

Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Örgütsel Yalnızlık Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma

The Effect of Perception of Organizational Loneliness on Organizational Commitment: A Research in the Banking Sector

Sema Yolaç* , Beril Omuz**

Öz

Bu çalışmanın amacı, örgütsel yalnızlık algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesidir. İş görenin kendini örgüt içinde yalnız hissetmesi, örgütsel bağlılığını azaltabilmektedir. Örgüte bağlılığı azalan bireyin performansının düşmesi, örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Buna karşılık, örgüt içinde iletişim kurabilen, kendini örgütün başarılı ve önemli bir üyesi olarak işgörenin örgütsel bağlılığı yüksek olmaktadır. Çalışanın örgütsel bağlılığı arttıkça, performansı ve verimlilik düzeyi de artmaktadır. Böylelikle kişi hem yalnızlık duygusundan kurtulmakta hem de örgütün verimliliğine katkı sağlamaktadır. Çalışma, sosyal mübadele teorisine dayanmaktadır. Teoriye göre bireyler sosyal ilişkilere, ödüllendirilme beklentisi ile girmektedir. Birbirleriyle etkileşim halinde olan çalışanlar kendilerini örgüt içerisinde yalnız hissetmemekte ve bu ilişkilerinden maddi faydanın yanı sıra sosyal bir fayda da sağlayabilmektedir. Kendini örgütün önemli bir parçası olarak gören çalışanın bağlılığı artmakta; beklentilerinin yeterli düzeyde karşılanmadığını düşünmesi durumunda da bağlılığı zayıflayabilmektedir. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 387 bankacılık sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Verilerin analizinde SPSS 25 programı kullanılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel yalnızlık, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık

Jel Sınıflandırması

M12, M19

Abstract

The aim of this study is to examine perception of the effect of organizational loneliness on organizational commitment. An employee's loneliness inside the organization may decrease his organizational commitment. The decreased performance of such an employee effects the organization's productivity in the negative direction. In contrast, an employee who is able to communicate within the organization, who sees himself as a successful and important part of the organization has a higher commitment. As an employee's level of commitment increases, his performance and productivity increase, too. This way, an individual both avoids the feeling of loneliness and contributes to the productivity of the organization. The

* **Sorumlu Yazar:** Sema Yolaç (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye.
E-posta: syolac@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-5823-6097

** Beril Omuz (Yüksek Lisans Öğrencisi), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Programı, İstanbul, Türkiye.
E-posta: berilomuz@gmail.com

Atf: Yolaç, S. ve Omuz, B. (2020). Örgütsel yalnızlık algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *EKOIST Journal of Econometrics and Statistics*, 33, 83-98. <https://doi.org/10.26650/ekoist.2020.33.851201>

work is based on the social exchange theory. The theory states that individuals take part in social interactions with the expectation of being rewarded. Employees who interact with each other do not feel lonely in the organization, and they can gain social as well as financial benefits from these relationships. The loyalty of the employee who sees himself as an important part of the organization increases. On the other side, if he thinks that his expectations are not met sufficiently, his loyalty may weaken. The convenience sampling method was used to make up the sample space of the research, which consists of 387 banking sector workers. The SPSS 25 Program was used for data analysis. As a result of the regression analysis, it was found that the emotional deprivation dimension of organizational loneliness has a statistically significant and negative effect on affective commitment. In addition, it is seen that the emotional deprivation dimension of organizational loneliness has a statistically significant and negative effect on the normative commitment.

Keywords

Organizational loneliness, organizational commitment, affective commitment, normative commitment

JEL Classification

M12, M19

Extended Summary

Employees are affected by the working environments in which they operate, and their social relations in these environments. Communication problems and barriers which occur between employees and people that they are in constant interaction with and have to spend time together in business life -such as colleagues, managers and assistants- can cause employees to feel lonely. Individuals who feel lonely within a certain group or organization may exhibit behaviors such as alienation, self-isolation, decreased performance, decreased commitment and quitting. Employees with a low level of commitment to the organization they are in have a negative effect on the productivity of the organization. In contrast, the organizational commitment of an employee who sees himself as an important member of the organization, who can communicate within the organization, is high. However, if he thinks his expectations are not met sufficiently, his commitment to his organization may decrease. A strong loyalty relationship that employees will establish with their organizations is important for the continuity of the work and productivity.

