



JOEEP

e-ISSN: 2651-5318
Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Örgütsel Güven, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Depresyon İlişkisi: Kahramanmaraş İlinde Bir Uygulama*

The Relationship between Organizational Trust, Organizational Loneliness and Organizational Depression: An Application in Kahramanmaraş

Mecbure Aslan^{a,**} & Mehtap Şeker Kayar^b

^a Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Pazarcık Meslek Yüksekokulu, 46700, Kahramanmaraş / Türkiye
ORCID: 0000-0002-4213-5857

^b Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Gemerek Meslek Yüksekokulu, 58840, Sivas / Türkiye
ORCID: 0000-0001-9375-6365

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 11 Mart 2023

Düzeltilme tarihi: 30 Mart 2023

Kabul tarihi: 7 Mayıs 2023

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel güven

Örgütsel yalnızlık

Örgütsel depresyon

ARTICLE INFO

Article history:

Received: March 11, 2023

Received in revised form: March 30, 2021

Accepted: May 7, 2023

Keywords:

Organizational trust

Organizational loneliness

Organizational depression

ÖZ

Bu araştırmanın amacı örgütsel güven, örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bunun yanı sıra örgütsel güven ile örgütsel depresyon ilişkisinde örgütsel yalnızlığın aracılık rolünü tespit etmektir. Veriler kolayda örneklem yöntemiyle Kahramanmaraş ilinde bir tekstil işletmesindeki 305 çalışandan anket formu ile toplanmıştır. Elde edilen bulgular örgütsel güvenin, örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir. Örgütsel güven ile örgütsel depresyon arasında örgütsel yalnızlığın aracılık ettiği bulunmuştur. Bu bulgular ışığında değişkenler arasındaki ilişki ve etkilerin önemi ortaya koyulurken ileriki araştırmalara dair önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the relationships between organizational trust, organizational loneliness and organizational depression variables. In addition, it is to determine the mediating role of organizational loneliness in the relationship between organizational trust and organizational depression. The data were collected by a questionnaire form from 305 employees in a textile business in Kahramanmaraş with the convenience sampling method. The findings showed that organizational trust has an effect on organizational loneliness and organizational depression. Organizational loneliness was found to mediate between organizational trust and organizational depression. In the light of these findings, the relationship between the variables and the importance of the effects were revealed, and suggestions were made for future studies.

1. Giriş

Örgütler sürdürülebilir rekabet ortamında, belirledikleri amaçlar doğrultusunda ortaya koydukları vizyonu gerçekleştirebilmek için tüm enerjisini ve gücünü kullanmak

zorunluluğu içerisindedir. Bunun içinde tüm kaynaklarını ve paydaşlarını harekete geçirmeleri gerekmektedir. Örgütlerin gücünü açığa çıkaran en önemli kaynaklarından biri ise üretimi gerçekleştiren veya hizmeti sunan çalışanlarıdır. Örgütlerin çalışanlarının iş yaşamından beklentilerini

* Bu çalışmanın anket uygulaması için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nden (Sayı :E-60263016-050.06.04-235570 ve: 30.11.2022 Tarihli) gerekli etik izin alınmıştır.

* Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: mecbureaslan@ksu.edu.tr

Atıf/Cite as: Aslan, M. & Şeker Kayar, M. (2023). Örgütsel Güven, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Depresyon İlişkisi: Kahramanmaraş İlinde Bir Uygulama. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 8(1), 94-103.

This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors.

karşılama düzeyi, çalışanlarının motivasyonlarını, örgüte olan güvenlerini ve bağlılıklarını, başarılarını, ruhsal durumlarını hatta iş dışı yaşam akışını etkilemektedir. Bireyin istekleri ve beklentileri, yaşam kalitesi onun diğer insanlarla olan ilişkilerini belirlemektedir. Özellikle çalışma ortamında diğer çalışanlarla, yöneticilerle ve müşterilerle etkileşimi örgüt açısından önemli olmaktadır. Bu etkileşim sorunu olduğunda çalışan yalnızlaşacak kendi kendine kalacak ve psikolojik olarak zorluklarla karşı karşıya kalacaktır. Nitekim Bozkurt (2019), yalnızlığı kişinin çevresi ile temas kuramaması neticesinde çevresinden uzaklaşması veya uzaklaştırılması durumunda, duyduğu rahatsızlık ve ruhsal yönden yaşadığı zorlanma durumu olarak ifade etmektedir. Sosyal yönden gerçekleşen ve kişiyi rahatsız eden yalnızlığın örgütsel ortamda ortaya çıkması haline ise örgütsel yalnızlık denmektedir. Örgütsel yalnızlık iş yaşamında oluşan iş kalitesini ve iş ilişkilerini olumsuz etkileyen bir durumdur. Yalnızlık yaşayan çalışanların zamanla bu yalnızlığın getirdiği olumsuzluklardan duygusal, mental ve eylemsel açıdan daha fazla etkilenmesi söz konusu olmakta ve depresyon duygusu yaşayabilmektedir. Yaşanan depresyon çalışanların iş yaşamını da bozabilmektedir. Depresyon da yalnızlığı arttırabilmektedir. Depresyonun örgütsel düzeyde görülmesi, Bilchik (2000) tarafından örgütteki eylemsizlik, geleceğe yönelik planlama yapmama, vizyon eksikliği ve vazgeçme durumu örgütsel depresyon olarak tanımlanmaktadır.

Örgütler ortak amaçlar etrafında birleşen çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların bu amaçları gerçekleştirmek için birbirlerini desteklemeleri, birbirlerine inanmaları ve güven duymaları gerekmektedir. Güvenin ortaya çıkmasında iki veya birkaç tarafın beraber oluşturdukları bir sosyal durum (Jones ve George,1998) söz konusu olmaktadır. Örgütsel güven ise örgüt üyelerinin kolektif güveniyle inşa edilen (Huff ve Kelley, 2003) bir kavram olarak ifade edilmektedir. Kişinin riskli durumlarda dahi kendisini etkileyen politika ve uygulamalar karşısında örgüte karşı olumlu beklentilere sahip olması örgütsel güven olarak ifade edilmektedir. Günümüz örgütleri çalışanların psikolojik ihtiyaçlarına önem vermekte olup güvenin değerli olduğunun farkındadırlar (Arslan, 2009). Örgütsel güven çalışanların yaşadığı olumsuz duygu ve durumların azalmasına katkı sağlarken örgütsel ortamı da olumlu olarak etkileyebilecektir. Bu doğrultuda alan yazın incelendiğinde örgütsel güvenin varlığının işyerinde yaşanan yalnızlığın ve depresyonun azalmasını, örgütsel güven düzeyinin düşük olmasının, yalnızlığı ve depresyonu arttıracağı söylenebilir.

