

## İŞ YERİ YALNIZLIĞININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: KONYA VE KIRIKKALE İMALAT SANAYİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### Özet

#### Dr. Öğr. Üyesi Ferda ÜSTÜN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İİBF,  
İşletme Bölümü



0000-0002-7397-8048

#### Emine Gül EFE YAMAN

Lisansüstü Öğr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi,  
Sosyal Bilimler Enstitüsü



0000-0002-6480-8995

Bu araştırmanın amacı KOBİ niteliğindeki imalat sanayi çalışanlarının hissettikleri iş yeri yalnızlığının örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini tespit etmektedir. Çalışanların örgüt içinde sağlıklı ilişki kuramayışını ifade eden ve negatif ve yıkıcı bir duygu durumu ifade eden yalnızlığın, örgütsel bağlılık duygusu üzerindeki etkilerinin belirlenmesi önemli görülmektedir. Daha iyi olanaklar sunulsa bile çalışanın örgütünde kalmaya ilişkin niyetini ifade eden bağlılık örgütleri birçok negatif sonuçtan korumaktadır. Araştırmanın verileri Konya ve Kırıkkale Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 320 KOBİ çalışanından elde edilmiştir. Tarama modeli benimsenen araştırmanın, verilerinin analizinde çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş yeri yalnızlığının duygusal yalnızlık alt boyutunun duygusal bağlılığı; sosyal yalnızlık boyutunun ise örgütsel bağlılığın tüm boyutlarını (duygusal, devam ve normatif) negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Yeri Yalnızlığı, Duygusal Yalnızlık, Sosyal Yalnızlık, Örgütsel Bağlılık

**Jel Kodları:** M5, M10

## THE EFFECT OF LONELINESS AT WORK ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON MANUFACTURING INDUSTRY EMPLOYEES

### Abstract

**Dr. Öğr. Üyesi Ferda ÜSTÜN**

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Department of Business



0000-0002-7397-8048

**Emine Gül EFE YAMAN**

Master Degree (Student), Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Social Sciences Institute



0000-0002-6480-8995

The purpose of this research is to determine the effects of the loneliness perceived by SMSE manufacturing industry employees on their organizational commitment. It is important to determine the effects of loneliness, which expresses the employees' inability to establish a healthy relationship within the organization, and which expresses a negative and destructive emotion, on the sense of organizational commitment. Even if better opportunities are offered, loyalty organizations expressing their intention to stay in the organization protect them from many negative consequences. The data of the study were obtained from 320 SMSE employees operating in Konya and Kırıkkale Organized Industrial Zone. Multiple regression analysis was used in the analysis of the data of the research, the survey model of which was adopted. As a result of the analyzes, it was determined that the loneliness of the emotional loneliness of the workplace loneliness and the loneliness of the social status negatively and significantly affect all dimensions of the organizational loyalty (emotional, continuing and normative).

**Key Words:** Workplace Loneliness, Emotional Loneliness, Social Situation Loneliness,

Organizational Commitment

**Jel Classification:** M5, M10

## GİRİŞ

Ekonomik temelli olmasına karşın küreselleşme sosyal hayatı, çalışma hayatını, işçi-işveren ilişkilerini ve hatta hukuki yapıları temelinden etkileyen bir dönüşüm ve değişim süreci yaratmıştır. Zaman içinde meydana gelen değişimlerden hem örgütsel yapı ve süreçler, hem çalışanlar hem de müşteriler payını almıştır. İş ve iş yapma süreçlerindeki değişim, örgütleri bilinen hantal, bürokratik ve bireysel performansın önem arz ettiği mekanik yapılardan uzaklaştırmış; işbirliğinin önem arz ettiği, ekip ve takım odaklı, esnek, organik yapılara dönüştürmüştür. Bu yapılar içinde değer yaratan çalışanlardan etkin şekilde yararlanmanın ön koşulu ise onların ekonomik ihtiyaçlarının yanı sıra sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını etkin şekilde karşılamaktır.

Örgütlerin en önemli kaynağını oluşturan çalışanların memnuniyeti performans üzerinde belirleyici bir güce sahiptir. Örgüt-üye uyumunun sağlandığı örgütlerde çalışanların örgüt yararına katkı sağlayacak düşünce, fikir ve görüşlerini paylaşma ve iş birliği yapma eğilimi artmaktadır. Bireysel yetenek ve tecrübelerin kolektif bir başarıya dönüşmesini arzu eden örgütler buna uygun bir örgüt kültürü ve iklimi yaratmak ve sürdürmekle yükümlüdür. Örgütsel başarı ve performans üzerinde önemli etkiye sahip olan ve çalışanları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak negatif etkileyen iş yaşamında yalnızlık olgusu örgütsel davranış yazınında uzun süredir dikkat çeken konulardan biridir. Yalnızlık, bireylerin içinde olmak istedikleri sosyal ilişkilerden uzak kalmaları nedeniyle ortaya çıkan ve rahatsızlık hissi yaratan psikolojik bir olgudur. Diğer duygular gibi yalnızlıkta her an her yerde deneyimlenebilen, uzun vadede yıkıcı ve negatif etkileri bulunan bir duygudur. Bu anlamda bireylerin birçok duyguyu bir arada yaşamalarına olanak veren iş yerleri zaman zaman çalışanları yalnızlığa iten örgütsel ve bireysel süreçleri de içinde barındırmaktadır.

