

İŞYERİ YALNIZLIĞI VE İŞYERİ MANEVİYATI İLİŞKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Edip ÖRÜCÜ* & Maida UZUNER** & İtir HASIRCI**

Öz

Bu araştırmada işyeri maneviyatını etkileyen faktörler nelerdir sorusundan yola çıkılarak, işyeri maneviyatını etkileyen faktörlerin bazılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya ilişkin veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini Balıkesir'in Bandırma ilçesinde bulunan Araştırma Hastanesi'nde çalışan 143 doktor ve 280 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 423 sağlık personeli içerisinde seçilen 243 doktor ve hemşire oluşturmaktadır. Elde edilen verilerle frekans analizi, normallik testi, keşfedici faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri yapılmıştır. Uygulanan korelasyon analizinin sonucunda duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki, duygusal yoksunluk ile işyeri maneviyatı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki, sosyal arkadaşlık boyutu ile işyeri maneviyatı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan basit regresyon analizinin neticesinde işyeri yalnızlığının işyeri maneviyatı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinin sonucunda işyeri yalnızlığının bir alt boyutu olan duygusal yoksunluğun işyeri maneviyatı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı, sosyal arkadaşlık boyutunun işyeri maneviyatı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Yalnızlığı, İşyeri Maneviyatı, Sosyal Arkadaşlık, Sağlık Sektörü, Duygusal Yoksunluk.

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE LONELINESS AND WORKPLACE SPIRITUALITY: A STUDY ON HEALTH SECTOR EMPLOYEES

Abstract

In this study, the relationship between workplace loneliness, its sub-dimensions and workplace spirituality was investigated. The data for the study were collected through a questionnaire. The population of the research consisted of 143 doctors and 280 nurses working at the Research Hospital in Bandırma, Balıkesir.

* Prof. Dr., Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F., eorucu@bandirma.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3301-7469>

** Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi S.B.E., maida.melani.uzuner@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5064-9594>

** Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi S.B.E., itir8686@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5449-2640>

From this population, a sample of 243 health personnel, including both doctors and nurses, was selected. The analysis methods applied to the obtained data included frequency analysis, normality test, exploratory factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, and regression analyses. The correlation analysis revealed a positive and significant relationship between emotional deprivation and social friendship, a negative and significant relationship between emotional deprivation and workplace spirituality, and a negative and significant relationship between the social friendship dimension and workplace spirituality. The simple regression analysis indicated that workplace loneliness has a negative and significant effect on workplace spirituality. Furthermore, the multiple regression analysis showed that while emotional deprivation, a sub-dimension of workplace loneliness, did not significantly affect workplace spirituality, the social friendship dimension had a negative and significant impact on it.

Keywords: *Workplace Loneliness, Workplace Spirituality, Social Friendship, Health Sector, Emotional Deprivation.*

Giriş

Maneviyat kavramı iş ilişkilerinin yarattığı sosyo-ekonomik ve ahlaki problemlerin çözümünde önemli bir yere sahiptir. İç denge ölçüsü olarak kabul gören bu kavram, bireylerin sosyal sorumluluk bilinci içinde hem toplumsal ilişkilerini hem de iş ilişkilerini sağlıklı bir şekilde düzenlemesini, sosyal sermayenin de güç kazanmasını sağlamaktadır. İş hayatında zarar gören yönetici, çalışan ve çalışma arkadaşı ilişkilerini düzene koyabilmek için de önem teşkil etmektedir. Örgüt ortamında ilişkilerin sağlıklı ve etkili bir şekilde ilerleyebilmesi tarafların maneviyata verdikleri değer nispetinde mümkün olmaktadır. Demir ve Gürkan (2022) işyeri yalnızlığını örgütlerde bireyler arası iletişim ağındaki eksiklikler nedeniyle oluşan yoksunluk hali ve kişinin bulunduğu ekibe kendini dâhil etmek istememesi olarak tanımlamaktadır. Guo (2020) çalışanların örgüt içerisindeki karmaşık ilişkilerle baş ederken yaşadıkları zorlukların sonucunda yalnızlığı tercih etmelerinin doğal olduğunu belirtmektedir. Örgütlerde yaşanan yoğun rekabetle birlikte iletişimi ve etkileşimi sürdürmek güç hale gelmektedir. Dolayısıyla çalışanların problemleri ön plana çıkmakta, örgütlerde işyeri yalnızlığı kavramının da araştırılması önem arz etmektedir. Bu durum, araştırmanın önemini teşkil etmektedir. İnsan sermayesinin mesleki bilgi seviyelerinin, deneyimlerinin eşit ölçüde desteklenmesi fertlerin güven ortamında oluşturacakları ilişki ağı açısından da önem taşımaktadır. Bu sebeple hem örgüt ortamında hem de toplum hayatında bireylerin manevi sermayelerini ve arkadaşlık ilişkilerini koruyacak, gelişimini sağlayıp, sosyal faydaya dönüştürecek birey odaklı sosyal politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişkiyi belirlemek için rehber olarak alınan temel kuramlar arasında sosyal kimlik teorisi ve sosyal mübadele teorisi yer almaktadır. İşyeri yalnızlığı algısının işyeri maneviyatına etkisini konu alan çalışmada nedensellik modeli kurulmuştur. Sosyal kimlik teorisinin temelinde bireylerin

