



Araştırma Makalesi

İşyerinde Yalnızlığı Etkileyen Örgütsel Güven Unsurlarının Cinsiyete Göre Değişimi: Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Changes in Organizational Trust Factors Affecting Loneliness in the Workplace by Gender: A Study on Airport Employees

Mehmet Özmen^a

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Güven, Örgütsel Güven,
Yalnızlık, İşyerinde Yalnızlık,
Havalimanı Çalışanları
Tarihler :
Geliş 15 Ağustos 2019
Düzeltilme geliş 05 Kasım
2019
Kabul 13 Kasım 2019

ÖZ

Bu çalışmanın amacı örgütsel güven ile işyerinde yalnızlık arasındaki ilişkilerin araştırılmasıdır. Ayrıca örgütsel güven değişkenlerinin, işyerinde yalnızlık değişkenlerine olan etkisinin cinsiyete göre nasıl farklılaştığı, çalışmanın özgün katkısını oluşturmuştur. Isparta ve Denizli'deki havalimanlarında çalışan 256 kişiye anket uygulanarak toplanan veriler fark testi, korelasyon ve yol analizine tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularına göre kadınların erkeklere göre işyerinde daha çok yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Dürüstlük ve güvenilirliğin örgüte bağlılığı arttırdığı ve bağlılığın da işyerinde duygusal ve sosyal yalnızlığı azalttığı belirlenmiştir. Örgüte bağlılıkta erkeklerde güvenilirliğin, kadınlarda ise dürüstlüğün etkisinin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüte bağlılığın, erkeklerde duygusal ve sosyal arkadaşlık yoksunluğu azaltırken, kadınlarda sadece sosyal arkadaşlık yoksunluğunu azalttığı görülmüştür.

ARTICLE INFO

Keywords:
Trust, Organizational Trust,
Loneliness, Loneliness at
Work, Working at Airports
Article history:
Received 15 August 2019
Received in revised form 05
November 2019
Accepted 13 November 2019

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the relationship between organizational trust and loneliness in the workplace. In addition, to detect how the effect of organizational trust variables on loneliness in the workplace varied according to gender is the original contribution of the study. Data collected through survey conducting on 256 people working at airports in Isparta and Denizli were subjected to difference test, correlation and road analysis. According to the findings of the study, it was found that women experienced more loneliness in the workplace than men. It has been determined that honesty and reliability increase the commitment to the organization and commitment reduces the emotional and social loneliness in the workplace. It has been concluded that reliability in men and honesty in women are more effective in organizational commitment. It has been also observed that commitment to organization reduces emotional and social friendship deprivation in men, while reducing only social deprivation in women.

^a İletişim kurulacak yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak İşletme Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, Burdur, Türkiye. E-mail: mehmetozmen@mehmetakif.edu.tr. ORCID: 0000-0001-2345-6789

1. GİRİŞ

Günümüz ekonomik koşulları içerisinde örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilmeleri, hedeflerini gerçekleştirmede etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarına bağlıdır. Örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde en önemli unsurlardan birisi de çalışanlarının göstermiş olduğu performanstır. Çalışanlarının performansları ise bireysel ve örgütsel unsurlardan etkilenmektedir. Örgütsel ortam içerisinde çalışanların sosyal ilişkiler kurmaları kendilerini yalnız hissetmeleri önlemekle birlikte, örgütsel güvenlerini pekiştirmelerine katkı sağlayabilmektedir. Örgütsel güveni yüksek olan çalışanlara sahip olan örgütlerin, uyum içinde çalıştığı ve yenilikçi özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir (Shockley-Zalabak, Ellis & Winograd, 2000: 35).

Yaşamsal gereksinimlerini karşılamak için çalışan insanlar, günün çoğunu iş yerinde geçirmekte ve kendilerine rahat, güvenli bir çalışma ortamı sağlayan örgüt beklentisi içine girmektedirler (Arslan, 2009: 62). Bu nedenle örgütsel güveni, bireylerin örgütsel ilişkiler ve davranış ağları hakkında sahip oldukları beklentiler (Chathoth, Mak, Jauhari & Manaktola, 2007: 340) ve bunun yanı sıra çalışanın, örgütün en azından onun zararına eylem göstermeyeceğine yönelik güveni olarak tanımlamak mümkündür (Sadykova & Tutar, 2014: 45). Örgüt içi ilişkilerde vazgeçilmez bir unsur olarak bilinen güven duygusu, zamanla kazanılmakta birlikte kırılabilir bir özellik taşımaktadır (Misshra & Morrissey, 1990: 444). Örgütsel güvenin sağlanması ile birlikte örgütsel bağlılığı arttırdığı, örgütsel vatandaşlık davranışının ve işbirliğinin geliştiği (Wong, Ngo & Wong, 2006:1), bu sayede hissedilebilecek yalnızlık duygusunun önüne geçilebileceği düşünülmektedir.

Yalnızlık; kişinin sosyal yönden duyduğu ihtiyaçlarının karşılanması ve sosyal ilişkiler kurma konusunda hissettiği yoksunluk algısı olarak tanımlanabilir (Ernst & Cacioppo, 1999: 1). İşyeri yalnızlığı ise bu algının işyerindeki ilişkilerinde de ortaya çıkmasına rağmen üstesinden gelememesinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Wright, Burt & Strongman, 2006: 60). Yalnızlık hissi diğer hisler gibi bireyin genel hayatında olduğu gibi iş yerinde de görülebilmekte, hatta genel hayatında yaşamazken iş yerinde yaşayabilmektedir. Bireyin iş yerinde bulunduğu ilişki ağı içerisinde normal hayatta görülen mutluluk, sevinç, iyi hissetme gibi olumlu duygu ve hisler ile birlikte üzüntü, keder, kızgınlık, endişe gibi olumsuz duygu ve hisler yaşamaya oldukça doğaldır (Demirbaş & Haşit, 2016:138).

İşyerinde bireyin yalnızlık hissi yaşamada, iletişim ağına kişilerarası katılımın bir göstergesi olan örgüt ikliminin rolü yadsınmaz. Örgüt ikliminde bir güvensizlik ve korku, rekabetçi davranışlar veya sosyal destek eksikliği varsa insan ilişkilerini aşındırıyor olabilir. Olumsuz iklimin yaşandığı bağlamın anlaşılması son derece önemlidir. İşyerinde yalnızlıkla nasıl başa çıkılacağını öğrenmek için, öncelikle yalnızlığın oluşabileceği çevreye dikkat edilmeli ve birey ile sosyal çevrenin birbirlerinden etkileşimleri gözden kaçırılmamalıdır (Wright, 2005).