Sosyal yalnızlıktan farklı olarak iş yeri yalnızlığı sadece bireylerin çalıştıkları iş yerinde ortaya çıkmaktadır. Yani birey normal yaşantısında sağlıklı ve güvenilir ilişkilere sahip olsa da çalıştığı ortamda sağlıklı ilişki kurmakta bir takım zorluklar yaşayabilmektedir. Bu durum ise bireylerin iş ortamlarında yalnızlık ve soyutlanma hislerini deneyimlemelerine sebep olmaktadır (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009; Mercan vd., 2012: 214). Yalnızlık duygusu bireyin özel yaşamının yanı sıra iş yaşamı üzerinde de önemli etkilere sahiptir. İş yeri yalnızlığına ilişkin literatür incelendiğinde yalnızlık çalışmalarının, iş yerinde yalnızlık çalışmalarına oranla daha fazla olduğu görülmektedir (Keser ve Karaduman, 2014; Mercan vd., 2012; Silman ve Doğan, 2013; Sezen, 2014). İş yeri yalnızlığı çalışmalarının büyük bir bölümü bireylerin yalnızlık

düzeylerini belirlemeye odaklanırken (Buluş, 1997; Koçak, 2005; Hamamcı ve Duy; 2005; Kozaklı, 2006; Turan, 2010), kavramın örgütsel etki ve sonuçlarını belirlemeye yönelik çalışmaların da mevcut olduğu görülmektedir (Wright vd., 2006; Wright, 2005; Peng vd., 2017; Oğuz ve Kalkan, 2014; Eroğluer ve Yılmaz, 2015; Yılmaz ve Aslan, 2013; Şişman ve Turan, 2014).

Yapılan araştırmalarda iş yerinde yalnızlık duygusu yaşayan bireylerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığı azalmaktadır (Keser ve Karaduman, 2014). Ay (2015) çalışmasında iş yeri yalnızlığı, örgütsel sinizm ve istismarcı yönetim arasında pozitif ilişkiler tespit etmiştir. Yine Nartgün ve Demirer (2012) örgütsel sessizliğin boyutlarından olan savunmacı ve kabullenici sessizlik ile iş yerinde yalnızlığın duygusal ve sosyal yalnızlık boyutları arasında orta seviyede pozitif ilişkiler belirlemiştir. Demirbaş ve Haşit (2016) iş yeri yalnızlığının işten ayrılma niyetini; Mercan vd., (2012) ise kavramın sosyal fobi inançlarını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir (Kaplan, 2011). Yine Çetin ve Alacalar (2016) tarafından yapılan bir araştırmada arkadaş desteğinin iş yeri yalnızlığı üzerine negatif, aile bireylerinin desteklerinin ise iş yeri yalnızlığı üzerinde pozitif etkileri olduğu ortaya konmuştur.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan bağlılık ise örgütler için önem arz eden bir diğer kavramdır. Çalışanların bilgi, yetenek ve tecrübesini örgütsel amaç ve hedeflerin hayata geçirilmesinde kullanma isteğini belirten bağlılık, daha iyi bir fırsat olsa bile çalışanın örgütünden ayrılmak istemeyişidir. İş yapan bireylerle örgüt arasında yaratılması gereken uyumun bir işareti olan bağlılık kavramı, çalışan devir hızının meydana getirdiği negatif etkiyi yok etmede kullanılan en önemli faktörlerden biri olarak kabul görmektedir (Güçlü, 2006). Yalçın ve İplik (2005)'e göre örgütsel açıdan bağlılık seviyesi yüksek bireyler hem örgüte hem de üretime büyük katkı ve katılım sağlamaktadırlar (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009: 77). Balcı (2003) ise örgütsel açıdan bağlılığı yüksek bireylerin gerek örgüte uyum, gerekse iş doyumunu konusunda daha başarılı olduklarını belirtmektedir. Yine bu çalışanlar daha fazla sorumluluk üstlenmeye isteklidir. Balay (2000:2), örgütsel bağlılığı fazla olan bireylerin emirlere kendi isteği ile uyduklarını, amaç ve hedeflere ulaşma konusunda diğerlerinden daha istekli davrandıklarını ve beklentilerin üzerinde davranış sergilediklerini vurgulamaktadır.

