769	
	ÖB04	0.757	
	ÖB01	0.756	
	ÖB16	0.732	
	ÖB05	0.681	
	ÖB18	0.677	
	ÖB02	0.594	
FAKTÖR-5	NORMATİF BAĞLILIK (NB)		0.70
	ÖB14	0.772	
	ÖB15	0.738	
	ÖB17	0.691	
FAKTÖR-4	DEVAM BAĞLILIK (DEB)		0.71
	ÖB10	0.805	
	ÖB12	0.747	
	ÖB09	0.700	
	ÖB08	0.612	
AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS			58,711

KMO örneklem uygunluk ölçüsü= .900
Barlett'in küresellik testi (anlamlılık düzeyi)= .000
Approx. $X^2(435):5513.779$
Rotasyon metodu: Varimax
Rotasyona 7 iterasyonda ulaşılmıştır.
Not: ÖY:Örgütsel Yalnızlık, ÖB: Örgütsel Bağlılık

4.7. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi ile elde edilen skorların dağılımının bir rastlantı mı yoksa birimin gerçek özelliğinden mi kaynaklandığı test edilir. Güvenilirlik analizinde Cronbach alfa katsayıları; $0,70 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçeğin güvenilirliği yüksek demektir. Cronbach (1951) bir ölçeğin kabul edilebilir içsel tutarlılık düzeyinin 0,70 olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun güvenilirlik alfa katsayısı 0,900 ve sosyal arkadaşlık boyutunun güvenilirlik alfa katsayısı 0,783 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunun güvenilirlik alfa katsayısı 0.893, devam bağlılığı boyutunun güvenilirlik alfa katsayısı 0,714 ve normatif bağlılık boyutunun güvenilirlik alfa katsayısı 0,701 olarak hesaplanmıştır. Buna durum her iki ölçeğin de güvenilir olduğunu göstermektedir (Tablo 4.5).

Tablo 4.5: Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	İfade Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi
Duygusal Yoksunluk (DY)	10	.90
Sosyal Arkadaşlık (SA)	5	.78
Duygusal Bağlılık (DUB)	8	.89
Devam Bağlılığı (DEB)	4	.71
Normatif Bağlılık (NB)	3	.70

4.8. Ortalama Karşılaştırma Testleri

Bu bölümde araştırmadaki demografik faktörlerin alt kategorilerinin ortalamaları tespit edilerek, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı değerlendirilmiştir. Aşağıdaki tablolarda bu değerlendirmenin verileri sunulmuştur.

Araştırmamıza katılan çalışanların kişisel özelliklerine T Testi veya One-Way ANOVA Testi uygulanarak örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılık değerlendirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılık boyutlarının değerlendirilmesi Tablo 4.6'da verilmiştir.

Buna göre;

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ($t=-0,037$; $p=0,254>0,05$).

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ($t=0,900$; $p=-0,653>0,05$).

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ($t=-0,422$; $p=-0,865>0,05$).

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ($t=1,362$; $p=0,249>0,05$).

Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ($t=0,073$; $p=0,755>0,05$).

Tablo 4.6: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılığın Boyutlarının Karşılaştırılması

	Cinsiyetiniz	Ortalama	S.S.	t Değeri	p Değeri
DY	Kadın	2.2857	.72161	-0,037	0,254
	Erkek	2.2886	.65402		
SA	Kadın	4.0960	.62499	0,900	0,653
	Erkek	4.0333	.62168		
DUB	Kadın	3.2642	.80773	-0,422	0,865
	Erkek	3.3026	.83876		
NB	Kadın	3.2515	.82113	1,362	0,249
	Erkek	3.1228	.90803		
DEB	Kadın	3.1886	.79413	0,073	0,755
	Erkek	3.1820	.85334		

Tablo 4.7’de katılımcıların yaşlarına göre örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılık boyutlarının karşılaştırması yapılmıştır.

Buna göre;

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu çalışanların yaşlarına göre farklılaşmamaktadır. ($F=0,913$; $p= 0,456>0,05$).

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu çalışanların yaşlarına göre farklılaşmamaktadır ($F=1,044$; $p= 0,384>0,05$).

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu çalışanların yaşlarına göre farklılaşmaktadır ($F=4,894$; $p= 0,001<0,05$).

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu çalışanların yaşlarına göre farklılaşmaktadır ($F=2,820$; $p= 0,025<0,05$).

Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu çalışanların yaşlarına göre farklılaşmamaktadır ($F=1,930$; $p= 0,105>0,05$).

Tablo 4.7: Çalışanların Yaşlarına Göre Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Karşılaştırılması

Yaş Aralığı		Ortalama	S.S.	Varyansların Homojenliği	F Değeri	p Değeri
DY	18-25	2.2844	.58921	0,706	0,913	0,456
	26-33	2.2586	.72865			
	34-41	2.3917	.74006			
	42-49	2.2200	.64305			
	50 ve üzeri	2.2205	.68525			
	Total	2.2866	.70153			
SA	18-25	3.9375	.46403	0,727	1,044	0,384
	26-33	4.0962	.67222			
	34-41	4.0333	.67228			
	42-49	4.1800	.56890			
	50 ve üzeri	4.0682	.51929			
	Total	4.0775	.62387			
DUB	18-25	3.4883	.70379	0,265	4,894	0,001
	26-33	3.0583	.83422			
	34-41	3.2697	.84799			
	42-49	3.4357	.71404			
	50 ve üzeri	3.5369	.76562			
	Total	3.2755	.81609			
NB	18-25	3.4167	.91581	0,094	2,820	0,025
	26-33	3.0251	.89106			
	34-41	3.3025	.73418			
	42-49	3.2476	.79993			
	50 ve üzeri	3.3636	.93128			
	Total	3.2136	.84849			
DEB	18-25	3.3125	.83762	0,284	1,930	0,105
	26-33	3.2256	.79942			
	34-41	3.2801	.78962			
	42-49	3.0429	.79625			
	50 ve üzeri	2.9773	.86572			
	Total	3.1867	.81091			

Tablo 4.8’de katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılık boyutlarının karşılaştırması yapılmıştır.