Örgütsel güven ile ilgili araştırmalar incelendiğinde birçok değişkenle ilişkilendirildiği görülmüştür. Bunlardan bazıları örgütsel adalet (Akgündüz & Güzel, 2014; Işcan & Sayın, 2010), örgütsel bağlılık (Akgündüz & Güzel, 2014), örgütsel vatandaşlık (Yücel & Samancı, 2009), algılanan örgütsel destek (Eser, 2011), güç mesafesi (Uslu & Ardic, 2013), işe adanmışlık (Hassan & Ahmed, 2011), örgütsel performans (Davis, Schoorman, Mayer & Tan, 2000), iletişim (Willemyns, Gallots & Callan, 2003) ve kültür (Chathoth, Mak, Jauhari & Manaktola, 2011) olarak göze çarpmaktadır.

İşyeri yalnızlığı ile ilgili araştırmalara bakıldığında ise kişilik (Nayyar & Singh, 2011; Teppers vd., 2013, Çetin & Alacalar, 2016), öznel iyi oluş (Yurcu & Kocakula, 2015; Erdil & Ertosun, 2011), sosyal destek (Rhodes, 2014; Wright vd., 2006), algılanan yönetici desteği (Eroğlu, 2018), yaşam tatmini (Yılmaz & Altınok, 2009), iş tatmini ve işten ayrılma niyeti (Demirbaş & Haşit, 2016; Erdirencelebi & Ertürk, 2018; Kaymaz, Eroğlu & Sayılar, 2014), örgütsel vatandaşlık (Keser & Karaduman, 2014), örgütsel bağlılık (Wright, 2005) gibi kavramlarla ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir. Birçok farklı değişkenlerle ilişkisinin araştırılmasına rağmen örgütsel güven ve işyeri yalnızlığın birbirleriyle ilişkisinin araştırıldığı (Kaplan, 2011, Giderler, Mürsel & Giderler, 2017) çalışma sayısı ise sınırlı sayıdadır. Alan yazında özellikle havalimanı çalışanları üzerine örgütsel güven ile işyeri yalnızlığı ilişkisine dair yapılmış bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Bundan dolayı çalışmanın bu alandaki alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. ÖRGÜTSEL GÜVEN

Örgütsel güveni örgüt üyelerinin örgütsel roller, ilişkiler, deneyimler ve karşılıklı bağımlılıklara dayanan niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentileri olarak tanımlamak mümkündür (Shockley-Zalabak vd., 2000: 37). Bireyler de olduğu gibi örgüt içinde de güvenin geliştirilmesi

oldukça önemlidir. Gözle görülebilir, elle tutulabilir bir duygu olmayan güven (Demirkaya & Kandemir, 2014: 267), çift taraflı bir süreci ve pek çok ilişkiyi içermektedir. Bu bağlamda geniş kapsamlı bir güven ortamını oluşturup, artırmak veya sağlamlaştırmak zorlaşmaktadır (Demircan & Ceylan, 2003: 142). Alan yazında güvenin oluşturulmasında yöneticilere büyük görevler düşmekte ve süreci başlatan taraf olduğu ifade edilmektedir (Arslan, 2009:14). Örgütsel güvenin oluşturulmasında yöneticinin ahlaki ilkelere dayanan bir yaklaşım geliştirmesi ve tüm çalışanlara adaletili bir şekilde davranması gerekmektedir. Çünkü çalışanlar, örgütün temsilcisi olarak gördükleri yöneticilerine duydukları güveni, örgüte güven olarak genelleştirmektedir. (Büte, 2011: 176).

Örgütsel güvenin alt boyutları literatürde farklı şekillerde ele alınmıştır. Örgütsel güven yöneticiye ve örgüte güven (Karcıoğlu & Naktıyok, 2015) şeklinde ele alındığı gibi, işletmeye, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven (Akgündüz & Güzel, 2014) şeklinde de ele alınmıştır. Bazı araştırmalarda (Chathoth vd., 2007) ise örgütsel güven dürüstlük, bağlılık ve güvenilirlik gibi alt boyutlarla ele alınmıştır. Bu çalışmada da araştırmacıların ele aldığı boyutlar dikkate alınmıştır. Bu boyutlardan biri olan dürüstlük, adalet, çalışanlara yönlendirme ve rehberlik sağlama, aktörler arasında örgüt içi ilişkilerde açıklık ve doğruluk gibi unsurları içermektedir (Albrecht, 2002: 322). Dürüstlüğe dayalı güvende güvenilecek tarafın söyledikleri ile yaptıklarının tutarlı olduğu, gelecek dönemde ihanet etmeyeceğine inanılmaktadır (Tschannen-Moran, 2003: 158). Bağlılık, örgüt tarafından bireyle uzun vadeli bir ilişki kurmak için yaptığı eylemler, herkese değer gösterme, beceri ve yeteneklerine güvenme, ona yatırım yapma ve örgütün sağladığı girdileri değerlendirme ile ilgilidir ve bu bağlılığın duygusal ve devamlılık ile ilgili bir bağlılık olduğu ifade edilmektedir (Shockley-Zalabak vd., 2000). Güvenilirlik ise bireylerde örgütlerinin kendilerine ne kadar sadık olduğuna ve kendilerine yönelik tavır ve davranışlarına ne kadar güvenebileceklerine ilişkin algılarıyla ilgili unsurları içermektedir (Chathoth vd., 2011: 234).

3. İŞYERİNDE YALNIZLIK

Yalnızlık kavramı “Kişinin sosyal ilişkiler ağının nicelik veya nitelik bakımından önemli ölçüde eksik olduğu durumlarda meydana gelen tatsız bir deneyim” olarak tanımlanmıştır (Perlman & Peplau: 1998: 571). Yalnızlığın evrensel bir deneyim olduğu ve yaşı kaç olursa olsun insanların hayatlarının herhangi bir döneminde yalnızlık

duygusuna kapıldığı ifade edilmektedir (Luo, Hawkey, Waite & Cacioppo, 2012: 909). İşyerinde yalnızlık ise iş ortamında kişilerarası ilişkilerin algılanan yetersizliğinden kaynaklanan sıkıntı olarak tanımlanabilir (Wright, 2014: 125) ve sadece iş ortamında yaşanmasıyla genel yalnızlıktan farklılaşmaktadır. Bu bağlamda günlük yaşamında sosyal çevresinde sağlıklı ilişkileri olan ve yalnızlık hissi yaşamayan bir kişi, iş ortamında yalnızlık yaşayabilmektedir (Doğan, Çetin & Sungur, 2009: 272).