Örgütlerin taklit edilemeyen, yegane kaynağını oluşturan çalışanların örgütlerine karşı hissedecekleri bağlılık birçok örgütsel süreç ve sonuç üzerinde etkiye sahiptir. Literatürde kavramın iş gören sessizliği (Eroğlu vd., 2011), örgütsel sinizm (Ergen,2015), örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2003), tükenmişlik (Çetin

vd., 2011), iş tatmini (Çekmecioğlu,2006; Porter vd., 1974), örgüt iklimi (Yüceler, 2005), örgütsel vatandaşlık davranışı (Demirel ve Aslan, 2008), işten ayrılma niyeti (Poyraz ve Kama, 2008), psikolojik bağlanma (O'Reilly ve Chatman, 1986), iş performansı (Meyer vd., 1989) gibi birçok değişken ile ilişkileri sıklıkla incelenmiştir.

Geçmişten günümüze insanı farklı ihtiyaçlar ve motivasyon öğeleri bağlamında değerlendiren araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların sonuçları insanın yalnızca para ile motive olamayacağını belirterek insanın sosyal yönüne vurgu yapmaktadır (Bkz. Hawthorne Araştırmaları, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, 1943). İnsanın sosyal yönüne dikkat çeken çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda sosyalleşme ve grup olma ihtiyacı örgüt içinde büyük önem arz etmektedir. Bu anlamda bireyin hissedeceği yalnızlık duygusunun uzun vadede birçok örgütsel çıktı ve süreci etkileyeceği söylenebilir. Wright (2005) iş yerinde yalnızlığın yarışmacı tutum, çalışma arkadaşları desteği, iş dışı destek, yönetici desteği, iş yükü, korku iklimi, topluluk ruhu, iş doyumunu, algılanan iş stresi, örgütsel bağlılık, yaşam doyumunu gibi ruhsal özelliklerle ilişkili olduğunu belirtmektedir (Mercan vd., 2012; 218). Örgütlerin başarısı üzerinde önemli etkiye sahip çalışanların örgütlerine ilişkin geliştirecekleri bağlılığın bir koşulu olduğu düşünülen iş yerinde yalnızlığın imalat çalışanları üzerindeki etkisinin belirlenmesi bu araştırmayı önemli kılmaktadır. Yine araştırma sonuçlarından elde edilecek sonuçların alan yazın ve uygulayıcılara yol göstereceğine ilişkin inanç araştırmanın motivasyonunu oluşturmaktadır.

Örgütlerin en önemli kaynağını oluşturan çalışanların örgütte kalmaya ilişkin eğilimleri üzerinde belirleyici bir güce sahip olan bağlılık kavramının iş yeri yalnızlığından olumsuz etkileneneğine ilişkin beklenti araştırma sorunsalını oluşturmaktadır. Literatürde yalnızlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda iş yeri yalnızlığının örgütsel bağlılığı negatif etkilediğini belirten çalışmalar bulunmaktadır (Wright, 2006; Ertosun ve Erdil, 2012; Ayazlar ve Güzel, 2014; Tabancalı ve Korumaz, 2015; Aykan vd., 2019). Ancak çalışmalarda iş yeri yalnızlığı ile birbirinden farklı bağlılık boyutlarının birlikte değerlendirildiği görülmüştür. Örneğin Yılmaz (2008) çalışmasında Balay (2000) tarafından geliştirilen uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarından oluşan bağlılık ölçeğini kullanmıştır ve değişkenler arasında pozitif etkileşim olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz (2008) okul müdürleri üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında okul müdürlerinin yalnızlık düzeyleri ile örgütsel bağlılığın uyum düzeyleri arasında pozitif; yalnızlık ile örgütsel bağlılığın içselleştirme ve özdeşleşme düzeyleri arasında ise negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Aykan, Karakuş ve Karakoç (2019) ise

çalışmasında duygusal yalnızlığın duygusal bağlılık (negatif yönde) ve normatif bağlılık (pozitif yönde) üzerinde, sosyal yalnızlığın da duygusal bağlılık (pozitif yönde) ve normatif bağlılık (negatif yönde) üzerinde etkisi bulunduğunu tespit etmiştir.

Tüm bu açıklamalar ve çalışmalar doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H<sub>1</sub>: Duygusal yalnızlık duygusal bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>2</sub>: Duygusal yalnızlık devam bağlılığını negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>3</sub>: Duygusal yalnızlık normatif bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>4</sub>: Sosyal yalnızlık duygusal bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>5</sub>: Sosyal yalnızlık devam bağlılığını negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>6</sub>: Sosyal yalnızlık normatif bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

## 1. YÖNTEM

### 1.1. Araştırmanın Örnekleme

Çalışan yalnızlığının örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın örneklemini Kırıkkale ve Konya İli Organize Sanayi Bölgesinde faaliyetlerine devam eden KOBİ niteliğindeki işletmelerin 320 çalışanından oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile toplanan verilerin anlaşılabilirliğini sağlamak adına yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. KOBİ niteliğindeki bu işletmelerin genel itibari ile küçük takım ve ekipler halinde çalışmalarını sürdürdüğü söylenebilir. Ekip ve takım içinde bireylerin hissedecekleri yalnızlığın performans üzerinde olumsuz etkiler yaratmasının yanı sıra örgütten ayrılmaya ilişkin niyeti de önemli ölçüde etkilediği düşünülmektedir. Bu anlamda bu çalışanların örgüt içinde hissettikleri yalnızlık ve bu yalnızlık duygusunun örgütsel bağlılıkları üzerinde nasıl bir etki yaratacağının belirlenmesi önem arz etmektedir.