Örgütsel güven, örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon değişkenleri ile ilgili olarak alanyazın incelendiğinde bu değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra örgütsel depresyon kavramının hem ulusal hem uluslararası alanyazında yeterli düzeyde ele alınmadığı gözlemlenmiş olup yapılan çalışmanın literatüre, çalışanlara ve araştırmacılara katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı örgütsel güven, örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon değişkenleri arasındaki

ilişkiyi, örgütsel güvenin örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon üzerindeki etkisini, örgütsel güven ile örgütsel depresyon ilişkisinde örgütsel yalnızlığın aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda konu Kahramanmaraş ilindeki bir tekstil işletmesinde çalışanlar açısından incelenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Güven

Güven karşı tarafın yeterliliği, iyi niyeti ve davranışına ilişkin beklenti (Blomqvist & Ståhle, 2000) olarak tanımlanmakta olup örgüt içerisindeki güven olumlu ve güçlü ilişkiler ağı ve bu ilişkilere olan olumlu inancı (Gilbert & Tang, 1998) ifade etmektedir. Örgütsel güven, örgüt üyelerinin kolektif güveniyle inşa edilmektedir. Örgütsel güven, çalışanların diğer örgüt üyelerinin niyet ve eylemlere dair sahip oldukları örgüte ilişkin rollere, ilişkilere, karşılıklı bağımlılıklara ve tecrübelerine dayalı olan pozitif beklentiler olarak tanımlanmaktadır (Huff ve Kelley, 2003). Örgütsel güven, yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve örgüte güven olarak üç boyutta değerlendirilmektedir (Tan & Tan,2000).

Örgütsel ortamlarda güvenin sonuçlarıyla ilgili ampirik çalışmaları da inceledikleri araştırmada Dirks ve Ferrin (2001), güvenin tutumlar, davranış ve performans üzerindeki etkisini değerlendirmişlerdir. Güvenin iletişim, bilgi, örgütsel vatandaşlık davranışı, çatışma, birim performansı, grup performansı, iş tatmini, müzakereciler arasındaki performans, kararlar, algılanan örgütsel iklim üzerinde etkisi olduğu belirtilmiştir. Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının işveren ve örgütle ilişkisinin başarılı olmasında önemli bir etken (Hough vd., 2020) olarak görülmektedir. Örgütsel güven düzeyinin düşük olmasının olumsuz tutum, davranış ve örgütsel çıktılarla sonuçlanacağını söylemek mümkündür.

2.2. Örgütsel Yalnızlık

Yalnızlık, kişinin sosyal ilişkilerde yeterli düzeyde ve kalitede sosyal ihtiyaçlarını karşılayamadığı algısına sahip olduğu üzücü bir duygu olarak ifade edilmektedir (Hawkley & Cacioppo, 2010). Örgütsel boyutta yaşanan yalnızlık, bireylerin yeterli sosyal ilişki kuramaması ve soyutlanmış hissetmesi durumunda meydana gelmektedir (Cacioppo and Cacioppo, 2012). Örgütsel yalnızlık, bireyin iş yaşantısındaki diğer kişi ve gruplardan uzaklaşması veya bu gruplar tarafından bireyin dışlanmasıyla birlikte ortaya çıkan bir olgudur. Kişinin herhangi bir gruba dahil olmaması ya da ait olduğu grup tarafından gruptan dışlanması durumudur. Bu durum kişinin kendi isteği neticesinde olabileceği gibi diğer örgüt üyeleri tarafından da oluşabilir. Bunun yanı sıra örgütsel yalnızlık aynı zamanda bireyin gruptan uzaklaşması ile birlikte bireyin algıladığı ve psikolojik olarak zorlandığı bir durumu da ifade etmektedir (Bozkurt, 2019).

Örgütsel yalnızlık duygusal ya da sosyal nedenlerden

kaynaklanabilmektedir. Weiss (1973), ilişki eksikliğinin türüne göre iki farklı yalnızlık türü üzerinde durmaktadır: Bunlardan ilki duygusal yalnızlık ve ikincisi sosyal yalnızlıktır ve sosyal yalnızlık, sosyal izolasyon olarak adlandırılmaktadır. Bu iki yalnızlık türünden duygusal yalnızlık, bağlanma noksanlığından meydana gelirken, sosyal yalnızlık, istenen bir gruba üyelik noksanlığından oluşmaktadır (Ernest ve Cacioppo, 1999). Weiss (1973)'in duygusal yalnızlık ifadesi önemli birinin algılanan yokluğunu işaret etmektedir. Bireyin sıkıntılı durumlarda duygusal destek alabileceği güvenebileceği ve değerini bilen kişilerden yoksun olması olarak ifade edilmektedir (Cacioppo vd., 2015). Sosyal yalnızlık duygusunu hissedenler çoğunlukla çevresindekiler tarafından reddedilme eğilimine meyillidirler ve sürekli olarak bir sıkılma hali içindedirler (Arslan, 2021). Duygusal yalnızlık, Weiss (1973)'e göre bireylerin karşılıklı içten ve yakın bir bağlılığının olmamasıyla birlikte bireyin aşırı endişe ve üzüntü duymasını ifade etmektedir.

Kişisel özellikler, iletişim eksikliği, sosyal destek eksikliği, çatışma, iş özellikleri, çalışma ortamı ve örgütsel özellikler (Wright, 2005; Wright vd., 2006; Wright, 2007; Wright, 2009) örgütsel yalnızlığa neden olmaktadır. Örgütsel yalnızlık, olumsuz çağrışımlarıyla daha fazla ele alınan bir konu olup örgütsel yalnızlığın çalışanların öznel iyi oluşu, iş ve yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pozitif yönlü tutum ve davranışlarını olumsuz etkilediği, çalışanların işten ayrılma niyetlerini ise arttırdığı (Çetin ve Alacalar, 2016), performans eksikliği, dikkatsizlik, iş veriminde azalış (Uçkun ve Üzüm, 2019), çalışanların stres düzeylerinde artış ve konsantrasyonlarını da negatif yönde etkilediği (Karaduman, 2013) ifade edilmektedir. Bunların yanı sıra örgütte iletişimin zayıflaması ile birlikte ortak etkinliklere katılma isteğinin azalması ya da katılmama arzusu, başkalarından kendini soyutlama isteği ile beraber örgüte uyumda problemler görülebilir (Bozkurt, 2019).