Buna göre çalışanların medeni durumlarına göre,

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır ($t=0,811$; $p=0,280>0,05$).

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır ($t=-1,739$; $p=0,586>0,05$).

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır ($t=-1,862$; $p=0,307>0,05$).

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır ($t=-1,902$; $p=0,467>0,05$).

Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır ($t=1,022$; $p=0,393>0,05$).

Tablo 4.8: Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Karşılaştırması

	Medeni Durum	Ortalama	S.S.	t Değeri	P Değeri
DY	Bekar	2.3198	.72163	0,811	0,280
	Evli	2.2614	.68647		
SA	Bekar	4.0144	.65549	-1,739	0,586
	Evli	4.1255	.59579		
DUB	Bekar	3.1871	.78745	-1,862	0,307
	Evli	3.3426	.83269		
NB	Bekar	3.1198	.86986	-1,902	0,467
	Evli	3.2848	.82679		
DEB	Bekar	3.2350	.82993	1,022	0,393
	Evli	3.1500	.79611		

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılık boyutları karşılaştırması Tablo 4.9'da yapılmıştır. Buna göre; çalışanların eğitim durumlarına göre,

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır ($F=1,564$; $p= 0,169>0,05$).

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır ($F=1,992$; $p= 0,079>0,05$).

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır ($F=0,644$; $p= 0,666>0,05$).

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır ($F=0,645$; $p= 0,665>0,05$).

Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır ($F=0,915$; $p= 0,471>0,05$).

Tablo 4.9: Çalışanların Eğitim Durumlarına Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Karşılaştırması

Eğitim Durumu		Ortalama	S.S.	Varyansların Homojenliği	F Değeri	P Değeri
DY	İlköğretim	2.6000	.70711	0,929	1,564	0,169
	Lise	2.0955	.70675			
	Ön lisans	2.5656	.81066			
	Üniversite	2.2870	.68061			
	Yüksek lisans	2.2250	.70401			
	Doktora	2.2500	.69693			
	Total	2.2866	.70153			
SA	İlköğretim	3.4000	.84853	0,081	1,992	0,079
	Lise	4.1091	.86790			
	Ön lisans	3.8313	.71502			
	Üniversite	4.0753	.58728			
	Yüksek lisans	4.1833	.61875			
	Doktora	4.1000	.15119			
	Total	4.0775	.62387			
DUB	İlköğretim	2.7500	.17678	0,163	0,644	0,666
	Lise	3.4489	.91909			
	Ön lisans	3.1875	.84242			
	Üniversite	3.2641	.82844			
	Yüksek lisans	3.2813	.78240			
	Doktora	3.5625	.37796			
	Total	3.2755	.81609			
NB	İlköğretim	3.5000	.23570	0,192	0,645	0,665
	Lise	3.3636	.91379			
	Ön lisans	3.1875	.69270			
	Üniversite	3.2078	.88722			
	Yüksek lisans	3.1548	.76651			
	Doktora	3.6250	.99901			
	Total	3.2136	.84849			
DEB	İlköğretim	3.2500	.70711	0,175	0,915	0,471
	Lise	3.1932	.71934			
	Ön lisans	3.3750	.59229			
	Üniversite	3.1967	.84019			
	Yüksek lisans	3.1250	.80800			
	Doktora	2.7500	.95431			
	Total	3.1867	.81091			

Katılımcıların görev yapmakta olduğu kurumdaki hizmet yılına göre örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağıllık boyutları karşılaştırması Tablo 4.10'da yapılmıştır. Buna göre;

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu kurumdaki hizmet yılına göre farklılaşmamaktadır ($F=0,567$; $p= 0,687>0,05$).

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu kurumdaki hizmet yılına göre farklılaşmamaktadır ($F=1,854$; $p= 0,118>0,05$).

Örgütsel bağıllığın duygusal bağıllık boyutu kurumdaki hizmet yılına göre farklılaşmaktadır ($F=4,207$; $p= 0,002<0,05$).

Örgütsel bağıllığın normatif bağıllık boyutu kurumdaki hizmet yılına göre farklılaşmamaktadır ($F=1,546$; $p= 0,188>0,05$).

Örgütsel bağıllığın devam bağıllığı boyutu kurumdaki hizmet yılına göre farklılaşmamaktadır ($F=1,676$; $p= 0,155>0,05$).

Tablo 4.10: Çalışanların Görev Yapmakta Olduğu Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Boyutları Karşılaştırması

Görev Yapmakta Olunan Kurumdaki Hizmet Yılı		Ortalama	S.S.	Varyansların Homojenliği	F Değeri	P Değeri
DY	1 yıldan az	2.2814	.62048	0,602	0,567	0,687
	1-3 yıl	2.3415	.74882			
	4-6 yıl	2.1873	.74065			
	7-9 yıl	2.3047	.63731			
	10 yıl ve üzeri	2.3063	.70087			
	Total	2.2866	.70153			
SA	1 yıldan az	4.0169	.52429	0,346	1,854	0,118
	1-3 yıl	4.0149	.62509			
	4-6 yıl	4.1241	.69452			
	7-9 yıl	4.2930	.50775			
	10 yıl ve üzeri	4.0464	.64820			
	Total	4.0775	.62387			
DUB	1 yıldan az	3.2097	.82604	0,086	4,207	0,002
	1-3 yıl	3.1104	.78156			
	4-6 yıl	3.1962	.82835			
	7-9 yıl	3.2064	.99099			
	10 yıl ve üzeri	3.5313	.70441			
	Total	3.2755	.81609			
NB	1 yıldan az	3.3729	.91410	0,001	1,546	0,188
	1-3 yıl	3.1773	.91542			
	4-6 yıl	3.1055	.90668			
	7-9 yıl	3.0543	.91122			
	10 yıl ve üzeri	3.2976	.65814			
	Total	3.2136	.84849			
DEB	1 yıldan az	3.0508	.94889	0,064	1,676	0,155
	1-3 yıl	3.0745	.78616			
	4-6 yıl	3.3354	.85099			
	7-9 yıl	3.2616	.71121			
	10 yıl ve üzeri	3.2188	.74746			
	Total	3.1867	.81091			

Çalışanların çalışma hayatındaki toplam hizmet yılına göre örgütsel yalnızlık ve örgütsel bağlılık boyutları karşılaştırması Tablo 4.11’de yapılmıştır. Buna göre; çalışanların çalışma hayatındaki toplam hizmet yılına göre,

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu toplam hizmet yılına göre farklılaşmamaktadır ($F=0,557$; $p= 0,733>0,05$).