### 1.2. Veri Toplama Aracı

İş yeri yalnızlığının ölçümü için Wright vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Doğan vd. (2009) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlığı olmak üzere iki boyuttan oluşan ölçek 5'li likert tipindedir. Ölçeğin sosyal durum yalnızlık boyutunda yer alan ifadeler "İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır", "İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılımım" şeklindedir. Ölçekte yer alan bazı ters uçlu sorular çalışanların kafasını karıştırmamak adına çevrilerek sorulmuştur. Örgütsel bağlılığın ölçümü için ise literatürde sıklıkla kullanılan Meyer-Allen (1984) tarafından

geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği tercih edilmiştir. Duygusal, devam ve normatif olarak üç boyuttan oluşan ölçek 17 sorudan oluşmaktadır.

İş yeri yalnızlığı ölçeği için hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı  $\alpha=0,91$ ; örgütsel bağlılık ölçeği için ise bu değer  $\alpha=0,87$ 'dir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş yeri yalnızlığı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğinin yapılarının doğrulanması amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır. İş yeri yalnızlığı ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)= ,871; Bartlett's küresellik değeri=1502,109,  $df=105$  olarak hesaplanmıştır. Ölçekte ifadelerden birinin iki boyuta birden dağıldığı görülmüştür. Bu ifadenin analizden çıkarılması sonucunda ölçeğin iki faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Buna göre iki faktörün toplam varyansın % 65,505'ini açıkladığı bulgulanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği için gerçekleştirilen analizde üç faktörlü orijinal ölçek yapısı elde edilmiştir. Bu faktörlerin ise toplam varyansın %85,444'ünü açıkladığı görülmektedir. Yine kullanılan ölçeklerin yapıları ve maddeleri ile ilişkilerini belirlemek için YEM kapsamında birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

İş yeri yalnızlığının iki boyutlu yapısının ifadeleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik yapılan ilk DFA analizi sonrasında beklenen uyum iyiliği değerleri elde edilememiştir. Ancak bir ifadenin analizden çıkarılması ile tekrarlanan analiz sonrasında ölçeğin minimum ki-kare değerinin ( $\chi^2= 193, 478$ ,  $df=73$ ,  $p=0.00$ ) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerleri ise  $RMSEA=0.08$ ,  $CFI=0.90$ ,  $NFI=,90$ ,  $IFI=,90$  ve  $TLI=,90$  olarak bulunmuştur. Yine araştırmanın bir diğer değişkeni olan örgütsel bağlılık ölçeğinin maddeleri ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan birinci düzey DFA'dan elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiştir. Ölçeğin duygusal bağlılık boyutuna ait iki ifadenin analizden çıkarılması ile minimum ki-kare değerinin ( $\chi^2= 282,961$ ,  $df=85$ ,  $p=0.00$ ) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerleri ise  $RMSEA=0.07$ ,  $CFI=0.93$ ,  $NFI=,90$ ,  $IFI=,93$  ve  $TLI=,91$  olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri üç faktörlü modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Ölçeklere ilişkin uyum indeksleri Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1:** Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek/ İndeksler	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	CFI	NFI	TLI	IFI	RMSEA
İşyeri Yalnızlığı	193,478	73	,00	2,650	,90	,90	,90	,90	,08
Örgütsel Bağlılık	282,961	85	,00	3,329	,93	,90	,91	,93	,07

Marsh, Balla ve McDonald 1988; Byrne, 2001; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Tabachnick ve Fidell, 2007.

## 2. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların %94,6'sının erkek; %46,2'sinin 31-41 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yine bu çalışanların %90'ının evli olup; %51,5'i ilköğretim mezunudur. Çalışanların deneyim süreleri incelendiğinde, %52,3'ünün 6-10 yıl arasında, %27,7'sinin ise 11-20 yıl arasında deneyime sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmanın sonraki bölümünde ise iş yeri yalnızlığı ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarına (duygusal, devam ve normatif) ilişkin verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyon incelenmiştir. Bu analizlere ilişkin veriler tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2:** İşyeri yalnızlığı ve Duygusal bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Arit. Ort.	St. Sap.	DY	SY	DUY	DEV	NOR
DY	3,09	,87	1				
SY	3,26	,63	,339**	1			
DUY	2,24	,51	-,346**	-,646**	1		
DEV	2,81	,71	-,305**	-,496	,259**	1	
NOR	2,43	,77	-,295**	-,636**	,373**	,290**	1

DY=Duygusal yalnızlık, SY=Sosyal yalnızlık, DUY=Duygusal bağlılık, DEV=Devam bağlılığı, NOR=Normatif bağlılık

\*\* İlişkinin %1 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (p<0,01).