2.3. Örgütsel Depresyon

Depresyon, kişinin duygu, düşünce davranışlarını olumsuz etkileyen bir hastalık olup kişilerin hem özel hem iş yaşamına yansımaktadır. Burns depresyon ölçeğinde, depresyonu düşünceler ve duygular, aktiviteler ve kişisel ilişkiler, fiziksel belirtiler, intihar isteği boyutlarıyla ele almaktadır. Üzüntülü, mutsuz, umutsuz olma, aile, arkadaş ve çalışma arkadaşlarına olan ilgi eksikliği, yalnızlık, düşük motivasyon, iş ve sosyal faaliyetlerde ilgi eksikliği, kendini iş ve diğer faaliyetleri yapmaktan alıkoymak, yorgun hissetmek, sağlık hakkında endişelenme, intihar isteği (Burns, 2005) bazı ifadeler arasında yer almakta olup kişinin depresyon düzeyini belirlemektedir. Bunun yanı sıra Gilbert (2009), depresyonun yaşamdaki etkilerini duygular, düşünceler, motivasyon, imgeler, fizyoloji, sosyal ilişkiler ve beyindeki durumlar olarak ele almaktadır. Bireysel düzeyde yaşanan depresyon çalışma yaşamına da yansımakta olup çalışanların, düşüncelerine, davranışlarına,

ilişkilerine, iş motivasyonuna, verimliliklerine yansiyabilmektedir.

Çalışanların yaşadığı depresyon örgütün geneline yayılmaktadır (Scurlock, 1995). Örgütsel depresyon, diğer psikolojik sorunlarda olduğu gibi duygusal, bilişsel ve davranışsal açıdan gözlenebilen, örgütlerde meydana gelen (Sezer, 2011) bir durumu ifade etmektedir. Örgütlerde depresyon belirtilerini Frankel (2002); uyuşukluk hali, değişime karşı direnç, düşük yaratıcılık, yeniliğe karşı açık olmama, verimliliğin en alt sınırdan olması, devamsızlık, işe geç gelme ve öğle aralarını uzatma davranışlarında artış, sınırlı iletişim, çalışma isteksizliği ve maliyeti, karar vermede gecikme, başarıya sevinmeme olarak sıralamaktadır (Frankel 2002; akt. Sezer, 2010). Örgütsel depresyonun ortaya çıkmasına yol açan faktörler ise örgütten kaynaklanan faktörler (strese girme, tükenmişlik hissi, örgüt iklimi ve yabancılaşma algısı), bireysel faktörler (kişilik özellikleri, motivasyon ve iş tatmini), yönetsel faktörler (liderlik nitelikleri, iletişim kurma, mobbing vb.) olarak sıralanabilmektedir (Aktürk, 2019; Keleş, 2016).

Örgütsel depresyonun örgütün işlerliğini ve işlevselliğini doğrudan etkilediği çalışmalara da literatürde rastlanmakta olup örgütsel depresyonun performansta düşüş, iletişim eksikliği, motivasyon ve mutsuzluk gibi depresif belirtileri bulunduğu görülmektedir. Örgütsel depresyon örgüt sağlığı ve etkililiği ile yakından ilgisi olan ve çalışanların örgütlerine karşı olumsuz bir tutum içinde olmalarına neden olan bir unsurdur (Toytok, 2017).

2.4. Örgütsel Güven, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Depresyon İlişkisi

Örgütsel güven, örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon değişkenlerinin gerek teorik gerek ise yapılan araştırmalar doğrultusunda birbirleri ile ilişkili olduğu görülebilmektedir. Örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyonun ortak belirtileri ve sonuçları aralarındaki ilişki düzeyine, birbiriyle etkileşimine etki edebilecektir. Bu noktada örgütlerdeki güven düzeyinin, yalnızlık ve depresyon düzeyini azaltabileceği gibi arttırabileceği öngörülmektedir.

Özellikle araştırmacılar ve uygulamayı gerçekleştirenler örgütteki güvenin önemli olduğuna vurgu yapmaktadırlar. Örneğin Cook ve Wall (1980), kişiler ve gruplar arasındaki güvenin örgütün uzun süreli istikrarı ve örgüt üyelerinin refahı için özellikle değerli bir bileşen olarak ifade etmektedir. Örgütsel güven ile ilgili araştırmalar incelendiğinde birçok değişkenle ilişkilendirildiği görülmüştür. Bu değişkenlerden biri de örgütsel yalnızlıktır. Örneğin Taşpınar ve Eryeşil (2021) çalışmalarında örgütsel güvenin, işyeri yalnızlığını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedir. İşyeri yalnızlığını düşürmekte en etkin örgütsel güven unsurunun ise çalışma arkadaşlarına yönelik güven olduğu belirtilmektedir. Koçak ve Yener (2019)'in yaptığı araştırma sonuçlarına bakıldığında ise liderlere güven ve işyeri yalnızlığı arasında düşük düzeyde anlamlı olmakla birlikte olumsuz bir ilişki gözlenmiştir. Güler vd. (2017) bir

çalışmada örgütsel güven ile yalnızlık arasındaki korelasyon analizinde orta seviyede bir ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırma, örgüt yapısına duyulan güvenin ve çalışanlara duyulan güvenin, çalışanların örgütte yalnızlık hissetmelerinde etkili olduğunu göstermektedir. Özmen (2020)'in çalışmasında örgütsel güven ile işyerinde yalnızlık arasında olumsuz bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Güzel ve Güripek (2020)'in araştırmasında örgütsel güvenin örgütsel yalnızlığa etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Wright (2005)'in çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. İşyerlerinde çalışanların duygusal yalnızlığı, sosyal yalnızlığa göre daha yoğun şekilde yaşadığı gözlenmektedir. Çalışan bireyler kendi sosyal ilişkilerinin olduğunu ve kendilerini bir arkadaş grubunun parçası olarak görmelerine rağmen çalışma ortamında dostluk ilişkilerinin bulunmadığını ve bir boşluk duygusu içinde oldukları hissine kapıldıklarını belirtmektedir. Ayrıca Güzel ve Güripek (2020) çalışmalarında örgütsel güven arttığında çalışanların kendilerini yalnız hissetmediklerini ileri sürmektedir.