This research was carried out to examine the effect of perception of organizational loneliness on organizational commitment. The work is based on the social exchange theory. According to the theory, individuals enter social relationships with the expectation of being rewarded. Thinking the organization will benefit them can help a person develop loyalty to his organization. Having healthy relationships that employees will establish in line with their mutual benefits and expectations can eliminate the perception of organizational loneliness. The commitment of employees who do not experience loneliness is at a higher level.

The organizational loneliness scale consists of two dimensions: emotional deprivation and social companionship. The emotional deprivation dimension is related to the loneliness felt by the person in the relationships he/she establishes. Factors such as communication barriers experienced in the work environment and

inability to establish healthy interactions have an effect on emotional deprivation. An employee who feels lonely may feel useless, powerless and abandoned. As a result, they may react with such behaviour as cutting out communication, isolating themselves from the environment or being cold to those around them. The social companionship dimension is related to the structure of one's relationships in the work environment. The inadequacy of the social environment that he can relate to, such as his colleague or peer, causes a feeling of loneliness. The person in business life necessarily has a social environment with which he interacts. Behaviors that can be seen as friendship, interaction, cooperation and solidarity in this social environment contribute to the development of social companionship. In the absence of such environments, the person feels lonely and therefore his ties with the organization he is a member of may weaken.

The organizational commitment scale consists of affective, normative and continuance commitment dimensions. Affective commitment refers to the employee's seeing himself as a member of the organization and establishing an emotional bond with the organization. Normative commitment refers to the continuation of an individual's relationship with the organization for moral / ethical reasons. Continuance commitment is considered as choosing to stay in the organization for economic reasons. Existence of high organizational commitment shows that there is a strong bond between the employee and the organization. Feeling such a strong commitment, the employee internalizes the organizational goals and behaves as the organization wants. As a result, besides moral gains such as success, appreciation and being cared for, they also gain financial gains such as salary increases and promotions. The behaviors of employees in accordance with their level of commitment to the organization significantly affect the efficiency of the organization and the sustainability of its activities.

In the study, first, organizational loneliness and organizational commitment issues were examined theoretically. Then, a research was conducted to reveal the effect of organizational loneliness on organizational commitment. The sample of the study consists of 387 banking sector employees, which was selected using the convenience sampling method. The SPSS 25 program was used to analyze the data. 70.5% of the participants (273) were women, 29.5% (114) were men. Exploratory factor analysis, reliability analysis, correlation analysis and regression analysis were performed in the study. As a result of the regression analysis, it was determined that the emotional deprivation dimension of organizational loneliness has a significant and negative effect on the affective and normative commitment.

As a result, the level of commitment of employees to the organization gains importance in today's world where conditions are changing rapidly. The loneliness of the employee decreases his organizational commitment. On the other hand,

the employee who has the opportunity to communicate and socialize effectively within the organization does not feel lonely. The level of commitment of these people to the organization is also high. Thus, the increase in the performance of the employees affects the productivity of the organization positively. For this reason, the development and structuring of working conditions in which the person does not feel lonely emerges as an important situation for both the employee and the organization.

Örgütsel Yalnızlık Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma

Belirli bir örgüt ya da grup içerisinde, bireyin fiziksel ya da ruhsal olarak yalnız kalması ya da kendini yalnız hissetmesi, çalışma hayatı açısından önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Birlikte zaman geçirmek zorunda olduğu çalışma arkadaşları, yöneticileri 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 kendini bu sosyal çevreden soyutlamakta ya da iletişim kurmaktan kaçınmaktadır. İlişki kurma, kendini ifade etme ve bağ kurma gibi kavramları içine alan sosyalleşmenin beklenen düzeyde gerçekleşmemesi durumunda yalnızlık algısı söz konusu olabilmektedir.