İş yerinde yaşanan yalnızlıkta, çalışanların işyerindeki sosyal çevre ile ilişkileri kadar kişisel özellikleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumsuzluk da yalnızlık duygusu yaşamada etkili olabilmektedir (Wright, 2005: 2). İş yerinde yaşanan yalnızlık duygusu, örgütsel ve bireysel hedefler arasındaki dengenin bozulmasına neden olurken performansını yeterli düzeyde sergileyemeyen çalışanlarda başarısızlık hissini beraberinde getirmektedir (Tabançalı & Korumaz, 2014: 33). Çalışanların meslektaşlarıyla yüksek kalitede ilişkiler kuramaması, sosyalleşmeyle ilgili sınırlı toleranslı bir yönetici veya iletişimi engelleyen bir organizasyon kültürünün iş verimliliğini etkilemesi kaçınılmaz olacaktır. Ayrıca yalnızlık duygusu, çalışma ortamlarında çabuk yayılabilen bir duygudur; güven duyulan meslektaşlar ise bu ortamların paha biçilemez değerleridir (McKenzie, 2012).

İşyeri yalnızlığı ile ilgili yapılan araştırmalarda genellikle duygusal ve sosyal olmak üzere iki çeşit alt boyuttan bahsedilmektedir (Wright, 2005; Wright vd., 2006; Doğan vd., 2009). Duygusal yoksunluk boyutunda çalışanın iş yerindeki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin duygusal niteliği ölçülürken, sosyal arkadaşlık boyutunda ise iş yerindeki ilişkilerin niceliği ölçülmektedir (Doğan vd., 2009: 272-273). Bir birey duygusal olarak yalnız olduğunda diğer bireylerle yakın ilişkiler kurma hasreti içinde genel bir üzüntü ve kendini boşlukta hissetme eğilimindedir (Wright, 2005: 24). Duygusal yoksunluk yaşayan birey, diğer çalışma arkadaşlarına karşı kendini iletişime kapatmakta, duygularını ve düşüncelerini paylaşmaktan kaçınmakta ve çalışma arkadaşlarının kendini anlamayacağını düşünmektedir. Duygusal yoksunluk hissi yaşayanlar, arkadaşları ile aralarında bir mesafe olduğu, gruptan dışlanmış hissettikleri, genel bir boşluk duygusu yaşadıkları izlenimi verirler (Mercan, Oyur, Alamur, Gül & Bengül, 2012: 217). Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık, iş arkadaşları ile ilişkilerin ve arkadaş sayısındaki yetersizlikten dolayı ortaya çıkan duygu olarak tanımlanmaktadır (Keser & Karaduman, 2014: 181). Sosyal yalnızlık yaşayanlar ise sosyal bir grup içinde kendine yer bulma hissinden

yoksundurlar ve gerçekten gruba ait olup olmadıklarını, diğerleriyle iletişim kurma yeterliliklerini sorgulamaktadırlar (Wright, 2005: 24). İş yerindeki iş arkadaşları ile rahat iletişim kurmakta zorlanan, sosyal aktivitelere katılmakta güçlük çeken çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadıkları söylenebilir. (Mercan vd., 2012: 217).

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın temel amacı örgütsel güven ile işyeri yalnızlığı ilişkisinin belirlenmesi, cinsiyet değişkeni bağlamında bu ilişkilerde bir farklılığın olup olmadığının araştırılmasıdır. Ayrıca araştırma kapsamında katılımcıların örgütsel güven ve işyeri yalnızlık düzeylerinin tespit edilmesi, örgütsel güveni oluşturan dürüstlük, bağlılık ve güvenilirlik alt boyutları ile işyeri yalnızlığını oluşturan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında cinsiyetlerine göre olası farklılıkların araştırılması alt amaç olarak belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini Isparta ve Denizli havalimanlarında teknik ve idari işlerde görevli çalışanlar oluşturmaktadır. Havalimanlarında toplam 384 çalışanın olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Kolayda örneklem yöntemi uygulanarak çalışanlarla yüz yüze görüşülmüş ve gönüllülük esasına göre araştırmaya katılmak isteyen 261 kişiye anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Katılımcıdan elde edilen verilerin çok değişkenli normalliğini sınınamaya yönelik Mahalanobis uzaklık değeri ile uç değer analizi yapılmış ve 5 katılımcının verisi uç değer olarak analizlerden çıkarılmıştır. Analizler kalan 256 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma örnekleminin yeterliliği için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüğü tablosuna (Gürbüz & Şahin, 2016: 132) bakılmış ve yeterliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. Araştırma amaçları doğrultusunda verilere fark testi, korelasyon analizi ve yol analizi uygulanmıştır.

4.1. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında iki ölçek ve demografik bilgiler içeren bir anket formu kullanılarak veriler toplanmıştır. Örgütsel Güven Ölçeği Chathoth ve diğerleri (2011) tarafından geliştirilmiş ve İbrahimoglu, Ugurlu ve Kızıloğlu (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Araştırmacılar dürüstlük, bağlılık ve güvenilirlik alt boyutlarından oluşan 5'li likert tipteki ölçeğin güvenilirlik katsayısını .963 olarak saptamışlardır. Ölçekte yer alan maddelere örnek olarak dürüstlük alt boyutunda "*Çalıştığım kurum bana karşı dürüst ve adildir.*", bağlılık alt boyutunda "*Çalıştığım kurum örgütsel bağlılığımın uzun süreli olması için çaba gösterir.*" ve

güvenilirlik alt boyutunda "*Çalıştığım kurum yönetimine, sözlerini tutma noktasında güvenirim.*" verilebilir.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ise Wright ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiş ve Doğan ve diğerleri (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Araştırmacılar duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarından oluşan 5'li likert tipteki ölçeğin tümü için güvenilirlik katsayısını .91, duygusal yoksunluk için .87 ve sosyal arkadaşlık için .83 (test-tekrar test uygulama sonucunda ise tümü için .82, duygusal yoksunluk için .78 ve sosyal arkadaşlık için .80) olarak bulmuşlardır. Ölçekte yer alan maddelere örnek olarak duygusal yoksunluk alt boyutunda "*Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.*" ile sosyal arkadaşlık alt boyutunda "*İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.*" verilebilir. Sosyal arkadaşlık boyutundaki ifadeler uyumlaştırılarak araştırmada sosyal arkadaşlık yoksunluğu olarak yorumlanmıştır.