Tablo 2 incelendiğinde, iş yeri yalnızlığının alt boyutları olan duygusal ve sosyal yalnızlığın örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan analize ilişkin katsayıların istatistiki olarak anlamlı ( $p < 0,01$ ) olduğu görülmektedir. Buna göre iş yeri yalnızlığının alt boyutu olan duygusal yalnızlık ile duygusal bağlılık ( $r = -,34$  ve  $p = 0,01$ ), devam bağlılığı ( $r = -,30$  ve  $p = 0,01$ ) ve normatif bağlılık ( $r = -,29$  ve  $p = 0,01$ ) arasında negatif yönlü orta düzeyde korelasyon tespit edilmiştir. Yine iş yeri yalnızlığının diğer alt boyutu olan sosyal yalnızlık ile devam bağlılığı ( $r = -,49$  ve  $p = 0,01$ ), normatif bağlılık ( $r = -,63$  ve  $p = 0,01$ ) ve duygusal bağlılık ( $r = -,64$  ve  $p = 0,01$ ) arasında negatif yönlü anlamlı korelasyon tespit edilmiştir. Değişkenlere ilişkin ortalamalar incelendiğinde genel itibari ile çalışanların iş yeri yalnızlığına ilişkin verdikleri cevaplara ilişkin skorlar ( $ort = 3,09$ ) ortalamanın üzerinde seyretmektedir. Yine bu çalışanların daha çok sosyal yalnızlık hissettikleri görülmektedir ( $3,26 > 3,09$ ). Bununla birlikte çalışanların devam ve normatif bağlılığa ilişkin cevap skorları ortalama değer olan 2,5'un üzerinde seyrederken; duygusal bağlılık cevap ortalamaları 2,24 olarak ortalamanın altında seyretmektedir. Buna göre en yüksek ortalamanın devam; en düşük ortalamanın ise duygusal bağlılığa ait olduğu görülmektedir. Araştırma bulguları artan iş yeri yalnızlığının çalışanların bağlılık düzeylerini azaltacağına işaret etmektedir.

## 2.1. Hipotez Testi Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi adına çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Buna göre gerçekleştirilen analizler ve sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 3.** İş yeri Yalnızlığının Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Değişkenler		Model Özeti		Anova		Katsayılar		
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R <sup>2</sup>	F	p	β	T	p
Duygusal Yalnızlık	Duygusal Bağlılık	,660	,435	48,964	.000	-,144	-8,425	,000
Sosyal Yalnızlık						-,597	-2,033	,044

Tablo 3'te yer alan çoklu doğrusal regresyon analizindeki R<sup>2</sup> determinasyon katsayısı değerine göre örgütsel bağlılıkta meydana gelen değişikliklerin %43'ü ( $R^2 = .435$ ) bağımsız değişkenler olan duygusal ve sosyal yalnızlık tarafından açıklanmaktadır. F değeri oluşturulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ( $F = 48,964$ ;  $p < ,01$ ). Buna göre iş yeri yalnızlığının duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık alt boyutunun duygusal bağlılık üzerinde negatif ( $\beta = -,144$ ;  $t = -8,425$ ;  $p = .000$ ;  $\beta = -,597$   $t = -2,033$ ;  $p = .000$ ) anlamlı etkiye

sahip olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlere ait  $\beta$  değerlerine dayanarak sosyal yalnızlığın duygusal bağlılığı etkileyen en önemli bağımsız değişken olduğu söylenebilir. Araştırma bulgularına göre duygusal yalnızlıkta meydana gelen bir birimlik değişim duygusal bağlılıkta  $-1,144$  birimlik; sosyal yalnızlıkta meydana gelen bir birimlik değişim ise  $-0,597$  birimlik bir azalmaya neden olmaktadır. Bu anlamda sosyal yalnızlığın duygusal bağlılık üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.** İş yeri Yalnızlığının Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi

Değişkenler		Model Özeti		Anova		Katsayılar		
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R <sup>2</sup>	F	p	$\beta$	T	p
Duygusal Yalnızlık	Devam Bağlılığı	,517	,267	23,180	.000	-,155	-1,921	,057
Sosyal Yalnızlık						-,444	-5,496	,000

Tablo 4'te yer alan çoklu doğrusal regresyon analizindeki R<sup>2</sup> determinasyon katsayısı değerine göre örgütsel bağlılıkta meydana gelen değişiklerin %26'sı (R<sup>2</sup>=,267) bağımsız değişken olan iş yeri yalnızlığı tarafından açıklanmaktadır. F değeri incelendiğinde oluşturulan modelde anlamlı olduğu görülmektedir (F=23,180; p<,01). Buna göre iş yeri yalnızlığının sosyal yalnızlık alt boyutunun devam bağlılığı üzerinde negatif ve anlamlı bir etki yarattığı görülmektedir ( $\beta=-,444$ , t=-5,496, p<,001). Bulgular sosyal yalnızlıktaki bir birimlik artışın devam bağlılığında  $-0,444$  birimlik bir azalmaya neden olacağına işaret etmektedir. Yine araştırma bulguları iş yeri yalnızlığının duygusal yalnızlık alt boyutunun devam bağlılığı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı göstermektedir.