İş hayatında yalnızlaşan çalışanların karşılaştığı aidiyet ve güven sorunu, performanslarını ve örgüte bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kendini ait olduğu gruptan dışlanmış hissedenen bireyin, örgüte bağlılığı zarar görebilmekte, bu süreç işten ayrılma ile sonuçlanabilmektedir. Halbuki örgüt içinde iletişim kurabilen, kendini örgütün önemli bir üyesi olarak işgörenin örgüte bağlılığı yüksek olmaktadır. Çalışanların örgütleri ile kuracakları güçlü bir bağlılık ilişkisi, yapılan işin sürekliliği ve verimlilik açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle işgörenlerin örgüt içerisinde uyumlu ve verimli çalışabilmesi için gerekli sosyal ve psikolojik ortamın sağlanması önemli olmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel yalnızlık algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmada öncelikle ilgili kavramlara ilişkin teorik açıklama yapılmıştır. Daha sonra örgütsel yalnızlığın örgütsel bağlılığa etkisini içeren analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Örgütsel Yalnızlık

İşgörenler için çalışma ortamları ve bu ortamlarda oluşan sosyal çevreleri önem taşımaktadır. Çalışma ortamındaki olası huzursuzluk ya da karmaşa hali diğer çevreleri de etkilemektedir. Çalışma arkadaşları, yöneticileri ya da yardımcıları gibi sürekli etkileşim halinde bulunduğu diğer çalışanlarla ilişkilerinde yaşanan aksaklıklar ya da iletişim engelleri, bireylerin yalnızlık hissetmesine neden olabilmektedir. Bazen de birey, kişisel özellikleri nedeniyle yalnızlığa meyilli olabilmektedir. Bunun sonucu olarak da, mutsuzluk, huzursuzluk, kaygının yanı sıra örgütten uzaklaşma, kendini soyutlama, dışlanma ve hatta işten ayrılma gibi durumlarla karşılaşabilmektedir.

Örgütsel yalnızlık, işgörenlerin kişisel yalnızlıklarından farklı olarak, iş hayatında yaşadıkları yalnızlık şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel yalnızlık, bireylerin içinde bulunduğu sosyal çevre tarafından görmezden gelinmesi ya da dışlanması olarak ifade edilmektedir (Wright, Burt ve Strongman, 2006, s. 59). Bireylerin iş ortamlarında karşılaştıkları yalnızlık, bireyin içinde bulunduğu örgütte kendi

başına bırakılma, dışlanma ve bir başınlık durumunu ifade etmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013, s. 59-69). Günlük yaşamında sağlıklı bir ruhsal yapısı olan ve mevcut çevresiyle iletişimde bir sorun yaşamayan bireyler de iş ortamında örgütsel yalnızlıkla karşılaşabilmektedir. Bu durum bireyin kendini örgütün ya da grubun dışında hissetmesine neden olmaktadır (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009, s. 272).

Örgütsel yalnızlık, bireylerin çalışma performansları ve verimlilikleri üzerinde etkilidir. Dışlanma sonucunda yalnızlaşan çalışan örgüte karşı yabancılaşmakta ve güven sorunu yaşayabilmektedir. Bunun sonucu olarak bireyin hem kişisel sorunlarıyla baş etmesi hem de örgüt içinde iletişim kurmaya çalışması, işle ilgili konuları gözden kaçırabilmesine, hata yapmasına ve performansının düşmesine neden olabilmektedir (Özçelik ve Barsade, 2011, s. 1-6).

Örgütsel yalnızlık, bireyle örgüt arasındaki bağın kurulmasında ve aidiyetin oluşmasında önemli bir belirleyicidir. Kendini örgütün dışında hisseden, örgütle ve diğer çalışanlarla sağlıklı ilişkiler kuramayan bireyler, örgüt kurallarına ve sisteme karşı davranışlarda bulunabilmektedir. Örgütsel açıdan yalnızlaşan bireylerin, iletişim ve yardımlaşma açısından karşılaşacağı sorunlar neticesinde, başarısızlık ve iş kaybı yaşaması da söz konusudur (Lam ve Lau, 2012, s. 4267-4278).