tutumları üzerinde yalnızlık algılarının etkisi olacağını ve bu etkinin işyeri maneviyatı değişkeni üzerinde de ortaya çıkabileceğini açıklayan karşılıklı etkileşim esas alınmaktadır. Aynı durum sosyal mübadele teorisinde de karşılıklı etkileşim ve nedensellik normuyla açıklanmaktadır.

Dolayısıyla bu araştırmanın amacı işyeri yalnızlığının alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık ile işyeri maneviyatı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Literatür taramasında da ifade edildiği üzere iki değişkenin birlikte yer aldığı yabancı literatürde yalnızca bir çalışmanın bulunması ve işyerinde maneviyat ile sosyal arkadaşlığı dengede tutabilmek için tavsiyeler sunulacak olması araştırmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır. Araştırma dört kısımdan meydana gelmektedir. İlk bölümde işyeri yalnızlığı, alt boyutları ve işyeri maneviyatı değişkenlerine dair kavramsal çerçeve sunulmuştur. İkinci bölümde değişkenlerin literatürde en fazla hangi değişkenlerle ilişkilendirildiği belirtilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi sunulmuştur. Dördüncü bölüm araştırmanın bulgularına ayrılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada kavramsal çerçeve işyeri maneviyatı ve işyeri yalnızlığı açısından ele alınarak incelenmektedir.

1.1. İşyeri Maneviyatı

Sosyal değişim teorisi (Homans, 1961), işyeri yalnızlığı ve işyeri maneviyatı arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bu teori, bireylerin davranışlarının bir değişim sürecinin sonucu olduğunu öne sürmektedir. Bu değişim sürecinin amacı faydaları en üst düzeye çıkarmak ve maliyetleri azaltmaktır. Bu teoriye göre bireyler, bu tür ilişkilerin olası yararlarını ve risklerini değerlendirirler. Risklerin ödüllere göre daha ağır bastığı durumlarda bireyler bu ilişkiyi sonlandırır. Bu değişim süreci, bireyler ilişkilerden adil getiriler aldığında memnuniyet duyarlar. İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar, işverenlerinin elverişli olmayan bir çalışma ortamı sağlamasına karşı tepki göstermenin bir yolu olarak işyeri maneviyatlarında azalma yaşamaktadırlar. Bir başka olası açıklama da tatminsiz çalışanların işlerini kaybetmeyi daha az umursama eğiliminde olmaları ve dolayısıyla işlerini tehlikeye atabilecek davranışlarda bulunmaya istekli olmalarıdır (Ahmad ve Omar, 2014). Sosyal kimlik teorisi ise ilgili sosyal gruptan algılanan belirli gruplararası davranış türlerini tanımlamak için sosyal psikolojide yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Daha spesifik olarak sosyal kimlik teorisi için örgütsel kimlikteki tutarlılığı yeniden sağladığı ve örgütsel davranış için verimli etkiler önerdiği söylenebilir (Chuang, 2020). Aynı zamanda bu teori bireylerin olumlu sosyal kimlikler kazanmaya çalıştıklarını da öne sürmekte ve gruplar arasında yapılan iyi niyetli bir karşılaştırmadan kaynaklandığı bilinmektedir. Tajfel, sosyal kimliği “bireyin, bir sosyal gruba üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe atfedilen değer ve

duygusal önemden kaynaklanan benlik kavramının bir parçası” olarak tanımlamıştır (Tajfel ve Turner, 1979).