**Tablo 5.** İş yeri Yalnızlığının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi

Değişkenler		Model Özeti		Anova		Katsayılar		
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R <sup>2</sup>	F	p	B	t	P
Duygusal Yalnızlık	Normatif Bağlılık	,738	,544	75,900	.000	-,052	-,813	,418
Sosyal yalnızlık						-,719	-11,293	,000

Tablo 5'te yer alan çoklu doğrusal regresyon analizindeki R<sup>2</sup> determinasyon katsayısı değerine göre örgütsel bağlılıkta meydana gelen değişiklerin %54'ü (R<sup>2</sup>=,544) bağımsız değişkenler olan iş yeri yalnızlığı tarafından açıklandığını göstermektedir. F değeri göz önünde bulundurulduğunda oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F=75,900; p<,01).  $\beta$  değeri sosyal yalnızlık ile normatif bağlılık arasında

anlamli ve negatif yönlü etkileşimler bulunduğunu ( $\beta=-.719$ ;  $t=-11,293$ ;  $p=.000$ ); ancak duygusal yalnızlık alt boyutu ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir etkileşim olmadığını göstermektedir ( $\beta=-.052$ ;  $t=-.813$ ;  $p>.05$ ). Bulgulara göre sosyal yalnızlıkta meydana gelen bir birimlik değişim normatif bağlılıkta  $-.719$  birimlik bir azalmaya neden olmaktadır.

## SONUÇ

Örgütlerin stratejik amaç ve hedeflerine ulaşmasında çalışanların örgütlerine bağlılığı büyük önem arz etmektedir. Çalışanların örgütlerine karşı hissedecekleri bağlılık ile ortaya çıkması muhtemel birçok negatif sonuç ortadan kaldırılmaktadır. Bu noktada sosyal bir varlık olan çalışanların örgüt içinde kuracakları duygusal ve sosyal bağlar manevi tatmin unsuru oluşturmaktadır. Bu çalışmada belirlenen örneklem kapsamında bireyin içinde bulunmak istediği ilişkilerden uzak ve dışlanmış hissetmesinin örgüte karşı geliştireceği bağlılık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Öncelikle araştırmanın değişkenlerine verilen cevaplara ilişkin ortalamalar incelenmiştir. Buna göre çalışanların verdikleri cevaplara ilişkin ortalamalar yüksek düzeyde iş yeri yalnızlığına işaret etmektedir. Çalışanların genel itibari ile daha çok sosyal yalnızlık hissettikleri de ortalama skorlara bakılarak söylenebilir. Yine çalışanların duygusal bağlılığa ilişkin ortalamalarına göre devam bağlılığı, normatif bağlılıktan daha düşük düzeyde görülmektedir. Çalışanların herhangi bir dışsal kaynaktan etkilenmeden işini, severek ve isteyerek yapmasını sağlayan bağlılık türü olan duygusal bağlılığın diğer bağlılık türlerinden daha düşük ortalamaya sahip olması örgütler için dikkat edilmesi gereken bir husustur.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi adına gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda ise iş yeri yalnızlığının alt boyutu olan duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı korelasyon tespit edilmiştir. Buna göre örgüt içinde artan yalnızlık hissi çalışanların örgütlerine karşı geliştirecekleri bağlılık önünde engel teşkil etmektedir.

Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi adına gerçekleştirilen analizler sonucunda, iş yeri yalnızlığının duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık alt boyutlarının duygusal bağlılığı negatif yönde etkilediği görülmüştür. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinden elde edilen sonuçlar modelin kabul edilebilir ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Buna göre “H<sub>1</sub>: Duygusal yalnızlık duygusal bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.” ve “H<sub>4</sub>: Sosyal yalnızlık duygusal bağlılığı negatif yönde etkilemektedir “ hipotezleri

desteklenmiştir. Araştırmanın bu sonucu Aykan, Karakuş ve Karakoç (2019)'un çalışması ile paralellik göstermektedir. Ayazlar ve Güzel'in çalışması ile de benzerlikler taşımaktadır. Araştırmacılar da iş yeri yalnızlığının iki boyutunun da duygusal bağlılığı negatif etkilediğini ancak duygusal yalnızlığın duygusal bağlılığa etkisinin anlamlı olmadığını belirtmiştir.