Örgütsel yalnızlığı etkileyen unsurlar bireyin kendi kişisel özellik ve davranışlarının yanı sıra içinde bulunduğu örgütün yapısı ile de ilişkilidir. Wright'a göre, çalışma hayatında yalnızlığı etkileyen unsurlar, kültür, aile desteği, sosyal destek, kişilik özellikleri, utangaçlık, özgüven, karamsarlık, kendine odaklanma, yaş ve gelir durumu şeklinde sıralanmaktadır. Wright, kişilerin iç dünyasında yaşamış olduğu yalnızlığın ve yalnızlığa yatkınlığın, örgütsel yalnızlıkta etkili olduğunu belirtmektedir. Wright'a göre yöneticiler, alt kademede yer alan çalışanlarla mesafeyi korumak için bilinçli bir yalnızlık yaşamaktadırlar (Wright, 2005, s. 46).

Çalışma ortamının fiziksel olarak yetersizliği, çalışanların rol ve görevlerinin açık olarak tanımlanmamış olması ya da bu roller ve görevler arasında çatışma kaynağı olabilecek düzensizlikler, yalnızlığa neden olan örgütsel faktörler arasındadır. Ayrıca, çalışanların birbirleriyle gruplaşması ya da rekabet içinde olması, yöneticilerin yaklaşımları, iş yükünün fazlalığı, işten çıkarılma korkusu, kariyer ve yükselmenin önündeki engeller ile ücretlerin yetersizliği gibi faktörler, çalışanlarda kaygı ve stres yaratmaktadır. Buduygular işgörenlerin yalnızlık hissetmesine, örgütten uzaklaşmasına ve bağlılığının zayıflamasına neden olabilmektedir. Bunun sonucunda çalışanlar arasında bilgi alışverişi ve yardımlaşmanın ortadan kalkmasıyla, verimlilikte azalma ve örgütün bütününe etkileyecek olumsuz sonuçlar yaşanabilmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s. 140). Yalnızlık duygusunun bireyin çalışma performansını ve verimliliğini olumsuz etkilemesi, kişinin öfkeli ya da kaygılı davranmaya başlaması halinde çözüm yolu olarak, örgütle bağın koparılması da seçilebilmektedir.

Örgüt içinde etkin bir iletişim ağının varlığı, 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, s. 50-71).

Örgüt iklimi, yalnızlığın engellenmesinde önemli bir role sahiptir. Olumlu bir örgüt iklimi ve çalışanlar arasında sağlıklı bir etkileşim neticesinde, öğrenme, yaratıcılık, çalışan performansı ve verimlilik artmaktadır. Olumlu sosyal ilişkilerin yöneticiler tarafından desteklenmesi durumunda, çalışanların yalnızlık algısı azalmaktadır (Erdil ve Ertosun, 2011, s. 521). Bell, Roloff, Van Camp ve Karol (1990), iş yerindeki zor ve olumsuz koşulların bireylerin yaşadıkları yalnızlık algısı ile doğru orantılı olduğunu ve bu koşullarda çalışanların daha fazla yalnızlık yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Buna ilave olarak örgütsel yalnızlık ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışan ilişkilerinden doğan kavramdır. Bu ilişkinin sağlıklı olması, çalışanın kendini örgüte bağlı hissetmesine, örgüt açısından da çalışana olan güvenin artmasına ve işin sürekliliğine katkı sağlamaktadır (Çöl, 2004, s. 2). 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 arttıkça, çalışma performansları ve verimlilik düzeyleri yükselmektedir (Tamer, İyigün ve Sağlam, 2014, s. 189).

İşgörenin örgüte karşı ilgisi, sadakati ve örgütün değerlerini benimsemiş olması bağlılık açısından önemlidir. Örgüt ile çalışan arasında kurulacak bağ, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası ve önemli bir unsuru olarak görmelerini sağlamaktadır (Erkmen ve Şerik, 2007, s. 108). Örgüte bağlı çalışanlar, örgütten ayrılmaktan kaçınırlar (Razzaq, Ayub, Arzu ve Aslam, 2013, s. 75).