Günlük hayattaki görevlerde ve sosyal alanlarda bireylerin anlam arayışı ihtiyaçlarını karşılayan, değerler ile uyum halinde ilerleyen bireysel inanç sistemi maneviyat olarak adlandırılmaktadır (Purnell vd., 2002). Din, etik, kutsallık, sevgi, saygı, erdem gibi birçok kavram ile ilişkilendirilen maneviyat, bireylerin tüm yaşantılarının birbirine bağlı olması ve insanlığa hizmet ederek, ortak bir fayda etrafında toplanmasıyla bütün olabilmektedir. Günümüz şartlarında bireylerin hayatta kalmaya devam edebilmeleri için ekonomik çabalarını arttırmaları gerekmektedir. Ancak bu çaba bir müddet sonra ortadan kaybolmaktadır. Bu durum bireylerin yalnızca maddi olarak tatmin edilemediklerini manevi gereksinimlerinin de giderilmesi gerektiğini göstermektedir. Hayat şartlarına uyum sağlamaya çalışan bireyler, birçok işletmede çalışmaya gayret etmekte ve dolayısıyla manevi açıklıklarını da karşılamaya çalışmaktadırlar (Örgeç ve Günalan, 2011).

Bireyler iş yaşamlarının çoğunda elde ettikleri tecrübeleri görev yaptıkları işletmelerde edinmektedirler. Enerjilerinin büyük bir kısmını temin ettikleri bu işletmeler vasıtasıyla hem birbirleriyle iletişim halinde bulunmaktadırlar hem de ruhsal ve manevi yönden tatmin olma ihtiyacı duymaktadırlar (Çavuşoğlu, 2021, s. 7). Bu nedenle işletmeler, manevi değerlerini yükseltebilmek için bireylerin bu duyguları yaşamalarına da imkân tanınmalıdır (Seyyar ve Evkaya, 2015). Maneviyat kavramının literatürde farklı tanımları bulunmaktadır. Omm vd. (2020) maneviyatı bireyin hayatta bir anlam bulma çabası ve içsel mutluluk edinme isteği olarak tanımlamaktadır. Çetinkaya vd. (2007) maneviyatı kişinin kendisi haricindeki diğer canlılarla münasebeti ve bütünleşmesi neticesinde hayatın manasını kavrayarak, kabul etmesine yönelik bir süreç olarak açıklamaktadır. Howard (2002) ise maneviyatı bireyin kendi benliğinin farkında olması ve diğer bireylerle aynı bütünün bir parçası olduğunu hissetmesi şeklinde ifade etmektedir.

1920’li yılların başında ismi duyulmaya başlayan işyeri maneviyatı kavramı işletmelerde inanç ve manevi değerlerin yaşanma arzusuyla bireylerin gerçekleştirdikleri bir eylem olarak bilinmektedir. Tüm bireyler için işyeri maneviyatı farklı anlamlar taşımakta, bazıları bu kavramı din ile bazıları ise bireysel maneviyat ile ilişkilendirmektedir (Jason ve Sudha, 2014). Din ve maneviyat kavramlarıyla ilişkilendirilmeye çalışılsa da işyeri maneviyatı ve din farklı anlamlar taşımaktadır. Tutar vd. (2020) işyeri maneviyatını bireylerin kişisel değerleriyle alakalı olan, hoşgörü, aidiyet duygusu ve örgüte dair normların benimsenmesi gerektiğini savunan, dini sorgulamayan bir inanç sistemi olarak belirtmektedir. Avcı (2019) işyeri maneviyatı için bireylerin görev yaptıkları işletmenin kültürü ve içsel değerleri arasında bir bağ kurması neticesinde farklı tutum ve davranışların ortaya çıkması şeklinde bir tanım yapmaktadır. Temel amacı bireyin tüm potansiyeline ulaşması ve dünya ile pozitif ilişki kurabilmesi olan bu kavram, işyerinde bütünlüğü sağlayıp, hizmet sunularak, bireyler arası ilişkilerin anlamlı hale gelmesine katkı sağlamaktadır (Göçen ve Özgan, 2018). Ghorbanifar ve Azma (2014)