Duygusal yalnızlık ve iş yeri yalnızlığının devam bağlılığı üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda ise sosyal yalnızlığın devam bağlılığını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal yoksunluğun ise devam bağlılığı üzerinde herhangi anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Buna göre araştırmanın “H<sub>2</sub>= Duygusal yalnızlık devam bağlılığını negatif yönde etkilemektedir.” hipotezi reddilerken; “H<sub>5</sub>: Sosyal yalnızlık devam bağlılığını negatif yönde etkilemektedir.” hipotezi desteklenmiştir. Yine araştırmanın bu sonucu Ayazlar ve Güzel (2014)'in çalışması ile paralellik göstermektedir. Bu anlamda sosyal ilişkilerden yoksunluğun artışı ile çalışanların örgütlerinden ayrılmaları durumunda katlanmaları gereken maliyetleri göz önünde bulundurdıklarında ortaya çıkan bağlılık türü olan devam bağlılığı azalmaktadır. Bu sonuca göre iş yerinde sosyal anlamda yalnızlaşan çalışanların, örgütte çalışıyor olmaktan dolayı elde edilen kazançları kaybedecek bile olsalar bağlarını azaltma eğiliminde oldukları söylenebilir.

Son olarak iş yeri yalnızlığının alt boyutları olan duygusal ve sosyal yalnızlık boyutlarının normatif bağlılık üzerine etkilerinin belirlenmesi amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda yine iş yeri yalnızlığının sosyal yalnızlık alt boyutunun normatif bağlılığı negatif yönlü ve anlamlı etkilediği görülmüştür. Buna karşın duygusal yalnızlık alt boyutunun normatif bağlılık üzerinde herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı da araştırma sonuçları arasında yer almaktadır. Analizden elde edilen bu sonuçlara göre araştırmanın “H<sub>3</sub>: Duygusal yalnızlık normatif bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.” hipotezi reddedilirken; “H<sub>6</sub>: Sosyal yalnızlık normatif bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.” hipotezi desteklenmektedir. Bu çalışmadan farklı olarak Aykan vd. (2019) çalışmalarında duygusal yalnızlığın normatif bağlılığı pozitif; sosyal yalnızlığın ise negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşımlardır. Wiener (1982)'in belirttiği şekilde normatif bağlılık, kendini kuruma adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Bu anlamda sosyal anlamda yalnız hisseden çalışanların normatif bağlılıklarında azalmanın görülmesi son derece normal olarak değerlendirilmektedir. Araştırma sonuçları çalışanların etik ve doğru bulduğu için örgütlerine karşı geliştirdikleri bağlılık türü olan normatif bağlılığın sosyal yalnızlık

tarafından olumsuz bir şekilde etkilendiğini göstermektedir. Sonuç Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında değerlendirildiğinde daha anlaşılır bir hal almaktadır. Çeşitli etik değerlere sahip olmak ihtiyaçlar hiyerarşinin üst basamaklarına ilişkin bir ihtiyaç iken; sosyalleşme ve ilişki kurma ihtiyacı görece daha alt kademelerde yer alan, öncelikli bir ihtiyaç oluşturmaktadır. Kurama göre bir basamaktaki ihtiyaç tam olarak tatmin edilmeden bir sonraki basamağa geçilememektedir. Bu anlamda sosyal olarak yalnızlaşan ve dışlanmış hisseden bireyin doğruluk ve etik ilkeleri bağlamında geliştirmesi beklenen bağlılık düzeyinin azalabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları çalışanların hissettikleri duygusal ve sosyal yalnızlık artıkça örgüte karşı geliştirilen duygusal, normatif ve devam bağlılığın azaldığını göstermektedir. Birçok örgütsel süreç ve çıktı üzerinde önemli etki ve güce sahip olan bağlılık üzerinde iş yeri yalnızlığının olumsuz etkileri örgütlerde ciddi kaynak kaybını beraberinde getirmektedir. Çalışan sayısının az olduğu KOBİ'lerde bireylerin hissedeceği iş yeri yalnızlığının sonuçlarının daha yıkıcı olacağı düşünülmektedir. KOBİ çalışanlarının işlerini ve örgütlerini sevmelerinin örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmadaki katkısı göz önünde bulundurulduğunda çalışanların iş yeri yalnızlığına ilişkin geliştirecekleri algının en aza indirilmesi elzemdir. Bu anlamda uygulayıcı ve yöneticilerin benimseyecekleri liderlik yaklaşımı ile lider-üye etkileşiminin kalitesini artırmaları, katılımcı ve destekleyici bir örgüt kültürü ve iklimi yaratarak bunların çalışanlar tarafından özümsemesinin sağlanması önemli görülmektedir. Örgütün sıcak ve samimi yapısını geliştirmeye katkı sağlayacak politikaların benimsenmesi, çalışanlarda biz duygusunun gelişmesine yardımcı olacaktır. Örgüt içinde oluşacak informal grupların desteklenerek çok yönlü ve güven temelli bir iletişim sisteminin kurulması yalnızlık duygusunu en aza indirecektir. Yine örgüt içinde iş yapma süreçlerinin yeniden yapılandırılarak takım çalışması, iş birliği ve yardımlaşmanın özendirilmesi araştırma önerileri arasında yer almaktadır.