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutta ele alarak, her bir boyutun davranışlar üzerinde farklı etkiler yaratabileceğini, örgütle çalışan arasındaki bağın da farklı düzey ve şekillerde gerçekleşebileceğini ifade etmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991, s. 61-89).

Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modelinin boyutları şu şekilde açıklanabilir (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014, s. 48):

- **Duygusal Bağlılık Boyutu:** Çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ve örgütle arasında duygusal bir bağın kurulmasını ifade etmektedir. Bu durumda çalışan, söz konusu örgütte çalışmaktan mutlu olmakta ve kendini önemli hissetmektedir.

- **Normatif Bağlılık Boyutu:** Çalışanların ahlaki/etik faktörlere bağlı olarak örgütle ilişkilerini sürdürmek durumunda olmasıdır.
- **Devam Bağlılığı Boyutu:** Çalışanın örgütle olan ilişkisini maddi faktörler üzerine kurmasıdır.

Cinsiyet, yaş ve eğitim gibi kişisel faktörlerin dışında örgütün yapısı ve çevresini kapsayan örgütsel faktörler de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışanların örgüt içerisinde kullandıkları alanların fiziksel özelliği, örgütün teknik açıdan yeterliliği ya da yapılan işin çalışma ortamıyla uyumu gibi faktörler çalışanın kendini örgüt içinde güvende ve rahat hissetmesini sağlamaktadır. Çalışma arkadaşları, yöneticiler, örgüt içi hiyerarşi, görev ve rollerin tanımlanması, yapılan işin niteliği ve önemi, ücret politikaları ve örgüt kültürü gibi faktörler de çalışanın örgütle olan ilişkisi üzerinde etkilidir (Meyer ve Allen, 1991, s. 64).

Örgüt dışı faktörler; profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, işsizlik oranları ve ülkenin mevcut sosyo-ekonomik koşulları şeklinde sıralanmaktadır. Çalışanlar, belirli alanda ya da iş kolunda profesyonelleşmelerine bağlı olarak mevcut örgütle 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 (İnce ve Gül, 2005, s. 84).

Örgütsel bağlılığın yüksek olması, çalışan ile örgüt arasında kuvvetli bir bağ kurulmasına neden olur. Bu seviyede çalışan kendisini örgütle özdeşleştirmekte ve birlikte hareket etmektedir. Örgütte süreklilik ve işe devam konusunda istekli olan çalışan aynı zamanda örgütün hedef ve değerlerini de içselleştirerek örgütle aynı doğrultuda davranışlarda bulunur. Bu durumda çalışanlar için mesleki başarı, takdir, önemslenme gibi manevi kazançların yanı sıra maaş artışı, pozisyon değişikliği, ödül gibi maddi kazanımları da söz konusu olabilmektedir (Bayram, 2005, s. 136).

Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın amacı, çalışanların örgüt içerisinde yaşadıkları yalnızlık ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Değişkenler arasındaki ilişki sosyal mübadele teorisi ile açıklanabilir. Sosyal Mübadele teorisi, kişiler arasındaki sosyal ilişkileri bir kaynak değişimi olarak gören sosyal davranış teorisidir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005, s. 777). Teorinin temel varsayımına göre bireyler sosyal ilişkilere ödüllendirilme beklentisi ile girerler. Emerson, sosyal mübadele ilişkisinin devamı için karşılıklı bağlılığın önemli olduğunu vurgulamıştır (Bolat, Bolat ve Aytemiz Seymen, 2009, s. 219).

Çalışanların karşılıklı fayda ve beklentileri doğrultusunda kurdukları sosyal ilişkilerin sağlıklı olması, örgütsel yalnızlık algısını ortadan kaldırmaktadır. Birbirleriyle etkileşim halinde olan çalışanlar kendilerini örgüt içerisinde yalnız hissetmemekte ve örgütle olan ilişkisinden maddi faydaların yanı sıra sosyal bir fayda da sağlayabilmektedir. Örgüt içerisinde kendini değerli, başarılı ve örgütün önemli bir parçası olarak gören çalışan, kendini 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 bağlılığı zayıflayabilmektedir (Taştan, İşçi ve Arslan, 2014, s. 121-138).