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu toplam hizmet yılına göre farklılaşmamaktadır ($F=0,525$; $p= 0,757>0,05$).

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu toplam hizmet yılına göre farklılaşmaktadır ($F=4,212$; $p= 0,001<0,05$).

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu toplam hizmet yılına göre farklılaşmamaktadır ($F=1,756$; $p= 0,121>0,05$).

Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu toplam hizmet yılına göre farklılaşmamaktadır ($F=1,406$; $p= 0,221>0,05$).

Tablo 4.11: Çalışanların Çalışma Hayatındaki Toplam Hizmet Yılına Göre Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Boyutları Karşılaştırması

Çalışma Hayatındaki Toplam Hizmet Yılı		Ortalama	S.S.	Varyansların Homojenliği	F Değeri	P Değeri
DY	1 yıldan az	2.4583	.54013	0,367	0,557	0,733
	1-5 yıl	2.2987	.75582			
	6-10 yıl	2.2598	.68365			
	11-15 yıl	2.3397	.82296			
	16-20 yıl	2.3510	.60046			
	20 yıl ve üzeri	2.2111	.65759			
	Total	2.2866	.70153			
SA	1 yıldan az	3.8167	.34597	0,122	0,525	0,757
	1-5 yıl	4.0625	.59669			
	6-10 yıl	4.0829	.67983			
	11-15 yıl	4.0762	.78323			
	16-20 yıl	4.0706	.59709			
	20 yıl ve üzeri	4.1212	.51967			
	Total	4.0775	.62387			
DUB	1 yıldan az	3.2188	.89685	0,323	4,212	0,001
	1-5 yıl	3.0141	.80249			
	6-10 yıl	3.1540	.85443			
	11-15 yıl	3.2798	.85452			
	16-20 yıl	3.4314	.78395			
	20 yıl ve üzeri	3.5114	.70532			
	Total	3.2755	.81609			
NB	1 yıldan az	3.4167	.76706	0,429	1,756	0,121
	1-5 yıl	3.0583	.91214			
	6-10 yıl	3.1016	.90977			
	11-15 yıl	3.3439	.72825			
	16-20 yıl	3.1765	.80098			
	20 yıl ve üzeri	3.3434	.82952			
	Total	3.2136	.84849			
DEB	1 yıldan az	3.5000	.77606	0,915	1,406	0,221
	1-5 yıl	3.2344	.79291			
	6-10 yıl	3.2744	.81990			
	11-15 yıl	3.2500	.77251			
	16-20 yıl	3.0490	.83069			
	20 yıl ve üzeri	3.0682	.82671			
	Total	3.1867	.81091			

4.9. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişim ilişkisinin varlığını ve eğer böyle bir ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve gücünü göstermek için kullanılan bir analizdir. Bu analiz sonucunda ortaya çıkan korelasyon katsayısını göstermek için “r” harfi kullanılır. Bu katsayı -1 ile 1 arasında olmalıdır. Katsayı olan $r +1$ ise, korelasyona tabi tutulan iki değişken arasında tam bir pozitif doğrusal ilişki var demektir. Diğer bir ifade ile a değişkeni 1 birim arttığında b değişkeni de 1 birim artıyor demektir. Katsayının -1 olması durumunda ise, bu iki değişken arasında tam bir negatif doğrusal ilişki vardır ve a değişkeni 1 birim arttığında b değişkeni 1 birim azalıyor demektir. Ancak, r katsayısının 0 (sıfır) çıktığı durumda ise korelasyon analizine tabi tutulan değişkenler arasında birlikte değişim ilişkisi yok demektir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007).

Değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkisini göstermek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Korelasyon tablosu incelendiğinde yaş ile medeni durum arasında pozitif ($r = 0.362, p<0,01$), yaş ile görev yapmakta olunan kurumdaki hizmet yılı arasında pozitif ($r = 0.462, p<0,01$), yaş ile çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı arasında pozitif ($r = 0.869, p<0,01$), yaş ile DUB arasında pozitif ($r=0.138, p<0,01$), yaş ile DEB arasında negatif ($r = -0.117, p<0,05$) ilişkisi vardır.

Medeni durum ile görev yapmakta olunan kurumdaki hizmet yılı arasında pozitif ($r = 0.229, p<0,01$), medeni durum ile çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı arasında pozitif ($r = 0.360, p<0,01$) ilişkisi bulunmaktadır.

Eğitim durumu ile görev yapmakta olunan kurumdaki hizmet yılı arasında negatif ($r = -0.193, p<0,01$), eğitim durumu ile çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı arasında negatif ($r = -0.156, p<0,01$) ilişkisi bulunmaktadır. Eğitim durumu ile SA arasında pozitif ($r = 0.102, p<0,05$) ilişkisi bulunmaktadır.

Görev yapmakta olunan kurumdaki hizmet yılın ile çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı arasında pozitif ($r = 0.581$, $p < 0,01$), görev yapmakta olunan kurumdaki hizmet yılı ile DUB arasında pozitif ($r = 0.170$, $p < 0,01$) ilişki bulunmaktadır.

Çalışma hayatındaki toplam hizmet Yılı ile DUB arasında pozitif ($r = 0.219$, $p < 0,01$), çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı ile DEB arasında negatif ($r = -0.115$, $p < 0,05$) ilişki bulunmaktadır.