bireylerin görev yaptıkları işletme içerisinde mutlu olabilmeleri için ruhsal yönden de huzur bulmaları gerektiğini belirtmekte, bu durumun bağlılığı ve verimliliği arttırmada önemli bir etken olduğunu açıklamaktadır. Büyüme odaklı olan, zorlu rekabet şartlarından etkilenen işletmelerin verimliliği arttırabilmelerinin yegâne yolu bireylerin manevi zekâsını yükseltmek ve işletmeye ait olduğunu hissettirmektir. İşyeri maneviyatı kavramının ve boyutlarının literatürde net bir tanımı yapılamamaktadır. Ancak farklı araştırmacılar ortak boyutlarla bu kavramlar hakkında bilgi vermektedir. İşyeri maneviyatının birinci boyutu olan işin anlamı, işin amacını, anlamını, o işten alınan zevki açıklamaktadır (Belwalkar ve Vohra, 2016). Çalışanlar belirli bir amaca hizmet ettiklerinin farkında oldukları zaman, işin hem manevi boyutunu hem de maddi boyutunu karşıladıklarını fark ettiklerinde işletmeye bağlılıkları ve tatmin seviyeleri artmaktadır (Bekiş, 2013, s. 52). İşyeri maneviyatının ikinci boyutu bireyin iş arkadaşları ile grup düzeyinde ilişki halinde olması, ortak bir amaç için bağlantı kurması ve işletmenin tüm çalışanlarının birbirine destek olması gerektiğini ifade eden topluluk hissi kavramıdır (Milliman vd., 2003). Bu boyuta göre işletme içerisinde sürekli birbirleriyle etkileşim halinde olan çalışanlar, karşılıklı bilgi alışverişi gerçekleştirmekte, birbirlerine destek sağlayarak, işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi için ortak bir bağ kurmaktadır (Kaçay, 2019, s. 32). Üçüncü alt boyut olan örgütün değerleri ile uyum kavramına göre ise çalışanların kişisel değerleri ile görev yaptıkları işletmenin amaçları, hedefleri ve değerlerinin uyum içerisinde olması ve birbirlerine bağlı kalması gerekmektedir (Indradevi, 2020). Bu boyut, çalışanların işletmenin iyiliğini istediğini ve toplumun değerleri ile örgütün görevlerinin uyumlu olması gerektiğini vurgulamaktadır (Charoenarpornwattana, 2016).

İşyeri maneviyatı, örgüt çalışanlarının iş prosedürleri aracılığıyla kendilerini aşmalarını teşvik eden bir yaşam deneyimini ifade etmektedir. Eğer örgüt, çalışanlarına kendi yeteneklerini veya bilgeliklerini geliştirmeleri için büyüme fırsatları sunabilirse, çalışanların kendi yaşamlarında kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını da karşılamış olacaktır. Özellikle mevcut pandemide, iş ve yaşam arasındaki denge ve çatışmayla doğru şekilde nasıl başa çıkılacağı, işyeri maneviyatının odak noktasıdır. Yani sağlık çalışanları yaptıkları işin anlamlı olduğunu hissettiklerinde, işin içeriğiyle özdeşleşerek mesleklerinde uzun süre kalabilmektedirler. Aynı zamanda sağlık personelinin kendi biriminde uzun süre kalmayı istemesi durumunda yaptığı işin anlamlı olduğu ve bireyin iç yaşamını besleyebildiği söylenebilir. Maneviyat algısı, bireyin iş veya işyeri deneyimi yoluyla hayatının değerlerini ve anlamını fark etmesini ifade eder. Birey ile benlik, diğerleri, toplum ve doğadaki her şey arasında derin bağlantıların geliştirilmesi yoluyla sıradan duysal deneyimin ötesinde düşünmeyi öğreten bir iç gözlem eylemidir. Örgütsel maneviyat, çalışanların manevi konuşma ve dinleme yoluyla hayatta yaptıkları işin anlamını hissetmelerine ve manevi öğrenme ve büyüme yoluyla çeşitli baskı ve zorlukların üstesinden gelmelerine olanak tanıyan bir

topluluğun algısını ve ilgisini oluşturan örgütü ifade etmektedir (Yuan vd., 2022).