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeline göre geliştirilen hipotezler şu şekilde sıralanabilir:

H1a: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H1b: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun, örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H1c: Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H2a: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H2b: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun, örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H2c: Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Yöntem

Kolayda örnekleme yöntemi ile toplanan anketin örneklemini, 273'ü kadın ve 114'ü erkek olmak üzere toplam 387 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma için toplanan verilerin analizinde SPSS 25 programı kullanılmıştır.

Araştırmada örgütsel yalnızlık algısını ölçmek için Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen, Doğan, Çetin ve Sungur tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş 16 sorudan oluşan iş yaşamında yalnızlık ölçeği kullanılmıştır (Doğan ve ark., 2009). Örgütsel Bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen, 18 ifade içeren ölçek kullanılmıştır (Meyer ve Allen, 1991; Hoşoğlu, 2012).

Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmaktadır.

Demografik Özellikler

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sonuçlara göre; katılımcıların %70,5'i kadın (273 kadın) ve %29,5'i erkektir (114 erkek). Yaş gruplarına göre dağılımlar incelendiğinde; 26-33 yaş arası çalışanların 133 kişi ve %34,4 oran ile en yüksek; 18-25 yaş arası 32 kişinin %8,3 oran ile en düşük paya sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %43,2'si bekâr ve %56,8'i evlidir. Eğitim düzeyleri değerlendirildiğinde; 239 üniversite mezunu %61,8 pay ile ilk sırada yer almaktadır. Aynı kurumda 10 yıl ve üzeri çalışanların oranı %28,9 (112 kişi) ile en yüksek paya sahiptir. Çalışma hayatında 20 yıl ve üzeri çalışanların %25,6 oran (99 kişi) ile en yüksek paya sahip olduğu görülmektedir.

Tanımlayıcı İstatistikler

Kline'a göre ölçeklerde yer alan sorulardan çarpıklık katsayısı için +3'ten büyük veya -3'ten küçük, basıklık katsayısı için de +10'dan büyük veya -10'dan küçük bir ifade yoksa veri setinin normal dağıldığı söylenebilir (Kline, 2016). Araştırmadan elde edilen veriler değerlendirildiğinde; örgütsel yalnızlık ölçeği için en düşük çarpıklık katsayısı -1,460, en yüksek çarpıklık katsayısı 1,475'tir. En düşük basıklık katsayısı -0,939, en yüksek basıklık katsayısı 3,755'dir. Örgütsel bağlılık ölçeği için en düşük çarpıklık katsayısı -0,813, en yüksek çarpıklık katsayısı 0,108'dir. Basıklık katsayıları değerlendirildiğinde, en düşük -1,108; en yüksek 0,106 olduğu görülmektedir. Tablo 1'de yer alan değerlere göre, verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1

Tanımlayıcı İstatistikler

Örgütsel Yalnızlık		
	Minimum	Maksimum
Çarpıklık	-1,46	1,475
Basıklık	-0,939	3,755
Örgütsel Bağlılık		
	Minimum	Maksimum
Çarpıklık	-0,813	0,108
Basıklık	-1,108	0,106

Güvenilirlik Analizi

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. Değişkenlere ilişkin Cronbach Alpha (α) değerleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2

Değişkenlerin Güvenilirlik Düzeyleri

Değişkenler	İfade Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi
Duygusal Yoksunluk (DY)	10	$\alpha= 0,90$
Sosyal Arkadaşlık (SA)	5	$\alpha=0,78$
Duygusal Bağlılık (DUB)	8	$\alpha= 0,89$
Normatif Bağlılık (NB)	3	$\alpha= 0,70$
Devam Bağlılığı (DEB)	4	$\alpha= 0,71$

Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkisini göstermek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır.