Örgütsel yalnızlık ile örgütsel depresyon arasındaki ilişki literatürde ele alınmış olup konuyla ilgili bir takım sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin Khan ve arkadaşları (2021) yalnızlık düzeyi arttıkça depresyon düzeyinin de artacağını ifade etmektedir. Mishra ve arkadaşlarının (2018) araştırmasında yalnızlığın depresyon deneyimi üzerinde önemli bir rolü olduğu ortaya konulmaktadır. Bununla birlikte çalışmada yalnızlıktaki değişim ile depresyondaki değişim arasındaki bağlantının dışa dönüklüğü yüksek olan kişilerde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Mishra ve arkadaşları (2018)'na göre yalnızlık düzeyindeki artışın veya düşüşün depresyon deneyiminde herhangi bir fark yaratıp yaratmadığı önemlidir. Onlar depresyonun bu dinamik doğasını anlamak için beklenti teorisinden yararlanmışlardır. Ayrıca yalnızlıktaki değişimin depresyondaki değişimle ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunun nedeni, beklenti teorisine göre iş deneyimindeki iyileşmelerin veya azalmaların bireyler için daha belirgin olmasıdır. Bu iddianın önemli bir nedeni, belirli bir zamanda, mutlak bir yalnızlık düzeyine, o ana kadar depresyon düzeylerinin artması veya azalmasına bağlı olarak bireylerin farklı anlamlar yükleyebilecekleridir. Buradan yola çıkarak yalnızlıktaki değişim, depresyon puanlarındaki değişimle ilişkilidir hipotezini geliştirmişlerdir. Sonuçta onlar Beklenti Teorisi için, yalnızlık değişimi ile depresyondaki değişimler arasındaki ilişki için bir açıklama sağlasa da, yalnızlık değişiminin bireysel depresyon deneyimini ne zaman etkileyeceğini açıklamakta başarısız olduğunu ileri sürmektedir. Geçmiş teoriler yalnızlık ve depresyon arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Mevcut çalışmalar ise yalnızlık ve depresyonun farklı yapılar olduğunu ve yalnızlığın depresyonla ilişkili olduğunu göstermiştir (Mishra vd.,2018).

Örgütsel güven ve depresyon arasındaki ilişkiyi ele alan çok fazla çalışmaya literatürde rastlanmamaktadır. Hatta yok

denecek kadar azdır. Bu çalışmalardan biri Doo ve Choi 'a aittir. Bu çalışmada da hemşirelerin iş deneyimlerinin depresyona etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolüne değinilmektedir. Bu bağlamda Doo ve Choi (2022), hemşirelerin iş deneyimlerinin dayanıklılığın aracılık ettiği depresyona etkisinde, örgütsel güvenin de ılımlı aracılık etkisi olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuca göre örgütsel güven, bir Covid-19 birimindeki iş deneyimlerinden dayanıklılığın aracılık ettiği depresyona giden yolda önemli ölçüde aracılık etkisine sahip olmakta iş deneyimlerinin dayanıklılık üzerindeki etkisini azaltarak depresyonu azaltmaktadır.

Literatürde yapılan çalışmalar ve çalışmanın amacı doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₁: Örgütsel güvenin örgütsel depresyon üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H₂: Örgütsel yalnızlığın örgütsel depresyon üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H₃: Örgütsel güven ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkide örgütsel yalnızlığın aracı rolü vardır.

3. Yöntem

Araştırma Kahramanmaraş ilindeki bir tekstil işletmesinde nicel araştırma yöntemiyle anket formu kullanılarak yapılmış olup araştırma öncesinde Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nden (Sayı :E-60263016-050.06.04-235570 ve: 30.11.2022 Tarihli) gerekli etik izin alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ilindeki bir tekstil işletmesinde çalışan 2850 kişi oluşturmaktadır. Yapılan çalışmada kolayda örneklem yöntemiyle tekstil işletmesinde yer alan çalışanlara ulaşılmıştır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmış veriler anket formu ile toplanmıştır. Yapılan araştırmanın örneklemini bu tekstil işletmesinde çalışan 305 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın evreni 2850 kişi olduğu için örneklem sayısı 400 olarak belirlenmiştir. Ancak bu anketlerden sadece 305 adeti değerlendirilmiş olup yaklaşık 95 adeti eksik doldurulduğundan ve veri setini bozduğu gerekçesiyle değerlendirilmeye alınmamıştır. Nitekim literatürde evren büyüklüğüne göre örneklem miktarını belirten çalışmalar mevcuttur. Örneğin 5000 evren büyüklüğü için 303 adet anket yeterli görülmektedir (Bayram, 2004; akt. Özcan, 2021).

3.2. Veri Toplama Araçları

Örgütsel Güven Ölçeği

Araştırmada Nyhan ve Marlowe (1997)'un geliştirdiği 12 maddelik Örgütsel Güven Ölçeği'nden yararlanılmış olup bu ölçekte yöneticiye ve örgüte güven alt boyutları bulunmaktadır. Yöneticiye güvende 8 madde ve örgüte güven boyutunda da 4 tane madde mevcuttur. Bu çalışmada

Demircan (2003) tarafından Türkçe'ye uyumlu hale getirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. 5'li likert tarzında oluşturulan ölçek (1-Hiç memnun değilim, 5-Çok Memnunum) şeklinde puanlanmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel güven ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri $\alpha=0.92$ olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Yalnızlık Ölçeği

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği çalışanların örgütsel yaşamda yalnızlık seviyelerini incelemek için Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilip Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından uyarlanmıştır. 16 maddeden oluşan ölçekte “duygusal yoksunluk” ve “sosyal arkadaşlık” alt boyutları yer almaktadır. Duygusal yoksunluk boyutunda 1-9. maddeler, sosyal arkadaşlık boyutunda da 10-16. maddeler ele alınmıştır. Ölçek 5'li likert tarzında olup (1-Hiç memnun değilim, 5-Çok Memnunum) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğe ait (5.,6.,10.,11.,12.,14.,15 ve 16. maddeler) 8 madde ters kodlanarak analiz gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, örgütsel yalnızlık ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri $\alpha=0.84$ olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Depresyon Ölçeği

Araştırmada Sezer (2011) tarafından oluşturulan 42 maddeli ve tek faktörlü yapıya sahip olan “Örgütsel Depresyon Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan literatür taramasında ölçeğin tek boyutlu hali dışında özellikle alt boyutları ile ele alınan başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Örgüt Depresyonu Ölçeği'ni geliştirmek için 55 maddeden oluşan bir soru havuzu oluşturulmuştur. Uzmanlardan alınan görüşler neticesinde bu soru sayısı 45 olarak belirlenmiştir. Ayrıca Bilchik'in (2000) 15 maddelik “Örgütünüz İçin Depresyon Kontrol Listesi” soruları da dikkate alınmıştır. Yapılan

çalışma neticesinde en son soru sayısı 42 olmuştur. Kullanılan ölçek likert tipinde olup 1 ile 5 arasında puan verilerek değerlendirilmektedir.