1.2. İşyeri Yalnızlığı

Yalnızlık, bireyin sosyal ilişkilerindeki eksiklikleri, beklentilerinin karşılanmama durumunu belirten uyarı sinyali olarak tanımlanmaktadır (Wright vd., 2006). Bireyler hayatlarının her anında sosyalleşmeye ve çevrelerinden destek görmeye ihtiyaç duymaktadırlar (Çavuş ve Pekkan, 2017). Yalnızlık hissi hem toplumsal hem de bireysel anlamda birçok alana etki etmektedir. Bu kavram bireylerin sosyal ilişkilerinde niceliksel ve kalite olarak yaşanan istenmeyen tecrübelerdir. Yalnız olmak bireyin kendisiyle diğerleri arasına koyduğu mesafe ile ilgilidir. Kişi onay almayı, ait olmayı ve yaşadığı evrende fark meydana getirmeyi istemektedir. Samimiyetin az olduğu çevrelerde yalnızlık olgusu ilişkiler risk içereceği için gitgide artmaktadır. Örgütlerde de manevi desteğin yeterince sağlanamaması halinde bireyler işe odaklanamamakta, güvensizlik hissine kapılmakta ve nihayet yalnızlık ile baş başa kalmaktadır. Motivasyon faktörleri açısından incelendiğinde ise bireyler soyut ve sanal bir evrende tanımsız bir yalnızlık içerisinde yaşamakta, hayali bir dünyada hayali olmayan işler yapmaya çabalamaktadır (Du vd., 2022).

Perlman ve Peplau (1984) yalnızlık hissini kişinin yaşamış olduğu sosyal ilişki ile yaşamayı arzu ettiği sosyal ilişki arasında oluşan fark sonucunda meydana gelen ve istenmeyen psikolojik bir durum olarak açıklamaktadır. Yalnızlık hissini sadece kişilerin sosyal ilişkilerinde yaşadığı eksiklik olarak ifade etmek yanlıştır. Kişiler şehirleşmenin getirdiği imkânlar doğrultusunda toplu yaşam alanlarında hayatlarını devam ettirmektedirler (Wright ve Silard, 2020). Toplu yaşam alanında dahi olsa niteliksel anlamda kendini yalnız hisseden birey, hayattan zevk alamama, depresif ruh hali, kaygı gibi problemleri tecrübe etmektedir. Bireyler diğer kişiler ile problem yaşamaya başlamakta, sosyal çevrelerini tehdit unsuru olarak görmekte ve onlardan uzaklaşmaya başlamaktadır. Dolayısıyla yalnızlık hali hem sosyal hayatı hem de aile ve iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Yalnızlık ile ilgili bir diğer tanımlı Güler vd. (2022) bireyin etrafındaki kişiler ile olan ilişkilerinden kendisini soyutlama durumu olarak yapmaktadır.

İş hayatında karşılaşılan yalnızlık halinin sebepleri arasında bireylerin dışlanması, değersizlik hissine kapılarak, kurum içerisinde izole edilmesi yer almaktadır. Günlük yaşantısında yalnızlık hissi yaşamayan birey, iş hayatında bu durumu tecrübe edebilmektedir (Doğan vd., 2009). Yalnızlığın bir diğer nedeni çalışanların kişilik özellikleri, örgütün iklimi ve örgüt içi dinamikler olarak belirtilebilir. Örgüt içerisinde tek başına kalan ve izole edilen birey, zamanla hem aile hayatında hem de iş hayatında olumsuz durumlarla karşı karşıya gelmektedir. İşyeri yalnızlığı sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olmak üzere iki alt boyuta ayrılarak incelenmektedir (Wright vd., 2006). Duygusal yoksunluk alt boyutu bireylerin çalıştıkları örgütlerdeki sosyal