DY ile SA arasında negatif ($r = -0.596$, $p < 0,01$), DY ile DUB arasında negatif ($r = -0.406$, $p < 0,01$), DY ile NB arasında negatif ($r = -0.171$, $p < 0,01$) ilişki bulunmaktadır.

SA ile DUB arasında pozitif ($r = 0.272$, $p < 0,01$), SA ile NB arasında pozitif ($r = 0.123$, $p < 0,05$) ilişki bulunmaktadır.

DUB ile NB arasında pozitif ($r = 0.420$, $p < 0,01$) ilişki bulunmaktadır.

NB ile DEB arasında pozitif ($r = 0.205$, $p < 0,01$) ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasındaki korelasyon ilişkisi ($r = -0.406$, $p < 0,01$) olup, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu durumda H_{1a1} hipotezi gerçekleşmiştir.

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasındaki korelasyon ilişkisi $-0,171$ olup, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0,01$). Bu durumda H_{1a2} hipotezi gerçekleşmiştir.

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasındaki korelasyon ilişkisi $0,077$ olup, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu durumda H_{1a3} hipotezi gerçekleşmemiştir.

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasındaki korelasyon ilişkisi $0,272$ katsayısı ile gösterilmiştir. Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında istatistiksel olarak pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir ($p < 0,01$). Bu durumda H_{2a1} hipotezi geçerlidir.

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasındaki korelasyon ilişkisi 0,123 olup, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p < 0,05$). H_{2a2} hipotezi gerçekleşmemiştir.

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasındaki korelasyon ilişkisi -0,043 olup, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. H_{2a3} hipotezi gerçekleşmemiştir.



Tablo 4.12: Korelasyon Analizi

	Ortalama	SS	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Kurumda ki Hizmet Yılı	Toplam Hizmet Yılı	DY	SA	DUB	NB	DEB
Yaş	--	--	1										
Cinsiyet	--	--	0,052	1									
Medeni Durum	--	--	0,362**	0,025	1								
Eğitim Durumu	--	--	-0,085	0,054	-0,072	1							
Kurumdaki Hizmet Yılı	--	--	0,462**	0,077	0,229**	-0,193**	1						
Toplam Hizmet Yılı	--	--	0,869**	0,071	0,360**	-0,156**	0,581**	1					
DY	2,28	0,701	-0,021	0,002	-0,041	-0,037	0,002	-0,041	1				
SA	4,07	0,623	0,047	-0,046	0,088	0,102*	0,044	0,052	-0,596**	1			
DUB	3,27	0,816	0,138**	,021	0,094	0,013	0,170**	0,219**	-0,406**	0,272**	1		
NB	3,21	0,848	0,074	-0,069	0,096	-0,022	-0,007	0,098	-0,171**	0,123*	0,420**	1	
DEB	3,18	0,810	-0,117*	-0,004	-0,052	-0,074	0,081	-0,115*	0,077	-0,043	-0,085	0,205**	1

Not: **: Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı. *: Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlı. DY: Duygusal Yoksunluk, SA: Sosyal Arkadaşlık, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık.

4.10. REGRESYON ANALİZİ

Bu bölümde örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarının örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları üzerindeki etkisi, bu etkinin yönü ve şiddetinin düzeyi test edilmiştir. Bu etkilere ilişkin bilgiler Tablo 4.13 ve Tablo 4.14’te gösterilmiştir.

Tablo 4.13 : Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık Boyutlarının Normatif Bağlılık Boyutuna Etkisi

DEĞİŞKEN	β	STD. HATA	t	P
Sabit		0,473	7,291	0,000***
Duygusal Yoksunluk (DY)	-0,151	0,076	-2,414	0,016*
Sosyal Arkadaşlık (SA)	0,033	0,085	0,527	0,598

$R^2 = 0,030$; $F = 5,906$; $p = 0,003$

a. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ *** $p < .001$

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık Normatif Bağlılık Boyutu

c. Bağımsız Değişkenler: Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Boyutu, Sosyal Arkadaşlık Boyutları

d. Anlamlılık düzeyleri tek kuyruk olarak raporlanmıştır

Tablo 4.13’ te görüldüğü üzere H_{1a3} ve H_{2a3} hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucu kurulan regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir ($F = 5,906$; $P < 0.05$). Diğer yandan regresyon testleri incelendiğinde, örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu gözlenmektedir ($\beta = -0.151$; $t = -2,414$; $p < 0.05$). Bu durumda, H_{1a3} hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun ise örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi gözlenmemiştir ($p > 0.05$). Bu durumda, H_{2a3} hipotezi desteklenmemiştir. Ayrıca, modelin açıklama gücü $R^2 = 0.030$ olarak bulunmuştur. Buna göre örgütsel yalnızlığın

bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerindeki değişimi açıklama oranı % 3'tür.

Tablo 4.14: Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık Boyutlarının Duygusal Bağlılık Boyutuna Etkisi

DEĞİŞKEN	β	STD. HATA	t	P
Sabit		0,422	9.571	0,000***
Duygusal Yoksunluk (DY)	-0,379	0,067	-6.528	0,000***
Sosyal Arkadaşlık (SA)	0,046	0,076	0,797	0,426

$R^2=0,408$; $F=38.321$; $p=0,000$

a. * $p<0.05$; ** $p<0.01$ *** $p<0.001$

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Boyutu

c. Bağımsız Değişkenler: Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Boyutu, Sosyal Arkadaşlık Boyutları

d. Anlamlılık düzeyleri tek kuyruk olarak raporlanmıştır

Tablo 4.14' te görüldüğü üzere H_{1a1} ve H_{2a1} hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucu kurulan regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir ($F=38,321$; $P<0.001$). Diğer yandan regresyon testleri incelendiğinde , örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu gözlenmektedir ($\beta=-0.379$; $t=-6.528$; $p<0.001$). Bu durumda, H_{1a1} hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun ise örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi gözlenmemiştir ($p>0.05$). Bu durumda, H_{2a1} hipotezi desteklenmemiştir. Ayrıca, modelin açıklama gücü $R^2=0.408$ olarak bulunmuştur. Buna göre örgütsel yalnızlığın bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerindeki değişimi açıklama oranı %40.8'dir.