Ölçekte en olumlu cevap en yüksek olacak şekilde puanlanmaktadır. Bu sayede ölçekten toplanan yüksek puan 210, alınabilecek en düşük puan ise 42'dir. Bu iki değer orta noktası 126'dır. Alt, üst %27'lik kısım 70 ile 182 arasında kalan puan dilimidir. Ölçekteki (3.,4.,5.,10.,12.,13.,16.,17.,18.,22.,24.,28.,30.,32.,36.,38.,39 . ve 41.maddeler) tersine puanlanarak analiz gerçekleştirilmiştir. Hesaplanan puanın yüksek olması kişinin algıladığı örgüt depresyonunun düşüklüğünü göstermektedir. Bu çalışmada, örgütsel depresyon ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri $\alpha=0.70$ olarak hesaplanmıştır.

4. Bulgular

Araştırmada katılımcılardan edinilen veriler SPSS 25 programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi ve kurulan model doğrultusunda korelasyon analizi, regresyon analizi, Process Macro ile aracılık rolü analiz edilmiştir.

Araştırmada katılımcıların demografik bilgileri de değerlendirilmiş ve katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarına bakıldığında; 305 kişi (% 16.7 kadın, % 83.3 erkek), en yüksek % 26.6 (30-35 yaş aralığında), en düşük %11.5 (18-23 yaş aralığında), % 66.9 evli ve %33.1 bekar, % 51.8 lise mezunu ve %5.9 yüksek lisans mezunu,% 60.7 'sinin 7000 TL ve daha az gelir düzeyine sahip olduğu, % 48.2'sinin en yüksek yüzdeyle (1-5 yıl aralığında bu işletmede çalıştıkları), toplam çalışma sürelerinin % 36.7'sinin en yüksek yüzdeyle (1-5 yıl aralığında toplam çalışma süresi) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler: Ortalama, Medyan, Minimum ve Maksimum Değerleri, Standart Sapma, Kurtosis ve Skewness Değerleri

	N	Min	Max	S. S.	Mean	Skewnes	Kurtosis
Cinsiyet	305	1	2	.38272	1.8225	-1.697	.886
Yaş	305	1	6	1.28200	2.8055	.702	.069
Medeni Durum	305	1	3	.47614	1.6758	-.659	-1.313
Eğitim	305	1	5	1.08491	2.0887	1.232	.996
Örgütsel Güven	305	29.00	60.00	5.60754	50.1705	-1.444	2.814
Örgütsel Yalnızlık	305	21.00	58.00	8.55148	29.9770	1.119	.529
Örgütsel Depresyon	305	109.00	180.00	12.73000	133.7443	.930	.604

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişki ve etkileri değerlendirmeden önce değişkenlerin ortalama, standart sapma, minimum, maksimum değerlerine bakılarak verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiş ve çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Yapılan analizler neticesinde değişken değerlerinin normal dağılım gösterdiği gözlenmiş ve değişkenler arasındaki ilişkiler ve etkiler

incelenmiştir. Ardından ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi, kurulan model doğrultusunda korelasyon analizi, regresyon analizi, Process Macro ile aracılık rolü analiz edilmiştir.

Araştırmada ölçekler için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Buna göre örgütsel güven ölçeğinin KMO değeri: ,864 ve Sig. değeri;000 olduğu gözlenmiş ve toplam kümülatif değeri: 69,161'dir. Ölçek iki faktörlü bir yapıya

sahiptir. Yani yöneticiye güven faktörü varyans değeri: 34,449 iken örgüte güven faktörünün varyans değeri, 34,712 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel yalnızlık ölçeğinin KMO değeri ,878 ve Sig değeri,000 olarak bulunmuş olup bu ölçekte iki faktöre ayrılmaktadır. Duygusal yoksunluk faktörünün varyans değeri 40,897; sosyal arkadaşlık faktörünün varyans değeri ise 20,330 olarak tespit edilmiştir. Her iki ölçekte alt boyutlarıyla değil bir bütün olarak analize dahil edilmiştir. Örgütsel depresyon ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü olduğu ve KMO değerinin ,887 ve Sig: değerinin ,000 olduğu görülmektedir. Sezer(2011) 'in çalışmasında ölçeğin toplam varyans değeri % 38, 384 çıkmış ve yapılan çalışmada ise % 39,718 olduğu görülmüştür. Bu çalışmada

da depresyon ölçeği esas ölçüğe uygun olarak tek boyutlu olarak değerlendirilmiş ve analize tabi tutulmuştur.

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları; örgütsel güven ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha= 0.92$, örgütsel yalnızlık ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri $\alpha= 0.84$, örgütsel depresyon ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri $\alpha=0.70$ olarak hesaplanmıştır. Ölçekler incelendiğinde, iyi düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Güvenirlik değerlerinin 0.60'ın üstünde olması, yararlanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Bu da çalışmada kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılığının iyi düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

Ölçek		1	2	3
1- Örgütsel güven ölçeği	r	1.000	-0.414	0.167
	p	-	0.000*	0.003*
2- Örgütsel yalnızlık ölçeği	r		1.000	-0.205
	p		-	0.000*
3- Örgütsel depresyon ölçeği	r			1.000
	p			-

Not: * $p<0.05$

Araştırmada Tablo 2'de görüldüğü üzere yararlanılan değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bunun neticesinde, örgütsel güven ile örgütsel yalnızlık arasında ($r=-0.414$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte örgütsel güven ile örgütsel depresyon arasında ($r=0.167$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel depresyon ölçeğinde alınan puanların yüksekliği depresyonun düşüklüğüne işaret etmekte olup örgütsel güven arttıkça çalışanların

algıladıkları örgütsel depresyon düzeyi azalmaktadır. Örneğin Bakan vd. (2015)'te yaptıkları çalışmada içsel doyum ile örgüt depresyonu arasında ve dışsal doyum ile örgüt depresyonu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Örgüt depresyonunun iş doyumundan önemli olduğu görülmüştür. Doğan (2021) yaptığı çalışmada çalışanların örgütsel depresyon algıları ile örgüt temelli benlik saygısı düzeyleri arasında orta seviyede ve pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu belirtmiştir. Çalışanların örgütsel depresyon düzeyi azaldıkça örgüt temelli benlik saygısı düzeyinin arttığını belirtmektedir.