ilişkilerini ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerini incelemektedir. Duygusal yoksunluk halinde kişi çalıştığı örgütte kendini yalnız hissetmekte, çalışma arkadaşlarının kendisini anlamayacağını düşünmektedir. Bu nedenle duygu ve düşüncelerini kimseyle paylaşmamaktadır (Guo, 2020). Sosyal arkadaşlık boyutuna göre çalışanlar örgüt içerisinde kendilerini bir sosyal ağa ait hissetmemektedirler. Çalışma arkadaşlarıyla sıkıntı yaşayan bireyler kurumun düzenlediği sosyal aktivitelere katılmamakta, mola zamanlarını yalnız geçirmekte, kendini ifade edebilecek birini bulamamaktadırlar. İşyerinde sosyal ilişkiler ile birlikte sistem ilerlemektedir. Eksiksiz bir örgüt içi iletişim çalışanın iş arkadaşlarına ve üstlerine güven duymasını sağlamakta, etkili sosyal iletişim sürecinin önünü açmaktadır (Jiang vd., 2022).

İşyerinde yalnızlık, örgüt üyeleri arasındaki etkili iletişimi engellemekte ve tüm örgüt üzerinde bir dizi olumsuz etkiye neden olmaktadır. Bireyin işyerinde yaşadığı yalnızlık neticesinde performansı düşmekte, iş doyumunu ve verimliliği azalmaktadır. Sosyal değişim teorisine göre bireyler, uzun vadeli hedeflere ulaşmak için başkalarıyla istikrarlı bir güven ilişkisi kurmayı ummaktadırlar. Çalışanlar sadece kendi işlerini etkili bir şekilde yapmakla kalmamakta, aynı zamanda örgütün yakınlık ve sosyal iletişim ihtiyaçlarını karşılayan örgütsel hedeflere ulaşmak için ekstra çaba göstermektedirler. Yalnız çalışanlar genellikle risklerle bireysel bir şekilde başa çıkmakta, başkalarına güvenmemeleri nedeniyle örgüt içerisindeki fedakâr davranışlarını azaltmaktadırlar. Öz değerlendirmesi zayıf olan çalışanlar, yeni sosyal ilişkiler arama konusunda isteksiz olacaklardır. Olumlu sosyal bilgilerden ziyade olumsuz bilgilere daha fazla önem veren çalışanlar, örgüt içerisindeki sosyal alışverişe katılım göstermeyeceklerdir (Du vd., 2022). İşyeri yalnızlığı, çalışanların kişilerarası ilişkileri kontrol etme ihtiyacından ve bir örgütteki varoluş duygusundan mahrum kalma deneyimidir. Özünde, bireyin işyerinde kişilerarası ilişkilerini ve örgütsel öz saygısını çevreleyen duygularıdır. Wright, yalnız çalışan bireylerin iş tepkilerinin, örgütsel çevrelerinden daha fazla etkileneceğini belirtmektedir (Kloutsiniotis vd., 2022). Örgütlerde doğru işgöreni tercih etmek ne kadar mühim olarak bilinse bile doğru işvereni seçmek de en az bu durum kadar önem arz etmektedir. Çalışma ortamının bozulması, işgörenin işe odaklanma gücü yaşaması gibi negatif sonuçların önüne geçebilmek adına yalnızlık ve stres gibi sorunların üzerine düşülmesi, gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir (Chung vd., 2022). İşyeri yalnızlığı, çalışanların düşük kaliteli kişilerarası ilişkilere ilişkin psikolojik ve duygusal deneyimlerini ve işyerindeki sosyal etkileşimlerinde tatmin edilmemiş duygusal ihtiyaçlarını yansıtmaktadır. İşyeri yalnızlığı duygusal olay teorisi ile ilişkilendirilmektedir. Bu teoriye göre kişinin içinde bulunduğu ortam ve o ortamda yaşanan olaylar, duygusal tepkilere neden olabilir. Duygusal olay teorisine göre, duygular ve davranışlar arasında kurulan bağlantılar doğası gereği iş tatminlerini ve performanslarını etkilemektedir. Bu teori, duygusal iş davranışlarının çalışanın ruh hali ve duyguları tarafından açıklandığını,