SONUÇ

Sosyal bir varlık olan insan, doğası gereği çevresiyle sürekli etkileşim halindedir. Özellikle çalışma hayatı içerisinde sağlıklı bir iletişim ortamı kurulması önemli bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Sosyal bir ihtiyaç olan, ilişki kurma, kendini ifade etme ve bağ kurma gibi alt kavramları da içine alan sosyalleşme olgusunun, beklenen düzeyde gerçekleşmemesi durumunda yalnızlık algısı söz konusu olabilmektedir. Yalnızlık kavramı çoğu kez tek başına olmakla karıştırılsa da kişilerin kalabalık ortamlarda dahi kendilerini yalnız hissetmeleri mümkün olabilmektedir. Benzer şekilde fiziksel olarak tek başına yaşamak zorunda olan bireylerin de beklenenin aksine kendilerini yalnız hissetmediği durumlar da gözlenebilmektedir.

Bireylerin sosyal yaşantıları içerisinde, toplumsal hayatta kurmuş oldukları ilişkilerinde ortaya çıkan davranış biçimleri içerisinde, kendilerini yalnız hissetmelerine neden olan dışsal faktörler olabileceği gibi kendi istekleri doğrultusunda da yalnızlığı seçmeleri söz konusu olabilmektedir. Bireylerin yalnızlık durumundaki davranışlarında, yalnızlığın fiziksel boyutunun yanı sıra sosyal ve demografik boyutlarının da etkisi bulunmaktadır. Yalnızlıkla ilgili yapılan araştırmalar; yalnızlığın bireylerin kişisel özelliklerine, aile yapılarına, cinsiyetlerine ve yaş gruplarına göre değişkenlik gösterebileceğini, yalnızlığın etkilerinin ve bireyin bu etkiler karşısında vereceği tepkilerinin de bunlara göre değişebileceğini göstermektedir.

Bireylerin, iş yaşamında birlikte zaman geçirmek zorunda olduğu çalışma arkadaşları, yöneticileri ya da yardımcıları gibi sürekli etkileşim halinde bulunduğu diğer bireylerle olan ilişkilerinde yaşanan aksaklıklar ya da iletişim engelleri, bireylerin yalnızlık hissetmesine neden olabilmektedir. Bazı durumlarda ise bireyin kişisel özellikleri nedeniyle yalnızlığa meyilli olması halinde kendini bu sosyal çevreden soyutlama ya da iletişim kurmaktan kaçınma yaklaşımında bulunabilmektedir. Belirli bir örgüt ya da grup içerisinde, bireyin fiziksel ya da ruhsal olarak yalnız kalması ya da kendini yalnız hissetmesi, günlük yaşantı içerisinde önemli bir yere sahip olan çalışma hayatı açısından önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Bireylerin ruhsal olarak mutsuzluk, huzursuzluk, kaygı gibi olumsuz durumlarla karşılaşmasının yanı sıra bu

ruhsal durumu nedeniyle bağılı olduğu grup ya da örgütten uzaklaşma, kendini soyutlama, dışlanma ve hatta işten ayrılma gibi durumlarla da karşılaşabilmektedirler.

Örgütsel yalnızlıkla ilgili olarak bu alanda yapılan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte en bilinen çalışma Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen “Loneliness at Work Scale (LAWS) – İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği”dir. Bu ölçeklendirmeye göre, iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olmak üzere iki ayrı boyutta değerlendirilmektedir (Doğan, 2009: 272). Bireyler çalışma hayatı içerisinde zorunlu olarak etkileşim halinde bulundukları bir sosyal çevreye sahip olmaktadır. Fiziksel olarak aynı ortamda çalışmaya bağılı olarak gerçekleşen bu zorunluluk hali duygusal anlamda arkadaşlıklar kurma, etkileşimde bulunma, iş birliği ve yardımlaşma gibi davranış biçimleriyle sosyal arkadaşlık ortamının kurulmasına katkı sağlamaktadır. Sosyal arkadaşlık ortamlarının eksikliği halinde, bireyler çalıştıkları ortamlarda yalnızlık hissine kapılabilmekte ve bulunduğu örgütle olan bağları zayıflayabilmektedir. Örgütsel yalnızlığın, duygusal yoksunluk boyutu, yalnızlığın fiziksel olarak değil de daha çok ruhsal açıdan hissedilir olması ile ilişkilidir. Bu açıdan duygusal yoksunluk boyutu, bireyin çevresinde var olan kişi sayısının azlığından ziyade kurmuş olduğu ilişkilerde hissetmiş olduğu yalnızlık algısı ile ilişkili olmaktadır. Kendisini yalnız hisseden birey, ilişki kurmaktan kaçınma eğiliminde bulunarak kendisini örgütün dışına itme ve sosyal ilişkilerden kaçınma yoluna gidebilmektedir.