Araştırmada kullanılan her iki ölçekten alınan ortalama puanlar dağılım aralığı dikkate alınarak 1.00- 1.79 arası "çok düşük", 1.80- 2.59 arası "düşük", 2.60- 3.39 "arası orta", 3.40-4.19 arası "yüksek", 4.20-5.00 arası "çok yüksek" olarak sınır değerleri olarak belirlenmiş ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

4.2. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlikleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin öncelikle yapısal açıdan geçerli olup olmadıklarını sınınamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Örgütsel güven ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modifikasyon önerisine uygun olarak yapılan kovaryans bağlantıları ile uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyelere ulaştığı tespit edilmiştir.

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükü düşük olan bir madde (Y13) ölçekten çıkarılmış ve modifikasyon önerisine uygun olarak yapılan kovaryans bağlantıları ile uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyelere ulaştığı tespit edilmiştir. Her iki ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Model	χ^2	df	χ^2/df	CFI	GFI	TLI	RMSEA
Örgütsel Güven	285,84	111	2,57	.94	.88	.93	.07
İş Yaşamında Yalnızlık	224,24	85	2,63	.90	.90	.91	.08
Kabul Edilebilir Uyum*			≤ 5	≥ 0.90	≥ 0.85	≥ 0.90	≤ 0.08
İyi Uyum*			≤ 3	≥ 0.97	≥ 0.90	≥ 0.95	≤ 0.05

*Tabachnick & Fidell (2015); Meydan & Şeşen (2015); Karagöz (2017); Gürbüz & Şahin (2016)

Tablo 1 incelendiğinde araştırmada kullanılan her iki ölçeğin de uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiş ve örgütsel güven ölçeğinin 3 boyutlu, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin ise 2 boyutlu yapısı doğrulanmıştır.

Tablo 2’de ölçeklerin güvenilirliğine yönelik iç tutarlılık katsayıları, normal dağılım gösterip göstermediğine yönelik çarpıklık ve basıklık değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde ölçeklerin iç tutarlılık katsayılarının .80’in üzerinde olması, Kalaycı (2010: 405)’a göre yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık katsayılarının $\pm 1/1,5$ aralığında değerler alması, verilerin normal dağılıma uygun olduğunun bir göstergesidir (Bayram 2016: 49). Sonuç olarak doğrulayıcı faktör analizi ile iç tutarlılık katsayıları araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir oldukları, aynı zamanda verilerin faktörler bazında normal dağılıma uyumlu oldukları görülmektedir.

4.3. Bulgular

Araştırma örnekleminin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler incelendiğinde katılımcıların %74,2’sinin erkek, %74,6’sının evli, %70,7’sinin

25-40 yaş aralığında, %36,3’nün lisans mezunu ve %37,1’inin 6-10 yıldır işyerinde çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan örgütsel güven ve işyeri yalnızlığı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3’te gösterilmiştir.

Ölçeklerin ortalamaları incelendiğinde katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde, işyerinde yalnızlık düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu gözle çarpmaktadır. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarının ortalamaları da orta düzeyde olduğu, en yüksek ortalamanın bağıllık, en düşük ortalamanın ise dürüstlük boyutunda olduğu görülmektedir. İşyerinde yalnızlık ölçeğinin alt boyutlarının ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon analiz sonuçlarına göre örgütsel güven ile işyerinde yalnızlık arasında negatif yönlü ($p < .01$ düzeyinde) anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Korelasyon analizinde katsayı 1’e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücü artmaktadır ve -0,70 ile -0,3 arasındaki korelasyon orta kuvvette bir korelasyon ilişkisini göstermektedir (Gürbüz & Şahin, 2016: 264). Bu katsayılar örgütsel güven ile işyerinde yalnızlık arasında orta kuvvette ($r = -.459$; $p < .01$) negatif yönlü korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Alt boyutlar bağlamında

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirlik, Normallik ve Ortalama Değerleri

Değişken	Madde Sayısı	Çarpıklık	Basıklık	α	Ort.	S.S.
Dürüstlük	6	-,075	-,556	.91	3,14	1,001
Bağıllık	6	-,449	-,062	.88	3,34	,907
Güvenilirlik	5	-,303	-,467	.90	3,19	,990
ÖRGÜTSEL GÜVEN	17	-,226	-,381	.95	3,22	,913
Duygusal yoksunluk	9	,458	-,390	.83	2,19	,759
Sosyal arkadaşlık	6	,852	1,027	.82	2,17	,791
İŞYERİNDE YALNIZLIK	15	,425	-,129	.86	2,18	,665

Tablo 3: Korelasyon ve Ortalama Değerler Tablosu

No	Ort	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1. Dürüstlük	3,14	1,001	1						
2. Bağlılık	3,34	,907	,822**	1					
3. Güvenilirlik	3,19	,990	,847**	,849**	1				
4. ÖRGÜTSEL GÜVEN	3,22	,913	,944**	,939**	,952**	1			
5. Duygusal yoksunluk	2,19	,759	-,316**	-,334**	-,314**	-,340**	1		
6. Sosyal arkadaşlık	2,17	,791	-,419**	-,436**	-,410**	-,446**	,472**	1	
7. İŞYERİNDE YALNIZLIK	2,18	,665	-,430**	-,450**	-,423**	-,459**	,851**	,864**	1

**P<,01, *P<,05

incelendiğinde ise dürüstlük, bağlılık ve güvenilirlik ile işyeri yalnızlığı arasında sırasıyla ($r = -,430$; $r = -,450$; $r = -,423$; $p < .01$) orta kuvvette negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Aynı şekilde bu boyutlar ile işyeri yalnızlığı duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutları arasında da orta kuvvette negatif yönlü ilişkiler görülmektedir.