Tablo 3. Araştırmanın Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	Standart Hata	Beta	t	p	F	p	R^2	Durbin-Watson
1	Örgütsel yalnızlık	Sabit	61.624	4.027	-	15.304	0.000*	65.542	0.000*	0.171	1.599
		Örgütsel güven	-0.631	0.080	-0.414	-7.908	0.000*				
2	Örgütsel depresyon	Sabit	114.722	6.491	-	17.673	0.000*	8.694	0.003*	0.028	1.682
		Örgütsel güven	0.379	0.129	0.167	2.949	0.003*				
3	Örgütsel depresyon	Sabit	142.913	2.609	-	54.784	0.000*	13.356	0.000*	0.042	1.719
		Örgütsel yalnızlık	-0.306	0.084	-0.205	-3.655	0.000*				

Not: * $p<0.05$

Örgütsel yalnızlık ile örgütsel depresyon arasında ($r=-0.205$, $p<0.05$) istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgu yine örgütsel depresyon ölçeğinin puanlama şekli dikkate alındığında örgütsel yalnızlık arttıkça çalışanların algıladıkları örgütsel depresyon düzeyinin azalacağı anlamına gelmektedir. Doğan (2021) yaptığı çalışmada toksik liderlik algıları ile örgütsel depresyon düzeyleri arasında orta seviyede ve negatif anlamlı bir ilişki belirlenmiş olup çalışanların

algıladıkları toksik liderlik düzeyinin artmasıyla örgütsel depresyon düzeyinin arttığını ifade etmektedir.

Tablo 3'te görüldüğü üzere örgütsel güvenin örgütsel depresyon üzerindeki etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=8.694$; $p<0.05$). Bağımsız

değişkene ait beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; örgütsel güvenin örgütsel depresyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir ($t=2.949$, $p<0.05$). Örgütsel depresyon üzerindeki değişimin %2.8'ini açıkladığı görülmektedir ($R^2=0.028$). Bu bulgular, örgütsel depresyonun düşük olduğunu göstermesi ve depresyon ölçeğinin çalışma şekli de göz önüne alındığında örgütsel güvenin örgütsel depresyon düzeyini azalttığını göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmamızın *H1* hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada kullanılan örgütsel yalnızlığın örgütsel depresyon üzerindeki etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon

analizi sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=13.356$; $p<0.05$). Bağımsız değişkene ait beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; örgütsel yalnızlığın örgütsel depresyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir ($t=-3.655$, $p<0.05$). Örgütsel depresyon üzerindeki değişimin %4.2'sini açıkladığı görülmektedir ($R^2=0.042$). Bu bulgular örgütsel depresyon ölçeğinin çalışma şekli dikkate alındığında örgütsel yalnızlığın örgütsel depresyon düzeyini arttırdığını göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmamızın *H2* hipotezi kabul edilmiştir. Kurulan modellerde Durbin-Watson değerinin 1.5 ile 2.5 arasında olması modellerde otokorelasyon sorununun olmadığını göstermektedir.

Tablo 4. Örgütsel Güven İle Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişkide Örgütsel Yalnızlığın Aracılık Rolü

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç	
Örgütsel Güven → Örgütsel Depresyon	0.3791	0.1286	2.9486	0.0034*	Kabul	
Örgütsel Güven	Doğrudan Etki	0.2246	0.1398	1.6066	0.1092	Kabul
→Örgütsel Yalnızlık	Dolaylı Etki	0.1545	Güven Aralığı (0.0652, 0.2832)		Anlamlı	
→Örgütsel Depresyon						

Not: * $p<0.05$

Tablo 4'te görüldüğü üzere oluşturulan modelde aracılık rolü ele alınmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin örgütsel depresyon üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel yönden anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=0.3791$, $p<0.05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı bulunmuş olup bu etki üzerinde aracı bir rol üstlenip üstlenmediğine bakılmıştır. Oluşturulan modelin sonuçlara göre %95 güven aralığındaki ortaya çıkan değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracı rolünün bulunduğunu ortaya koymaktadır(0.0652, 0.2832). Aracılık rolü türünü belirleyebilmek için doğrudan etkinin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Bunun neticesinde doğrudan etkinin anlamlı bulunmadığı sonucuna varılmış ($\beta=0.2246$, $p>0.05$) ve aracı rolünün tam aracı olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güven ve örgütsel depresyon arasındaki ilişki de örgütsel yalnızlığın aracılık ettiği görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmamızın *H3* hipotezi kabul edilmiştir.

5. Sonuç

Bu çalışmada örgütsel güven, örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel güvenin örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon üzerindeki etkisi ile örgütsel güven ve örgütsel depresyon arasındaki ilişki de örgütsel yalnızlığın aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analizler doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkiler ve etkiler ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular çalışanların örgütsel güveni ile örgütsel yalnızlığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu gösterirken örgütsel güvenin artmasıyla örgütsel yalnızlığın azalacağını göstermektedir. Örgütsel yalnızlık arttıkça örgütsel depresyonun artacağı, örgütsel yalnızlık azaldıkça örgütsel depresyonun da azalacağını göstermektedir. Örgütsel güven

arttıkça örgütsel depresyon azalacaktır. Ayrıca örgütsel güvenin örgütsel depresyon üzerinde etkisi olduğu ve bu iki değişken arasında örgütsel yalnızlığın aracılık ettiği görülmektedir. Bu da örgütsel güvenin örgütsel depresyon üzerindeki etkisinin örgütsel yalnızlık aracılığıyla da ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel güvenin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi(Taşpınar ve Eryeşil 2021; Güzel ve Güripek 2020), örgütsel yalnızlığın depresyon üzerinde etkisi (Khan vd.,2021;Mishra vd. 2018), örgütsel güvenin depresyon üzerindeki etkisi (Doo ve Choi;2022) yazındaki ilgili çalışmalarla paralellik göstermektedir. Araştırmamızın en değerli sonucunun örgütsel güvenin örgütsel depresyon üzerindeki etkisinde örgütsel yalnızlığın aracılık rolü olduğu görülmektedir.