Korelasyon tablosu incelendiğinde, yaş ile medeni durum ($r=0.362$, $p<0,01$), kurumdaki hizmet yılı ($r =0.462$, $p<0,01$) ve çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı ($r=0.869$, $p<0,01$) arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Medeni durum ile kurumdaki hizmet yılı ($r=0.229$, $p<0,01$) ve çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı arasında pozitif ($r=0.360$, $p<0,01$) ilişki bulunmaktadır. Eğitim durumu ile kurumdaki hizmet yılı ($r=-0.193$, $p<0,01$) ve çalışma hayatındaki toplam hizmet yılı arasında negatif ($r=-0.156$, $p<0,01$) ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif ve anlamlı ($r=-0,406$, $p<0,01$) bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasındaki negatif ve anlamlı ($r=-0,171$, $p<0,01$) bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir. Bu nedenle **H1c** hipotezi test edilememiştir.

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında pozitif ve anlamlı ($r=0,272$, $p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında pozitif ve anlamlı ($r=0,123$, $p<0,05$) bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu nedenle **H2c** hipotezi test edilememiştir.

Tablo 3

Korelasyon Analizi

	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Kurumdaki 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	-0,021	0,002	-0,041	-0,037	0,002	-0,041	1				
SA	0,047	-0,046	0,088	0,102*	0,044	0,052	-0,596**	1			
DUB	0,138**	0,021	0,094	0,013	0,170**	0,219**	-0,406**	0,272**	1		
NB	0,074	-0,069	0,096	-0,022	-0,007	0,098	-0,171**	0,123*	0,420**	1	
DEB	-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, NB: Normatif Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı

Regresyon Analizi

Regresyon analizinde örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarının, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları üzerindeki etkisi ve bu etkinin yönü test edilmiştir.

Tablo 4’de **H1a** ve **H2a** hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucu yer almaktadır. Analiz sonucu, regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($F=38,321$; $p<0.001$). 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, **H1a** hipotezi desteklenmiştir.

Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi gözlenmemiştir ($p>0.05$). Bu durumda, **H2a** hipotezi desteklenmemiştir. Ayrıca, modelin açıklama gücü $R^2=0.408$ olarak bulunmuştur. Buna göre örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun, bağımlı değişken örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerindeki değişimi açıklama oranı %40,8’dir.

Tablo 4

Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık Boyutlarının Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık Boyutuna Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
Sabit		0,422	9.571	0,000***
Duygusal Yoksunluk	-0,379	0,067	-6.528	0,000***
Sosyal Arkadaşlık	0,046	0,076	0,797	0,426
R ² =0,408; F=38,321; p=0,000				
*p<0,05; **p<0,01; p<0,001				

Tablo 5’de, **H1b** ve **H2b** hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucu görülmektedir. Kurulan regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (F=5,906; p<0.05). Örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu görülmektedir (β =-0.151; t=-2,414; p<0.05). Bu sonuca göre **H1b** 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, **H2b** hipotezi desteklenmemiştir. Ayrıca, modelin açıklama gücü R²=0.030 olarak bulunmuştur. Buna göre örgütsel yalnızlığın, bağımlı değişken örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerindeki değişimi açıklama oranı % 3’tür.

Tablo 5

Örgütsel Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık Boyutlarının Örgütsel Bağlılığın Normatif Bağlılık Boyutuna Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
Sabit		0,473	7,291	0,000***
Duygusal Yoksunluk	-0,151	0,076	-2,414	0,016*
Sosyal Arkadaşlık	0,033	0,085	0,527	0,598
R ² =0,030; F=5,906; p=0,003				
*p<0,05; **p<0,01; *** p<0,001				

Sonuç

İşgören açısından çalışma hayatında sağlıklı bir iletişim ortamında sosyalleşmenin sağlanması önemli bir ihtiyaçtır. İlişki kurma, kendini ifade etme ve bağ kurma gibi alt kavramları olan sosyalleşmenin beklenen düzeyde gerçekleşmemesi durumunda yalnızlık algısı söz konusu olabilmektedir. İlgili araştırmalar yalnızlığın bireyin kişisel özelliklerine, aile yapısına, cinsiyetine ve yaş grubuna göre farklılaştığını ortaya koymuştur.