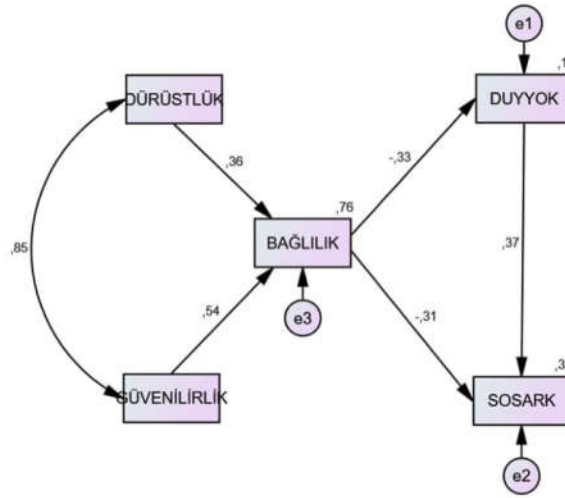
Katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçeklerin boyutlarına ilişkin algı ve görüşleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Analizden elde edilen bulgulara göre; örgütsel güven ve alt boyutlarında katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > .05$). İşyeri yalnızlığı ve alt boyutlarında ise anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < .05$). Gerek toplam işyeri yalnızlığında, gerekse duygusal ve sosyal yalnızlık alt boyutlarında kadınların ortalama puanlarının sırasıyla (2,41; 2,44; 2,38) erkeklerin ortalamalarından (2,10; 2,11; 2,10) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel güven ve işyerinde yalnızlık ilişkisinin araştırılması amacıyla, örgütsel güveni oluşturan dürüstlük, bağlılık ve güvenilirlik boyutlarının işyeri yalnızlığını oluşturan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarını etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan modelin kurgulanan yapıya uygun olup olmadığını tespit etmek için AMOS ile yol analizi gerçekleştirilmiş, modele ait iyi uyum değerlerine bakılmış ve modelin mevcutta kurgulanmış haliyle kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olmadığı görülmüştür. Değişkenlerin yordama gücünün istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı incelendiğinde de dürüstlük ($p > .05$; $\beta = -,0,079$) ve güvenilirlik ($p > .05$; $\beta = -,0,043$) değişkenlerinin duygusal yoksunluk

değişkenine doğrudan anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Yine dürüstlük değişkeninin etkisi ($p > .05$; $\beta = -,0,128$) ve güvenilirlik değişkeninin ($p > .05$; $\beta = -,0,044$) sosyal arkadaşlık değişkenine etkisi istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Bağlılık boyutunda ise duygusal yoksunluğa giden yol anlamsız ($p > .05$; $\beta = -,0,168$) olsa da sosyal arkadaşlığa giden yolun anlamlı ($p < .05$; $\beta = -,0,223$) olduğu tespit edilmiştir.

Test sonuçları doğrultusunda modelde anlamsız olan yollar modelden çıkarılmış, programın ürettiği modifikasyon önerileri dikkati alınmış ve model revize edilmiştir. Öneriler doğrultusunda dürüstlük ve güvenilirlikten bağlılığa, duygusal yoksunluktan sosyal arkadaşlığa bir etkinin olabileceği kanaatine varılmıştır. Revize edilen bu model ile değişkenler arasındaki ilişkiler yeniden tasarlanmış ve analiz tekrar edilmiştir. Analiz sonrasında modelin kabul edilebilir uyum istatistiklerine sahip olduğu görülmüştür (bkz Şekil 1, Tablo 4).

Modelde, dürüstlük ile güvenilirlik değişkenleri arasındaki korelasyon katsayısının 0,85 olduğu görülmektedir. Bunun yanında örgütsel güven değişkenleri arasındaki ilişki örüntüsü (modifikasyon önerileri bağlamında) incelendiğinde; dürüstlük boyutunun ($\beta = 0,36$; $p < .05$) ve güvenilirlik boyutunun ($\beta = 0,54$; $p < .05$) bağlılık üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere anlamlı ve önemli düzeyde yordayıcı etkiye sahip olan bu değişkenler bağlılık boyutundaki toplam değişimin %76'lık kısmını açıklamaktadır. Ayrıca bağlılığı açıklamada güvenilirliğin dürüstlüğe göre daha fazla etkiye sahiptir. Örgütsel güven değişkenlerinden sadece bağlılık değişkeninin, işyeri yalnızlığı değişkenleri üzerine doğrudan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre bağlılık; duygusal yoksunluğu ($\beta = -,0,33$; $p < .05$) ve



Şekil 1: Revize edilmiş model

sosyal arkadaşlık yoksunluğunu ($\beta=-0,31$; $p<0,05$) negatif yönlü etkilemektedir. Duygusal yoksunluk da sosyal arkadaşlık yoksunluğunu ($\beta=0,37$; $p<0,05$) pozitif yönde etkilemektedir. Bağlılık ve duygusal yoksunluğun üzerinde etkili olduğu sosyal arkadaşlık yoksunluğunu, duygusal yoksunluk bağlılığa göre daha fazla açıklamaktadır.

Araştırma modelinde dürüstlük ve güvenilirlik boyutlarının duygusal yoksunluğa ve sosyal arkadaşlık yoksunluğuna doğrudan anlamlı bir katkısının olmadığı tespit edilmiştir. Ancak bu boyutların bağlılık aracılığıyla bir katkısı olabileceği kanaatinden hareketle değişkenler arasında bağlılığın aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Analiz bulgularına göre güvenilirlik, bağlılık aracılığıyla ($p=0,001$; $\beta=-0,254/-0,125$) aralığında duygusal yoksunluğu ve ($p=0,000$; $\beta=-0,312/-0,177$) aralığında sosyal arkadaşlık yoksunluğunu olumsuz olarak etkilemektedir. Dürüstlük de aynı şekilde bağlılık aracılığıyla ($p=0,001$; $\beta=-0,180/-0,073$) aralığında duygusal yoksunluğu ve ($p=0,001$; $\beta=-0,230/-0,103$) aralığında sosyal arkadaşlık yoksunluğunu olumsuz olarak etkilemektedir. Bu dolaylı etkilerin anlamlı olduğu görülmektedir.

Aracılık etkisi için ayrıca Andrew F. Hayes

tarafından geliştirilen ve SPSS paket programına sonradan eklenebilen PROCESS makrosu kullanılmıştır (Hayes, 2013: 16). Aracı rol etkisini test etmek için de 256 örneklem üzerinden %95 güven aralığında ve yanlışlık hatasından arındırmak amacıyla bootstrap yöntemi ile oluşturulan 1000'lik örneklem metodu kullanılarak aracı rol modeli test edilmiştir. Bu aracı rol etkisi ise PROCESS makrosunun model 4'ü kullanılarak (Hayes, 2013: 105-113) tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular da Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5'te verilen aracılık etkisi testi sonuçlarına göre sosyal arkadaşlık ile bağlılık ilişkisinde duygusal yoksunluğun kısmı aracılık rol oynadığı tespit edilmiştir. Bağlılığın duygusal yoksunluk üzerinden sosyal arkadaşlık yoksunluğu üzerindeki dolaylı etkisinin ($\beta_{indirect\ effect} = -,1067$) Sobel testi sonuçlarına ($Z=-4,2664$; $p=,000$) göre de anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu bulgulardan çıkarılacak sonuç ise bağlılığın sosyal arkadaşlık yoksunluğuna etkisinin doğrudan olduğu gerçeğidir. Bu etkinin tamamen bağlılıktan kaynaklanmadığı, duygusal yoksunluk aracılığıyla da etkilediği görülmektedir. Bağlılık azaldıkça duygusal yoksunluk ($\beta=-,27$; $p<,01$) artmaktadır. Duygusal yoksunluğun artması sosyal arkadaşlık yoksunluğunun artmasına sebep