Örgütler ve gruplar kişilerden oluşmaktadır ve insani duygu, düşünce ve davranışlara sahiptir. Örgütü oluşturan kişilerin birbirleriyle olan iletişimlerinde ortaya çıkacak aksaklıklar, kişinin söz konusu örgütle olan bağının zayıflamasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla, örgütsel yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında birbirlerini etkileme düzeyleri açısından karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar arasında en çok kullanılan yaklaşım Meyer ve Allen (1984,1990) tarafından geliştirilen sınıflama yöntemidir. Buna göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç bileşenden oluşmaktadır. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın bu üç boyutunun her birinin davranışlar üzerinde farklı etkiler yaratacağını ve örgütle çalışan arasındaki bağın farklı

düzey ve şekillerde gerçekleşebileceğini ifade etmişlerdir. Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modelinin boyutlarından duygusal bağlılık boyutu, çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ve örgütle arasında duygusal bir bağın kurulması ile söz konusu örgütte çalışıyor olmaktan mutlu olması ve kendini önemli hissetmesi şeklinde görülmektedir. Devam bağlılığı boyutunda, çalışan maddi kayıplar ya da işin niteliğine bağlı olarak diğer kaybetmek istemediği faktörler nedeniyle örgütten ayrılmak istemekte ya da örgütle olan ilişkisini bu temel üzerine kurmaktadır. Normatif bağlılık boyutu ise, çalışanların sosyal ya da kültürel bir takım faktörlere bağlı olarak örgütle olan ilişkilerini sürdürmek zorunda olması durumudur. Burada maddi çıkarların yanı sıra toplumsal bir takım çıkar ve beklentiler de etkili olmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, korelasyon tablosu incelendiğinde yaş ile medeni durum arasında pozitif ($r = 0.362, p < 0,01$), yaş ile görev yapılan kurumdaki hizmet yılı arasında pozitif ($r = 0.462, p < 0,01$), yaş ile çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı arasında pozitif ($r = 0.869, p < 0,01$), yaş ile duygusal bağlılık arasında pozitif ($r = 0.138, p < 0,01$), yaş ile devam bağlılığı arasında negatif ($r = -0.117, p < 0,05$) şeklinde ilişki vardır. Bu durum yaş, görev yapılan kurumdaki hizmet yılı, çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı gibi demografik özelliklerinin devam bağlılığı boyutu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Medeni durum ile görev yapmakta olunan kurumdaki hizmet yılı arasında pozitif ($r = 0.229, p < 0,01$), medeni durum ile çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı arasında pozitif ($r = 0.360, p < 0,01$) ilişki bulunmaktadır. Bu durum, çalışanların medeni durumlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu göstermektedir.

Eğitim durumu ile görev yapmakta olunan kurumdaki hizmet yılı arasında negatif ($r = -0.193, p < 0,01$), eğitim durumu ile çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı arasında negatif ($r = -0.156, p < 0,01$) ilişki bulunmaktadır. Eğitim durumu ile sosyal arkadaşlık arasında pozitif ($r = 0.102, p < 0,05$) ilişki bulunmaktadır. Bu durum çalışanların eğitim durumunun örgütsel yalnızlık üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Görev yapmakta olunan kurumdaki hizmet yılı ile çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı arasında pozitif ($r = 0.581, p < 0,01$), görev yapmakta olunan kurumdaki hizmet yılınız ile duygusal bağlılık arasında pozitif ($r = 0.170, p < 0,01$) ilişki

bulunmaktadır. Bu durum görev yapmakta olunan kurumdaki hizmet yılı ile çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmaktadır.

Çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı ile duygusal bağlılık arasında pozitif ($r = 0.219, p < 0,01$), çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı ile devam bağlılığı arasında negatif ($r = -0.115, p < 0,05$), ilişki bulunmaktadır. Çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutunda etkili olduğunu çalışanların örgütsel yalnızlıktan fiziksel değil daha çok duygusal açıdan etkilendiğini, örgütle olan devam bağlılıklarının ters yönlü olarak etkilendiğini göstermektedir.

Duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık arasında negatif ($r = -0.596, p < 0,01$), duygusal yoksunluk ile duygusal bağlılık arasında negatif ($r = -0,406, p < 0,01$), duygusal yoksunluk ile normatif bağlılık arasında negatif ($r = -0,171, p < 0,01$). Bu durum örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile sosyal arkadaşlık ve örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ve normatif bağlılık boyutu ile duygusal açıdan örgüte bağlılıklarında negatif olarak etkili olduğu görülmektedir.

Sosyal arkadaşlık ile duygusal bağlılık arasında pozitif ($r = 0.272, p < 0,01$), sosyal arkadaşlık ile normatif bağlılık arasında pozitif ($r = 0.123, p < 0,05$) ilişki bulunmaktadır. Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında etkili olduğu görülmektedir.

Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif ($r = 0.420, p < 0,01$) ilişki bulunmaktadır. Normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif ($r = 0.205, p < 0,01$) ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutları arasında da anlamlı pozitif etkilerin olduğu görülmektedir.

Çalışma ortamında birlikte çalışılan kişilerle sağlıklı iletişim kurulamaması ya da ilişki kurulacak bir sosyal ortamın bulunmaması gibi nedenlerle çalışanın örgütü ile bağ kurması zorlaşabilmektedir. Örgütsel bağlılığın tümü açısından düşük düzeyde kurulan bu ilişki, örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında istatistiksel olarak pozitif doğrusal bir ilişki olarak görülmüştür ($r = 0,272, p < 0,01$). Bu durum, örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık

boyutunun çalışanların, bulunduğu örgütle olan duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir.



KAYNAKÇA

- Abosrra, A. O.: (2017), **The Effect Of Job Involvement On Organizational Commitment**, Karabük University Social Sciences Institute Department Of Business Administration Master's Thesis
- Akar, H.: (2015), **Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki**, Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 2(5).
- Akduru, H. E. ve Semerciöz, F.: (2017), **Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma**, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 13(5).
- Aksoy, C. ve Özkan, F.: (2016), **Çalışan-Örgüt Etkileşiminde Oluşan Psikolojik Bağ: Örgütsel Bağlılık**, International Journal of Social Academia, 1(1).
- Arı, S.: (2011), **The Relationship Between the Burout And Organizational Commitment Levels Of The Police Officers: A Research On İstanbul Police Headquarters**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Human Resource Management And Development Bilim Dalı.
- Ariani, D. W.: (2013), **The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior**, International Journal of Business Administration, 4(2).

Arslan, R. ve Demirci, K.:

(2015), **Örgütlerde Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Kamu Kurumunda Bir Uygulama**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (43).

Asunakutlu, T.:

(2002), **Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme**. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Güz (9).