Çalışma hayatında sürekli etkileşim halinde bulunduğu diğer bireylerle ilişkilerinde yaşanan aksaklıklar ya da iletişim engelleri, işgörenlerin yalnızlık hissetmesine neden olabilmektedir. Bazı durumlarda birey, kişisel özellikleri nedeniyle kendini bu sosyal çevreden soyutlamakta ya da iletişim kurmaktan kaçınabilmektedir. Belirli

bir örgüt ya da grup içerisinde, bireyin fiziksel ya da ruhsal olarak yalnız kalması ya da kendini yalnız hissetmesi, iş hayatı açısından önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Birey; mutsuzluk, huzursuzluk, kaygı gibi duyguların yanı sıra, bağlı olduğu grup ya da örgütten uzaklaşma, kendini soyutlama ve işten ayrılma davranışları gösterebilmektedir. Bu durum hem çalışan, hem de işletme açısından verimlilik kaybına neden olmaktadır.

Bu araştırmada örgütsel yalnızlığın, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu etki, kişiler arasındaki sosyal ilişkileri bir kaynak değişimi olarak gören sosyal mübadele teorisiyle açıklanabilmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre, çalışanın hissettiği örgütsel yalnızlık duygusunun artması, örgütsel bağlılık seviyesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Çalışma ortamında sağlıklı iletişim kurulamaması ya da ilişki kurulacak bir sosyal ortamın bulunmaması gibi nedenlerle çalışanın örgütüyle bağ kurması zorlaşabilmektedir. Örgütsel açıdan yalnızlaşan bireylerin, iletişim ve yardımlaşma açısından karşılaşacağı sorunlar neticesinde, başarısızlık ve iş kaybı yaşamaları da söz konusudur. İşgörenin yalnızlık duygusu hissetmeden, iletişim kurabildiği bir örgüt ortamı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Bunun sonucunda kişinin performansı ve verimliliği artmaktadır. Bu nedenle örgütün hedefine ulaşmasında örgütsel bağlılık kavramı önemli bir role sahiptir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Bakır, A., & Aslan, M. (2017). Examining the relationship between principals' organizational loneliness and job satisfaction levels. *European Journal of Education Studies*, 3(6), 50-71. doi:10.5281/zenodo.572344
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, s. 59-139.
- Bell, R., Roloff, M., Camp, K. V., & Karol, S. (1990). Is it lonely at the top? career success and personal relationship. *Journal of Communication*, 40(1), s. 9-23. erişim adresi: <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1990.tb02247.x>

- Bolat, O.İ., Bolat, T., & Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239. erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/857111>
- Coyle-Shapiro, J.-M., & Conway, N. (2005). Exchange relationship: an examination of psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774-781. doi:10.1037/0021-9010.90.4.774
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the international structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2). erişim adresi: <http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cit=6&sayi=2&yil=2004>
- Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Erdil, O., & Ertosun, Ö. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, s. 505-525. doi:10.1016/j.sbspro.2011.09.091
- Erkmen, T., & Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 7(28), 107-119.
- Hoşoğlu, S. (2012). Çalışanların örgüte bağlılıkları ile liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kline, R. (2016). *Principles and practice of structural equation modelling* (Fourth edition). New York: Guilford publications.
- Lam, L., & Lau, D. (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Örücü, E., & Kışlalıoğlu, R. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Özçelik, H., & Barsade, S. (2011). Work loneliness and employee performance. *Academy of Management Proceedings*. erişim adresi: <https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/ambpp.2011.65869714>
- Razzaq, A., Arzu, A. A., & Aslam, M. (2013). The nexus between technological learning, downsizing, employee commitment and organizational performance. *Business Management Dynamics*, 2(10), 74-80.
- Tamer, İ., İyigün, N., & Sağlam, M. (2014). Örgüt kültürünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi: bir perakende işletmesi çalışanları üzerinde araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(8), 187-202.

- Taştan, S., İşçi, E., & Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(19), 121-138.
- Wright, S. (2005). Loneliness in the workplace. (Doctoral dissertation, Universty of Canterbury, New Zeland). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/29488030_Loneliness_in_the_Workplace
- Wright, S., Burt, C., & Strongman, K. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zeland Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*(3), 52-59.