Tablo 4: Model uyum istatistikleri

Model	χ^2	P	df	χ^2/df	CFI	TLI	NFI	RMSEA
	4,225	0,376	4	1,056	1,00	,99	,99	,01
Kabul Edilebilir Uyum*				≤ 5	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$	$\leq 0,08$
İyi Uyum*				≤ 3	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	$\leq 0,05$

*Tabachnick ve Fidell (2015); Meydan ve Şeşen (2015); Karagöz (2017); Gürbüz ve Şahin (2016)

Tablo 5: Sosyal Arkadaşlık ve Bağlılık İlişkisinde Duygusal Yoksunluğun Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular Tablosu

Bağımsız Değişken	Duygusal yoksunluk (M)			Sosyal arkadaşlık (Y)		
	β	SE	p	β	SE	p
Bağlılık (X)	-,2791	,0495	,000	-,2731	,0483	,000
Duygusal yoksunluk (M)	-	-	-	,3824	,0577	,000
Sabit	3,1249	,1717	,000	2,2538	,2397	,000
	R ² = ,1112 F(1,254) = 31,7933, p < 0,001			R ² = ,3097 F(2,253) = 56,7571, p < 0,001		
X'in Y'ye etkisinde M'nin aracı rolü	$\beta_{indirect\ effect} = -,1067$			Boot SE = ,0264, LLCI95 = -,1622, ULCI95 = -,0595		
	Sobel testi			SE=,0250, Z = -4,2664, p = ,000		

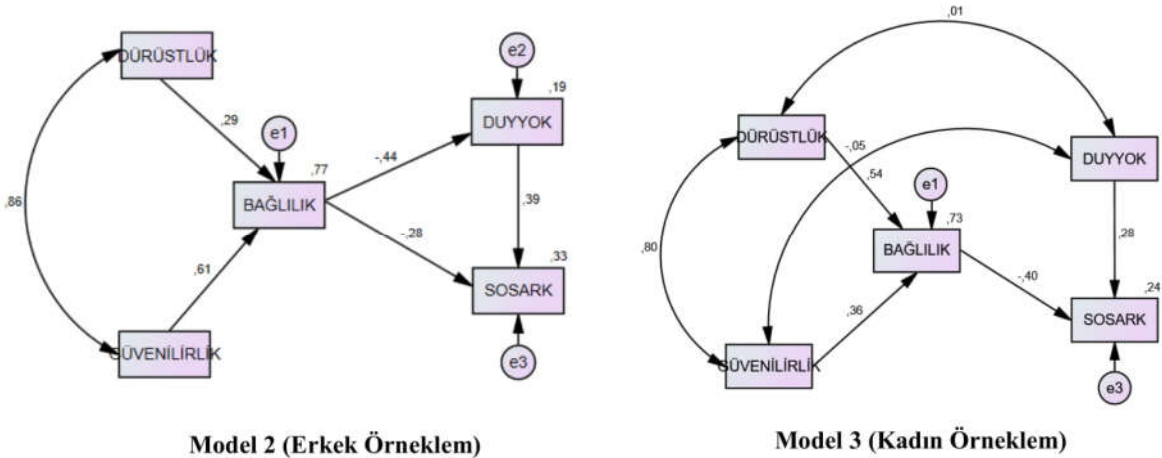
olmaktadır. Duygusal yoksunluğun aracılık etkisiyle bağlılığın, sosyal arkadaşlık yoksunluğuna olan etkisinin de direkt etkisine ($\beta=-,37$; $p<,01$) nazaran azaldığı tespit edilmiştir ($\beta=-,27$; $p<,01$).

Çalışmanın sorguladığı önemli bir diğer husus ise güven ve yalnızlık değişkenleri arasında cinsiyetlere göre ilişki örüntülerinin farklı modellenip modellenmediğidir. Bu yüzden örneklem cinsiyetlere göre ayrılaştırılmış ve hem erkek hem de kadınlar için ayrı modeller üretilmiştir (bkz. Şekil 2, Tablo 6).

Erkek örneklem modelinin standardize edilmiş regresyon katsayılarına bakıldığında, dürüstlük değişkeninin ($\beta=0,29$; $p<,05$) ve güvenilirlik değişkeninin ($\beta=0,61$; $p<,05$) bağlılık değişkeni üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bağlılık değişkenindeki toplam değişimin %77'lik kısmı dürüstlük ve güvenilirlik tarafından açıklanmakta, bağlılığı açıklamada güvenilirliğin dürüstlüğe göre daha fazla etkiye

sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bununla beraber bağlılık, duygusal yoksunluk ($\beta=-0,44$; $p<,05$) ve sosyal arkadaşlık yoksunluğu ($\beta=-0,28$; $p<,05$) üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir. Duygusal yoksunluk ise sosyal arkadaşlık yoksunluğu üzerinde ($\beta=0,39$; $p<,05$) pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Sosyal arkadaşlık yoksunluğundaki toplam değişimin %33'lik kısmı duygusal yoksunluk ve bağlılık değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Sosyal arkadaşlık yoksunluğunu açıklamada duygusal yoksunluğun bağlılığa göre daha fazla etkisi olduğu görülmektedir.

Kadın örneklem modeli için yol analizi incelendiğinde ise anlamsız yolların modellenen çıkarılması ve modifikasyon önerileri doğrultusunda yapılan iyileştirmelerle erkeklerden farklı bir model ortaya çıkmıştır. Program tarafından sunulan yol ekleme ve çıkarma önerileri ile modelin verilerle oldukça iyi uyum gösterdiği görülmüştür. Erkeklerden farklı olarak kadınlarda