Aydoğdu, S.:

(2009), **An Empirical Study of the Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention**, Yeditepe University Graduate Institute of Social Sciences Master of Business Administration.

Ayken, E., Karakuş G ve

Karakoç E:

(2019) **İş Yaşamında Yalnızlık Algısı ve İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Erciyes Üniversitesi İdari Personeli Örneği**, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 8(1)

Bakan, İ.:

(2011), **Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar**, Gazi Kitabevi, Ankara.

Bakır, A. A. ve Aslan, M.:

(2017), **Examining The Relationship Between Principals Organizational Loneliness and Job Satisfaction Levels**. European Journal of Education Studies, 3(6).

- Bayram, L.: (2005), **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgüte Bağlılık**, Sayıştay Dergisi, Sayı: 59.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., Gilbert, N. L.: (1996), **Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance**, Academy of Management Journal, 39(2).
- Bell, R. A., Roloff, M. E. Van Camp, K., Karol, S.H.: (1990), **Is it Lonely at The Top? Career Success and Personal Relationship**. Journal of Communication, 40(1).
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Aytemiz S. O.: (2009), **Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi**, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 12, Sayı:21.
- Bloemer, J. and Schroder, G. O.: (2006), **The Role of Employee Relationship Proneness in Creating Employee Loyalty**, International Journal of Bank Marketing, 24(4).
- Buluş, M.: (1997), **Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık**, PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 3.

- Ceyhan, S.: (2005), **Kayseri Nuh Naci Yazgan Sağlık Ocağı Bölgesinde Yaşayan 65 Yaş ve Üstü Bireylerin Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Coetzee, M.: (2005), **The Fairness of Affirmative Action: A Organizational Justice Perspective**, Pretoria University Faculty of Economic and Management Sciences Doctoral Thesis
- Cohen, S.: (2004), **Social Relationships and Health**. American Psychologist, November
- Cropanzano, R. Ve Mitchell, M. S.: (2005), **Social Exchange Theory: an interdisciplinary review**. Journal of Management.
- Çeçen, A. R.: (2008), **Öğrencilerin Cinsiyetlerine ve Ana Baba Tutum Algılarına Göre Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi**. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6(3).
- Çöl, G.: (2004), **Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları**, Ankara.
- Demirbaş B ve Haşit G: (2016) **İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 16, No:1 (137-158)

- Doğan, S. ve Kılıç, S.: (2007), **Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında** Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (29).
- Doğan, T. vd.: (2009), **İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması**, Anadolu Psikiyatri Dergisi, Cilt:10.
- Erdil, O. ve 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.
- Erdirençelebi M. Ve Ertürk E.: (2018), **Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri**, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:17, Sayı:2 (603-617)
- Erkmen, T. ve Şerik, S.: (2007), **Kurum İmajını Oluşturan Kurum Kimliği Boyutları Bağlamında Örgüte Bağlılığın İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama**, Öneri Dergisi, 7(28).
- Erözkan, A.: (2009), **Ergenlikte Yalnızlığın Yordayıcıları**, İlköğretim Online, 8(3).
- Eskin, M.: (2001), **Ergenlikte Yalnızlık, Baş Etme Yöntemleri ve Yalnızlığın İntihar Davranışı ile İlişkisi**, Klinik Psikiyatri, Cilt: 4.

Gürbüz, S. Ve Bekmezci, M.:

(2012), **İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Ve Düzenleyicilik Rolü**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 41, Sayı:2.

Hoşoğlu, S:

(2012), **Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ile Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

İnce, M. ve Gül, H.:

(2005), **Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık**, Çizgi Basım, Konya.

İyigün, N. Ö.:

(2014), **Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma**, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(8).

Kaplan, M.:

(2011), **Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya

- Kayaalp, E.: (2019), **Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Keser, A. ve Karaduman, M.: (2014), **İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma**, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3(7).
- Kılıç, Z.: (2018), **İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversitedeki Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kline, R. B.: (2015), **Principles and practice of structural equation modeling**, Guilford publications.
- Koç, H.: (2009), **Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi**, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(28).
- Koçak, R. ve Tatay, E.: (2016), **Parçalanmış ve Tam Aileye Sahip Ergenlerin Akademik Başarı, Öznel İyi Oluş ve Yalnızlık Düzeylerinin Karşılaştırılması**, The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science, 46.

- Köksal, O.: (2012), **Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkisi**, Erciyes Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon BD, Doktora Tezi, Kayseri.
- Lam, L. Ve Lau, D.: (2012), **Feeling Lonely At Work: Investigating The Consequences Of Unsatisfactory Workplace Relationships**, The International Journal Of Human Resource Management, Cilt:23, Sayı: 20.
- Lambe, C. J. Vd.: (2001), **Socail Exchange theory and research on business-tobusiness relational Exchange**, Journal of Business-to Business Marketing.
- 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).
- Merz, E. M. ve Jak, S.: (2013), **The Long Reach Of Childhood. Childhood Experiences Influence Close Relationships and Loneliness Across Life**. Advances In Life Course Research, 18(3).
- Meyer, J. P. And Allen, N. J.: (1991), **A Three-Component Conceptualizati on of Organizational Commitment**, Human Resource Management Review, 1(1).

- Michela vd.: (1982), **Perceived dimensions of attributions for loneliness**, Journal of Personality and Social Psychology, Cilt: 43, Sayı: 5.
- Neto, F. ve Borros, J.: (2000), **Psychosocial Concomitants of Loneliness Among Students of Cape Verde and Portugal**. Journal of Psychology, 134(5).
- Oğuz, E. ve Kalkan, M.: (2014), **Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki**, İlköğretim Online, 13(3).
- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, R. S.: (2014), **Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması**, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10(22).
- Özçelik, H. ve Barsade, S.: (2011), **Work Loneliness and Employee Performance. In Academy of Management Proceedings**. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Özdemir, S., Alkan, A. ve Erdem, R.: (2017), **İş Yaşamında Yalnızlık ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma**, Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences, 29(4).