Yapılan çalışmada işletmelerde örgütsel güven ve örgütsel yalnızlık değişkenlerinin birbiri ile ilişkili çıkmış olması örgütlerde çalışanların kendilerini çalışma ortamında güvende hissetmemeleri durumunda çalışanların kendilerini yalnız hissedeceği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Örgütlerde güvenin varlığı yaşanabilecek birçok olumsuz durum gibi yalnızlık ve depresyonun da azalmasına katkı sağlayabilecektir. Bu nokta da çalışanların yalnızlık ve yaşadıkları depresyon düzeyinin azaltılması için güven ortamının oluşturulması önemli rol oynamaktadır. Örgütlerde şeffaflık, etkili bir iletişim ortamı, katılımcılık, sürekli eğitim faaliyetleri, etik değerlerin varlığı ve liderlik tarzı örgütsel güvenin sağlanmasında etkili unsurlardır. Çalışanların işleriyle ilgili her türlü eğitim ihtiyacı çalıştıkları örgütler tarafından karşılanabilir. Etik değerlerin varlığı örgütün her aşamasında ve faaliyetinde ortaya konulabilmelidir. Örgütün ve yöneticilerinin çalışanlarla iletişimlerini daha açık, net ve şeffaf bir biçimde yürütmeleri

çalışan ve örgüt performansına katkı sağlarken çalışanların örgütlerine bağlılığı da artabilir. Daha etkin iletişim yöntemlerinin tercih edilmesinin yanı sıra çeşitli sosyal aktiviteler düzenlenerek çalışanların birbirini daha iyi anlaması sağlanabilir. Çalışanların birbiri ile iyi ilişkiler geliştirmesi için yönetim tarafından çalışanlar çeşitli ödüllendirmeler yoluyla teşvik edilebilir. Örneğin, ayın en iyi takımı, en iyi çalışanı belirlenebilir, tüm çalışanlar önünde takdir edilebilir. Çalışanların özel günleri hatırlanabilir ve tebrik edilebilir. Böylece çalışanlar kendini daha değerli hissedebilir, arkadaşlarıyla ve örgütleriyle kurduğu bağlar da güçlenerek çalışanlar hem sosyal hem de psikolojik olarak kendini güvende hissedebilecek yalnızlık ve depresyon düzeyleri de azalabilecektir.

Bu çalışmada örgütsel güven, örgütsel yalnızlık ve örgütsel depresyon değişkenlerinin bir arada ele alınması bu çalışmanın en değerli katkısı oluşturmaktadır. Özellikle örgütsel depresyon değişkeni üzerine yapılan araştırmaların azlığı da göz önüne alındığında bu katkının daha da değerli olduğu görülmektedir. Araştırmanın Kahramanmaraş ilinde tekstil sektöründe bulunan tek bir işletmedeki çalışanlar üzerinde yapılması araştırma sonuçlarının genelleştirilemeyeceğini göstermektedir. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise belirli bir zaman diliminde yapılmış olmasıdır. İleri ki araştırmalarda farklı sektörlerde, çok sayıdaki işletmelerde, farklı zaman dilimlerinde ve nitel yöntemlerle yapılan araştırmaların literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aktürk, A. (2019). Öğretmenlerin Damgalama Eğilimleri ve Örgütsel Muhalefet Davranışlarının, Örgütsel Depresyona Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi,
- 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.
- Arslan, S. (2021). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Örgütsel Yalnızlık Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Karabük: Karabük Üniversitesi.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Fatih, T. A. Ş., & Nurgül, A. K. A. (2015). Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 296-315.
- Bozkurt, Ö. (2019). Örgütsel yalnızlık. İçinde: E. Kaygın & G. Kosa (Ed), *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış* (ss.61-75). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Bilchik, G. S. (2000). Organizational Depression. *H&HN. Hospitals & Health Networks*, 74(2), 34-38.

- Blomqvist, K., & Ståhle, P. (2000, September). Building Organizational Trust. In 16th Annual IMP Conference, Bath, UK, 7-9.
- Burns, D. (2005). İyi Hissetmek. H. Alp Karaosmanoğlu, (Çev. Edt.), İstanbul: Psikonet Yayınları.
- Cacioppo, J. T. & Cacioppo, S. (2012). The Phenotype of Loneliness. *European Journal of Developmental Psychology*, 9(4), 446-452.
- Cacioppo, S., Grippo, A. J., London, S., Goossens, L., & Cacioppo, J. T. (2015). Loneliness: Clinical Import and Interventions. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 238-249.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non - Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- 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.
- Demircan, N. (2003). Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 12(4), 450-467.
- Doğan, A. (2021). Toksik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Depresyona ve Örgüt Temelli Benlik Saygısına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi.
- Doğan, T., Çetin, B. & Sungur, M.Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Doo, E.Y. & Choi, S. (2022). Effect of Nurses' Work Experiences in a Covid-19 Unit on Depression: Mediation Effect of Resilience and Moderated Mediation Effect of Organizational Trust, *Frontiers in Public Health*, Aug, 10, 1-7.
- Ernest, J.M. & Cacioppo, J. T. (1999). *Lonely Hearts: on Loneliness Psychological Perspectives*, Cambridge University Pres, USA, Applied - Preventive Psychology, 8,1-22.
- Frankel, L. (2002). What to Do If Your Company is "Depressed", from <http://www.fabjob.com/tips194.html>.
- Gilbert, P. (2009). *Overcoming Depression 3rd Edition: A Self-Help Guide Using Cognitive Behavioural Techniques*. Hachette UK.