Şekil 2: Erkek ve Kadın Örneklem Modeli

Tablo 6: Erkek ve Kadın Örneklemelerin Model Uyum İstatistikleri

Modeller	χ^2	P	df	χ^2/df	CFI	GFI	TLI	NFI	RMSEA
Erkek Örneklem Modeli	6,170	0,187	4	1,542	0,99	.98	.99	.99	,05
Kadın Örneklem Modeli	0,661	0,882	3	0,220	1,00	.99	1,04	.99	,00
Kabul Edilebilir Uyum*				≤5	≥0.90	≥0.85	≥0.90	≥0.85	≤0.08
İyi Uyum*				≤3	≥0.97	≥0.90	≥0.95	≥0.90	≤0.05

bağlılık, sosyal arkadaşlık yoksunluğu ($\beta=-0,40$; $p<0,05$) üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahipken duygusal yoksunluğu etkilememektedir. Ancak yine kadınlarda duygusal yoksunluk erkeklerdeki gibi sosyal arkadaşlık yoksunluğu üzerinde ($\beta=0,28$; $p<0,05$) pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Kadınlarda, erkeklerin aksine bağlılığın, duygusal yoksunluğa anlamlı bir etkisi oluşmamaktadır. Kadın ve erkek örnekleme model bağlamında ayırıcı bir diğer bulgu ise bağlılığı açıklayan güven unsurlarıdır. Erkeklerde bağlılığı güvenilirlik daha fazla etkilerken ($\beta=0,61$; $p<0,05$), kadınlarda dürüstlük ($\beta=0,54$; $p<0,05$) bağlılığı daha fazla etkilemektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın amacı örgütsel güven ile işyeri yalnızlığı ilişkisinin cinsiyet değişkeni bağlamında araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda örgütsel güveni oluşturan dürüstlük, bağlılık ve güvenilirlik değişkenlerinin işyeri yalnızlığını oluşturan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık yoksunluğu değişkenleri ile ilişkisi araştırılmış ve katılımcıların cinsiyetleri özelinde farklılaşım farklılaşmadığı test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre katılımcıların örgütsel güven algılarının orta düzeyde, işyerinde yalnızlık algılarının ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma modelinde dürüstlük ve güvenilirlik değişkenlerinin, duygusal yoksunluğu ve sosyal arkadaşlık yoksunluğunu doğrudan anlamlı bir şekilde etkilememesi ve analiz programının sunduğu model modifikasyon önerileri; bu değişkenlerin bağlılık aracılığıyla bir etkisinin olabileceği çıkarımını sunmuştur. Analiz sonuçları ve modifikasyon önerileri doğrultusunda yeni bir model oluşturulmuştur. Yeni model dürüstlük ve güvenilirlik değişkenlerinden bağlılığa, bağlılıktan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık yoksunluğuna çizilen yolları içermektedir. Ayrıca duygusal yoksunluktan da sosyal arkadaşlık yoksunluğuna bir yolun eklenmesi model uyum istatistiklerini daha da iyileştirmiştir.

Analiz sonuçlarına göre dürüstlük ve güvenilirlik algısı bağlılığı pozitif yönde, bağlılık duygusal yoksunluğu ve sosyal arkadaşlık yoksunluğunu negatif yönde, duygusal yoksunluk ise sosyal arkadaşlık yoksunluğunu pozitif yönde etkilemektedir. Bulgulardan hareketle bireylerin örgütlerine karşı hissettikleri dürüstlük ve güvenilirlik algılarının örgütlerine karşı bağlılıklarını arttırdığı, artan bağlılıklarının da işyerinde yalnızlık algılarını azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca doğal olarak örgütlerinde duygusal yoksunluk ile yalnızlık hissi yaşayanların da çalışma arkadaşlarıyla sosyal arkadaşlık kurmada sorunlar oluşmaktadır. Model de aracılık etkilerinin varlığı da sorgulanmış; güvenilirlik ve dürüstlüğü, bağlılık aracılığıyla duygusal yoksunluğu ve sosyal arkadaşlık yoksunluğunu olumsuz olarak etkilediği görülmüştür. Aynı şekilde bağlılık ile sosyal arkadaşlık yoksunluğu ilişkisinde duygusal yoksunluğun aracılık etkisi araştırılmış ve duygusal yoksunluğun kısmi aracılık etkisine sahip olduğu, bağlılığın duygusal yoksunluk aracılığıyla da sosyal arkadaşlık yoksunluğunu etkilediği anlaşılmıştır.

Araştırma amaçlarından birisi de değişkenler ve aralarındaki ilişkilerin cinsiyet değişkeni bağlamında incelenmesidir. Araştırma bulgularına göre katılımcıların örgütsel güven algıları cinsiyetlerine göre farklılaşmazken, kadınların hem duygusal yoksunluk ve hem de sosyal arkadaşlık yoksunluğu noktasında kendilerini erkeklere göre daha çok yalnız hissettikleri tespit edilmiştir.

Değişkenler arası ilişkilere yönelik kurulan model incelendiğinde de erkekler ile kadınlar arasında dikkate değer farklılıklar bulunmuştur. Erkeklerde örgüte güven unsurlarını oluşturan güvenilirlik boyutu bağlılığı daha çok artırırken, kadınlarda ise dürüstlük boyutu bağlılığı daha çok artırmaktadır. Bir başka değişle erkeklerde örgütüne karşı bağlılık örgütünün kendisine verdiği güven algısına bağlıyken, kadınlarda örgütün kendisine karşı açık ve dürüst olduğu algısına bağlıdır. Yine erkeklerde bağlılık, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık yoksunluğu değişkenlerini negatif yönde etkilerken, kadınlarda duygusal yoksunluğu doğrudan etkilemeyip sadece sosyal arkadaşlık yoksunluğunu azaltmaktadır. Yani erkeklerde kuruma olan bağlılık algısı arttıkça duygusal ihtiyaçları da kısmen

giderilmiş olur. Böylece azalan duygusal yoksunluk sosyal arkadaşlık yoksunluğunu da azaltmaktadır. Ama kadınlarda duygusal yoksunluğun sosyal arkadaşlık yoksunluğuna etkisi erkeklerdeki kadar fazla değildir. Bununla beraber kadınların duygusal yoksunluğunu, örgüte olan bağlılık hisleri de doğrudan düşürememektedir. Bağlılık hisleri sadece yalnızlığın niceliksel boyutu olan sosyal arkadaşlık yoksunluğunu azaltmaktadır. Kadınların duygusal yoksunluğunu azaltıcı değişkenin ne olduğu sorusu bu araştırma ile tekrar merak konusu olmuştur. Bu bağlamda yeni araştırmaların kadınların bu yoksunluğunu giderecek değişkenlerin neler olabileceğine dair açıklamalar ve tespitler yapabilmeleri beklenmektedir. Kadınların sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluklarının erkeklerden daha fazla olması bu merakı daha da artırmaktadır. Ayrıca kadınlarda dürüstlük ve açıklığın daha fazla olumlu etkisinin olması onların detayı ve var olanı daha ayrıntılı bilme istekleri veya daha ayrıntılı düşünebilme ihtiyaçları ile alakalı olarak düşünülmüştür. Erkeklerde güven unsurunun dürüstlükten/açıklıktan daha etkili olması da kendilerinin kurum içindeki geleceklerini daha fazla düşünmelerinden ve sadakat hissini daha fazla önemsemelerinden kaynaklanabilir. Bu yüzden örgütün kadınlarla çalışırken, tutarlı ve daha açık/şeffaf bir politikaya önem vermesi gerekir. Erkeklerde de geleceğe dair güvence veren, ona yardımcı olan, onu yalnız bırakmayan, yol gösteren, örgütün ve yöneticilerin vefasını hissettiği bir tavır geliştirilmelidir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması yoktur.