- Özkan, Z.: (2019), **Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.
- Özmete, E.: (2007), **İş Yaşamında Değerler**, Kedim Yayınları, İstanbul.
- Perlman, D. Ve Peplau, L. A.: (1984), **Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings**. In L. A. Peplau & S. Goldston (Eds.). Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness. U. S. Government Printing Office.
- Razzaq, A., Ayub, A.
- Farah, A., Aslam, M.: (2013), **The Nexus Between Technological Learning, Downsizing, Employee Commitment and Organizational Performance**, Business Management Dynamics, 2(10).
- Rokach, A. ve Brock, H.: (1997), **Loneliness: A Multidimensional Experience**. Psychology: A Journal of Human Behavior, 34(1).
- Rokach, A.: (1989), **Surviving and Coping with Loneliness**. The Journal of Psychology, 124(1).

- Rokach, A.: (2004), **Loneliness Then and Now: Reflections on Social and Emotional Alienation in Everyday Life**. Current Psychology, 32(1).
- Sadler, W. A. , Johnson, T. B.: (1980), **From Loneliness to Anomia**. In J. Hartog, J. R. Audy, & Y. A. Cohen (Eds.), The Anatomy of Loneliness, New York: International Universities Press.
- Taştan, S ,İşçi E., Arslan,B.: (2014),**Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 19
- Tanrıseven, Ö.: (2014), **Yatılı Bölge Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yalnızlık Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Turunç, Ö. Ve Çelik, M.: (2010), **Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi**, Yönetim ve Ekonomi, 17(2).
- Wright, S. L.: (2005), **Loneliness in the Workplace**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, New Zealand: University of Canterbury.

Wright, S. L., Burt, C. D.

B., Strongman, K. T.:

(2006), **Loneliness in The Workplace: Construct Definition and Scale Development.** New Zealand Journal of Psychology, 35(2).

Yakut, S. ve Certel, H.:

(2016), **Öğretmenlerde Yalnızlık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi,** Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 6(1).

Yaşar, M. R.:

(2007), **Yalnızlık,** Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(1).

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S.:

(2007), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri,** Detay Yayıncılık.

Yılmaz, E. ve Altınok, V.:

(2009), **Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi:** Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15(3).

Yılmaz, E. ve Aslan, H.:

(2013), **Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,** Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 3(3).

Yüksel, İ.:

(2005), **İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma,** Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2).

EKLER

Ek 1

Bu anket çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programında Dr.Öğr.Üyesi Sema Yolaç danışmanlığında yapmakta olduğum " Örgütsel Yalnızlık Algısı ve Örgütsel Bağlılık ve Bir Araştırma" konulu yüksek lisans tezimin uygulama aşamasıdır.

Anket formu çalışanların örgüt içerisinde yaşadıkları yalnızlık ile örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ve birbirleri üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır.

Ankete vereceğiniz yanıtlar, araştırmanın amacı dışında kesinlikle kullanılmayacak olup, yalnızca araştırmacı tarafından değerlendirilecektir.

Araştırmaya yapacağınız katkı için çok teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Araştırmacı: Beril Omuz

Danışman: Dr.Öğr.Üyesi Sema YOLAÇ

İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı YL Öğrencisi

1. Yaşınız

- 18-25
- 26-33
- 34-41
- 42-49
- 50 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz

- Kadın
- Erkek

3. Medeni durumunuz

- Bekar
- Evli

4. Eğitim durumunuz

- İlköğretim
- Lise
- Ön lisans
- Üniversite
- Yüksek lisans
- Doktora

5. Görev Yapmakta Olduğunuz Kurumdaki Hizmet Yılınız

- 1 yıldan az
- 1-3 yıl
- 4-6 yıl
- 7-9 yıl
- 10 yıl ve üzeri

6. Çalışma Hayatındaki Toplam Hizmet Yılınız

- 1 yıldan az
- 1-5 yıl
- 6-10 yıl
- 11-15 yıl
- 16-20 yıl
- 20 yıl ve üzeri

Ek 2

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Lütfen aşağıdaki cümlelerden size en uygun olanını işaretleyerek ifadelere ne derecede katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

	Ke sin lik le K atı lm ıy or u m	K atı lm ıy or u m	K ar ar sız ım	K atı lıy or u m	Ke sin lik le K atı lıy or u m
Tüm kariyerimi şu an çalıştığım kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissedirim.					
Bu şirkette kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.					
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
Şu an için bu kurumda çalışmamın sebebi istekten çok gerekliliktir.					
Bu kurumda çalışıyor olmak benim için çok şey ifade ediyor.					
Çalıştığım kuruma duygusal olarak bir bağ hissetmiyorum.					
İstesem bile şu an için bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olur.					
İşimden ayrılmaya karar verirsem hayatımda pek çok şey alt üst olur.					
Bu kurumdan ayrılmak için çok az iş alternatifimin olduğunu hissediyorum.					
Eğer çalıştığım kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
Bu kurumdan ayrılmanın negatif sonuçlarından birisi de uygun iş alternatiflerinin az olmasıdır.					
Şu anki yöneticimle çalışmak için bir zorunluluk hissetmiyorum.					
Benim için daha faydalı olsa bile şu an işimden ayrılmamın doğru bir davranış olduğunu düşünmüyorum.					
Eğer şimdi işimden ayrılırsam kendimi suçlu hissederdim.					
Bu kurum benim sadakatimi hakediyor.					
Birlikte çalıştığım insanlara karşı sorumluluğum olduğu için şu an işimden ayrılmazdım.					
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					

Ek 3

ÖRGÜTSEL YALNIZLIK

Lütfen aşağıdaki cümlelerden size en uygun olanını işaretleyerek ifadelere ne derecede katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

	Ke sin lik le K atı lm ıy or u m	K atı lm ıy or u m	K ar ar sız ım	K atı lıy or u m	Ke sin lik le K atı lıy or u m
İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.					
Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum.					
Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.					
Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.					
Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.					
İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.					
İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.					
İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.					
İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.					
İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.					
Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.					
İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					