- Gilbert, J. A., & Tang, T. L. P. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Güler, M., Giderler, C. & Giderler, M. E.(2017). The Correlation Between Organizational Trust and Loneliness at Work-Lıfe: A Research on Employees at A Firm in Turkey. *International Journal of Multidisciplinary Thought*, 06(01), 141-148.
- Güzel, B. & Güripek, E. (2020). Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve İşyerinde Yalnızlık İlişkisi: Karşılıklı Normu Yaklaşımı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1915-1932.
- Hawkley, L. C. & Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness Matters: A Theoretical and Empirical Review of Consequences And Mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine*, 40(2), 218-227.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- Hough, C., Sumlin, C., & Green, K. W. (2020). Impact of Ethics, Trust and Optimism on Performance. *Management Research Review*, 43(9), 1135-1155.
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork. *Academy of Management Review*, 23(3), 531-546.
- Karaduman, M. (2013). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Keleş, E. (2018). Organizational Depression as An Illness of The Time: A Phenomenological Study of Teachers' Experiences at High Schools. *European Conference on Educational Research (ECER)*, (3 - 07 Eylül 2018), Bolzano, İtalya. <https://hdl.handle.net/11511/06.10.2022>.
- Khan, F., Hussain, A., Bashir, A. Asif, A. M. & Gul, S. (2021). Mediating effect of depression between loneliness and organizational commitment. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2) , 1403-1411.
- Koçak, .Ö.E. & Yener, S. (2019). Lidere Güven Algısının İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Rahatlık Algısının Aracı Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(3), 937-954.
- Mishra, S. K., Kodwani, A. D., Kumar, K. K., & Jain, K. K. (2018). Linking Loneliness to Depression: A Dynamic Perspective. *Benchmarking: An International Journal*, 25(7), 2089-2104.
- Özan, M. (2021). Süreç yönetimi ve süreç iyileştirmenin işletme performansına etkilerinin analizi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2),1144-1161
- Özmen, M. (2020). İşyerinde Yalnızlığı Etkileyen Örgütsel Güven Unsurlarının Cinsiyete Göre Değişimi: Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 77-88.
- Nyhan, R. C., & Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and Psychometric Properties of The Organizational Trust Inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Scurlock, J. (1995). What's Big and Blue?. *Psychology Today*, 28(3), 10-11.
- Sezer, S. (2010). Bilişsel Davranışçı Yaklaşımla Bütünleştirilen Hobiterapi Uygulamasının Bir Eğitim Kurumunun Örgüt Depresyonu Üzerindeki Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (23), 36-50.
- Sezer, S. (2011). Örgüt Depresyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Psikometrik Niteliklerinin Belirlenmesi. "İŞ,GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(1), 39-50.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. F. (2000). Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126, 241-260.
- Taşınar, Y. & Eryeşil, K. (2021). Örgütsel Güvenin Psikolojik İyi Oluş ve İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Bir Alan Araştırması: Konya İlinde Bir Yerel Yönetim Örneği. *Journal of Academic Researches and Studies*, 13(24), 250-265.
- Toytok, E. H. (2017). Perception of Mobbing By Teachers and Organizational Depression: A Correlational Model Study. *Universal Journal of Educational Research*, 5(12A), 168-175.
- Uçkun, S., & Üzüm, B. (2019). Örgütsel Yalnızlığa Bir Bakış. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 5(15), 125-130.
- Weiss. R. (1973). *Loneliness: Theexperience of Emotional And Social Isolation*. Cambridge. MA: The MIT Press.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace*. (Unpublished Doctoral Dissertation), University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.
- 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.
- Wright, S. L. (2007). *The Experience of Loneliness in Organisations*. Paris, France: European Academy of Management Conference (16-19 May 2007).
- Wright, S. L. (2009). In A Lonely Place: The Experience of Loneliness in The Workplace. In *Friends and enemies in organizations* (pp. 10-31). Palgrave Macmillan, London.

Extended Summary

Purpose

The presence of trust in organizations will contribute to the reduction of loneliness and depression, as well as many negative situations that can be experienced. The aim of this study is to reveal the relationships between organizational trust, organizational loneliness and organizational depression variables. In addition, it is to determine the mediating role of organizational loneliness in the relationship between organizational trust and organizational depression.

Literature Review

The level of satisfaction that organizations receive from their employees' work life affects their motivation, their trust and commitment to the organization, their success, their mental state, and even their non-work life results. When interaction is problematic, the employee will become lonely, be alone and face psychological difficulties. It can be seen that the variables of organizational trust, organizational loneliness and organizational depression are related to each other both theoretically and in line with the researches. Taşpınar and Eryeşil (2021) state that organizational trust negatively affects workplace loneliness. In Özmen's (2020) study, it was revealed that there is a negative relationship between organizational trust and loneliness in the workplace. Khan et al. (2021) state that as the level of loneliness increases, the level of depression will also increase. In the study of Mishra et al. (2018), it is revealed that loneliness has an important role on the experience of depression. Doo and Choi (2022) found that nurses' work experience had a moderate mediating effect on resilience-mediated depression, while organizational trust had a moderate mediating effect.

When the literature on organizational trust, organizational loneliness and organizational depression variables was examined, no study was found in which these variables were considered together. In addition, it has been observed that the concept of organizational depression is not adequately addressed in both national and international literature, and it is anticipated that the study will contribute to the literature, employees and researchers.

Methodology

The research was carried out with 305 employees in a textile business in Kahramanmaraş by using quantitative research method and questionnaire. The data obtained from the participants in the study were analyzed using the SPSS 25 program. In order to determine the reliability of the scales, reliability analysis and regression analysis in line with the established model, and the mediating role with Process Macro were analyzed.

The 12-item Organizational Trust Scale developed by Nyhan and Marlowe (1997) was used in the study, and this scale includes sub-dimensions of trust in the manager and the organization. There are 8 items in trust in the manager

and 4 items in the dimension of trust in the organization. The Loneliness at Work Scale developed by Wright, Burt and Strongman (2006) and adapted by Doğan, Çetin and Sungur (2009) was used to examine the loneliness levels of employees in organizational life. The 16-item scale includes "emotional deprivation" and "social friendship" sub-dimensions. The 42-item "Organizational Depression Scale" developed by Sezer (2011) was used in the study. Bilchik's (2000) 15-item "Depression Checklist for Your Organization" questions were also taken into account in the scale. The scale is likert type and is evaluated by giving points between 1 and 5.

For the research, the necessary ethical permission was obtained from Sivas Cumhuriyet University (Number: E-60263016-050.06.04-235570 and 30.11.2022 Dated).

Findings

The findings show that there is a significant relationship between organizational trust and organizational loneliness of employees, while organizational loneliness will decrease with increasing organizational trust. It shows that as organizational loneliness increases, organizational depression will increase, and as organizational loneliness decreases, organizational depression will decrease. As organizational trust increases, organizational depression will decrease. In addition, it is seen that organizational trust has an effect on organizational depression and organizational loneliness mediates between these two variables.