Etik ve Bilimsel İlkeler Sorumluluk Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar beyan eder.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y. & Güzel, T. (2014)“Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-18.
- Albrecht, L. S. (2002). Perceptions of Integrity, Competence and Trust in Senior Management as Determinants of Cynicism toward Change. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 7(4), 320-343.
- Arslan, M. M. (2009). Perceptions of Technical and Industrial Vocational High School Teachers about Organizational Trust. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5(2), 274-288.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ezgi Kitabevi Yayınları, 3. Baskı, Ankara.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Chathoth, P. K., Mak, B., Sim, J., Jauhari, V. & Manaktola, K. (2011). Assessing Dimensions of Organizational Trust Across Cultures: A Comparative Analysis of U.S. and Indian Full Service Hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 233-242.
- Chathoth, P., Mak B., Jauhari, V. & Manaktola, K. (2007). Employees' Perceptions of Organizational Trust and Service Climate: A Structural Model Combining Their Effects on Employee Satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 338-357.
- Çetin, A. & Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C. & Tan, H. H. (2000). The Trusted General Manager and Business Unit Performance: Empirical Evidence of A Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 21, 563-576.
- Demirbaş, B. & Haşit, G. (2016). İşyerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Demircan, N. & Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirkaya, H. & Kandemir, A. Ş. (2014). Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi.

- Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(2), 263-279.
- Doğan T., Çetin B. & Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Erdil, O. & Ertosun, Ö. G. (2011). *The Relationship between Social Climate, and Loneliness in The Workplace and Effects on Employee Well-Being*. 7th International Strategic Management Conference, June 30-July 2, Paris.
- Erdirençelebi, M. & Ertürk, E., (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-618.
- Ernst, J. M. & Cacioppo, J. T. (1999). Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness. *Applied & Preventive Psychology*, 8, 1-22.
- Eroğlu, Ş. G. (2018). Algılanan Yönetici Desteği ile İşyerinde Yaşanan Yalnızlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 1-17.
- Eser, G. (2011). Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 365-376.
- Giderler, C., Mürsel, G. & Giderler, M.E. (2017). The Correlation between Organizational Trust and Loneliness at Work-Life: A Research on Employees at A Firm in Turkey. *International Journal of Multidisciplinary Thought*, 6(1), 141-148.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hassan, A. & Ahmed, F. (2011). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A regression-based Approach*. Guilford Press.
- İbrahimoğlu, N., Uğurlu, Ö. Y. & Kızıloğlu, M. (2011). Örgütlerde Mentorlüğün Örgütsel Güven Algısına Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 297-318.
- İşcan, Ö. F. & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-206.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın, Ankara.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi: Konya.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı, Nicel-Nitel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Karacıoğlu, M. S. & Naktiyok, A. (2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi*, 17(1), 19-34.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. & Sayılar, Y. (2014). Effect of Loneliness at Work on The Employees' Intention to Leave. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.
- Keser, A. & Karaduman, M. (2014). "İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Luo, Y., Hawkley, L. C., Waite, L. J. & Cacioppo, J. T. (2012). Loneliness, Health, and Mortality in Old Age: A National Institutes of Health Longitudinal Study. *Social Science and Medicine*, 74(6), 907-914.
- McKenzie J. M. S. (2012). Loneliness in the Workplace. <http://www.apaexcellence.org/resources/goodcompany/newsletter/article/330>, (07.06.2019).
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. & Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Mishra, J. & Molly A. M. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-485.
- Nayyar, S. & Sing, B. (2011). Personality Corralates of Loneliness. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 37(1), 163-168.
- Perlman, D. & Peplau, L. A. (1998). Loneliness. *Encyclopedia of Mental Health*, 1, 571.
- Rhodes, J. L. (2014). Loneliness: How Superficial Relationships, Identity Gaps and Social Support Contribute to Feelings of Loneliness at Pepperdine University Pepperdine. *Journal of Communication Research*, 2(1), 1-16.

- Sadykova, G. & Tutar, H., (2014). İşyeri Manevîyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Sayıştay Dergisi*, 93, 43-65.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. & Winograd, G. (2000). Organizational Trust: What it Means, Why it Matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Tabachnick, Barbara G. & Fidell, Linda S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*, Nobel Yayınları, İstanbul.
- Tabanlı, E. & Korumaz, M. (2015). Relationship between Supervisors' Loneliness at Work and Their Organizational Commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(1), 172-189.
- Teppers, E., Klimstra, T. A., Van Damme, C., Luyckx, K., Vanhalst, J. & Goossens, L. (2013). Personality Traits, Loneliness, and Attitudes Toward Aloneness in Adolescence. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(8), 1045-1063.
- Tschannen-Moran, M. (2003). Fostering Organizational Citizenship: Transformational Leadership and Trust. In W.K. Hoy & C.G. Miskel (Eds.), *Studies in Leading and Organizing Schools* (pp. 157-179). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Uslu, O. & Ardiç, K. (2013). Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler Mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Willemyns, M., Gallois, C. & Callan, V. (2003). Trust Me, I'm Your Boss: Trust and Power in Supervisor Supervisee Communication. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 117-127.
- Wong, Y. T., Ngo, H. Y. & Wong, C. S. (2006). Perceived Organizational Justice, Trust, and OCB: A Study of Chinese Workers in Joint Ventures and State-Owned Enterprises. *Journal of World Business*, 41(4), 344-355.
- Wright, S. L. (2014). Coping With Loneliness at Work. Addressing Loneliness: Coping, Prevention and Clinical Interventions, Edition: 1, Chapter: 8, Publisher: Psychology Press, Editors: Ami Rokach, Ami Sha'ked, 123-134.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in The Workplace*. (Unpublished Doctor of Philosophy). 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), 59-68.
- Yılmaz, E. & Altnok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.
- Yurcu, G. & Kocakula, Ö. (2015). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yalnızlığının Özel İyi Oluş Üzerine Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 30-41.
- Yücel, C. & Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.