Araştırmanın Konya ve Kırıkkale Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ çalışanları üzerine gerçekleştirilmiş olması, sonuçların genellenmesi adına kısıt oluşturmaktadır. Araştırmanın farklı sektörler ve değişkenler ile tekrarlanması ile alan yazına önemli katkılar sunulabilir. Yine iş yeri yalnızlığı ve örgütsel bağlılık gibi algısal kavramlarının ölçümünde anket yönteminden yararlanılmış olması araştırmanın bir başka kısıtını oluşturmaktadır. Farklı çalışmalarda tercih edilecek nitel araştırma yöntemleri ile daha doğru ve kapsamlı bilgilerin elde edileceğine inanılmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Ay, A. (2015). İstismarcı yönetim, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir çalışma. *Journal of International Social Research*, 8(41).
- Aykan, E., Karakuş, G. ve Karakoç, H. (2019). İş Yaşamında yalnızlık algısı ve iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Erciyes Üniversitesi idari personeli örneği. Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 8(1).
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (1.Baskı).Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme* (2.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Buluş, M. (1997). Üniversite öğrencilerinde yalnızlık. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(3), 82-90.
- Byrne, BM (2001). AMOS, EQS ve LISREL ile yapısal eşitlik modellemesi: Bir ölçme aracının faktöryel geçerliliğini test etmek için karşılaştırmalı yaklaşımlar. *Uluslararası test dergisi* , 1 (1), 55-86.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çetin, A. ve Alacalar Ç, 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.
- Çetin, F., BASIM, H. N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1).
- Demirel, Y. ve Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1).
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.

- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Eroğlu, A. H., Adigüzel, O. ve Öztürk, A. G. U. C. (2011). Sessizlik Girdabi Ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.
- Eroğluer, K. ve Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama: İş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 280-308.
- Ertosun, Ö. G. ve Erdil, O. (2012). Yalnızlığın çalışanların bağlılığı ve ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Prosedür-Sosyal ve Davranış Bilimleri*, 41 , 469-476.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmeleri araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26): 133-142, 2014.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Hamamcı, Z. ve Duy, B. (2005). Bilişsel davranışçı yaklaşıma dayalı sosyal beceri eğitiminin üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ve fonksiyonel olmayan tutumları üzerindeki etkisi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, 4(7), 3-20.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Keser, A. ve Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Koçak, R. (2016). Duygusal ifade eğitimi programının üniversite öğrencilerinin aleksitimi ve yalnızlık düzeylerine etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(23)..
- Kozaklı, H. (2006). *Üniversite öğrencilerinde yalnızlık ve sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Marsh, H. W., Balla, J. R. & MacDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: the effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 88, 245–258.

- Mercan N., Oyur E., Alamur B., Gül S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4(1): 213-226.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of applied Psychology*, 74(1), 152.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Nartgün, Ş.S. ve Demirel, S. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi* 7(2),139-156.
- Oğuz, E. & Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin İş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. *Elementary Education Online*, 13(3).
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18(2).
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y. & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510-515.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603.
- Poyraz, K. ve Kama, U.B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(2).
- Sezen, G. (2014). Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya*.
- Silman, F. & Dogan, T. (2013). Social intelligence as a predictor of loneliness in the workplace. *The Spanish journal of psychology*, 16.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları* .



Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: (temel ilkeler ve LISREL uygulamaları)* . Ekinoks.

Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgüsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri (MEB şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1).

Tabachnick, BG ve Fidell, LS (2007). *ANOVA ile deneysel tasarımlar* (s. 724). Belmont, CA: Thomson / Brooks / Cole.

Tabancalı, E. & Korumaz, M. (2015). Relationship between Supervisors Loneliness at Work and Their Organizational Commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(1).

Turan, A. F. (2010). *Üniversite öğrencilerinin ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmalarını yordamada yalnızlık, benlik saygısı, yaş, cinsiyet ve romantik ilişki yaşama durumunun rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.

Wright, S. L. (2005). Loneliness in the Workplace. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.

Wright, S.L. (2005). Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace. In *The Effect of Affect in Organizational Settings*. Emerald Group Publishing Limited: 123-142.

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.

Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

Yılmaz, E. (2008). Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals. *Social Behavior and Personality: An International Journal* 36(8): 1085-1096.

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

Yüceler, A. (2005). *Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.

**Araştırma ve Yayın Etiği:** Bu çalışmada araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazar tarafından taahhüt edilmektedir.

**Research and Publication Ethics:** In this study, the rules of research and publication ethics were fully followed by author.