bilişsel temelli davranışların ise iş tatmininin en iyi belirleyicileri olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca işyerinde hem olumlu hem de olumsuz tetikleyici duygusal olayların birbirinden ayırt edilebilir olduğunu ileri sürmektedir (Junça-Silva ve Lopes, 2023). Duygusal olay teorisine göre, kişilerarası az temas ve coğrafi izolasyon işyeri yalnızlığının belirleyicileridir (Gabriel vd., 2021). Esnek çalışma düzenlemelerinin kullanımının yol açtığı bu durumlar ve değişiklikler, çalışanlar arasında sosyal bağlantıların kurulmasını engellemekte ve bu da daha sonra duygusal bağılıkların azalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle esnek çalışma düzenlemelerinin kullanılmasının çalışanların işyerinde yalnızlığını tetiklediği düşünülmektedir (Chen vd., 2018). Wright ve Silard'ın (2021) belirttiği gibi işyerinde yalnızlık, bireyin psikolojik kaynaklarını sürekli tüketen olumsuz bir duygusal deneyimdir. İşyerinde yalnızlık yaşayan çalışanlar için olası sonuç, sosyal katılım ve etkileşimden kaçınmaktır. Ayrıca kendini yalnız hisseden bireyler riskli faaliyetlerde bulunma konusunda daha isteksizdir. Araştırmalar, yalnız çalışanların aktif olarak sosyal ilişkiler arama eğiliminde olmadıklarını, bunun yerine kibirli bir başa çıkma stratejisi olan pasif kaçınmayı kullandıklarını ifade etmektedir (Du vd., 2022).

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ

İşyeri maneviyatı ile ilgili diğer teoriler Tajfel ve Turner (1986) tarafından geliştirilen sosyal kimlik teorisi ve sosyal öğrenme teorisidir. Sosyal kimlik teorisine göre kişi sosyal kimliğini dâhil olduğu grubun etkisiyle ve gruba olan manevi bağlılığı vasıtasıyla oluşturmaktadır. Kişiler dâhil oldukları gruplara verdikleri değer ölçüsünde kendileri için olumlu bir sosyal kimlik oluşturma çabası içerisindedirler. Kendini görev yaptığı örgütle özdeşleştiren çalışanlar, örgütün refahını öncelik olarak gördükleri için örgütün amacına uygun çalışma olasılıkları da yüksek olacaktır.

Sosyal öğrenme teorisine göre ise bireyler gözlem yaparak ve diğerlerini davranışlarını taklit ederek dolaylı yoldan bir şeyler öğrenme çabası içerisindedirler (Narcıkara, 2018). Sosyal öğrenme teorisi, bireylerin etrafındaki diğer insanların onların davranışlarını nasıl şekillendirdiğini anlamaya yardımcı olmaktadır. Bireylerin, başkalarının davranışlarına dikkat ederek ve daha sonra bu davranışı yeniden üretmeye çalışarak nasıl yeni beceri ve davranışlar geliştirdiklerini açıklamaya da yardımcı olmaktadır. İşyeri maneviyatı ile ilişkilendirilen bir diğer teori etkili olaylar teorisidir.

İşyeri yalnızlığı ise etkili olay teorisine açıklanmaktadır. Etkili olay teorisine göre olay, duygusal tepkilere neden olan bir aracı olarak görülmektedir. Çalışanlar başkalarına önem verme ve şefkat gösterme isteklerini ifade edebildiklerinde, anlamlı iş arayışına girmekte, işyerinde olumlu bir deneyim yaşamaya başlamaktadırlar. Bu olumlu deneyim, çalışanların keyifle çalışmalarını ve hatta örgüt içi yükümlülüklerini aşan başka olumlu çalışmalar yapmalarını sağlayacaktır (Jannah ve Santoso, 2017). İşyerinde yalnızlık, çalışanların kişilerarası ilişkilere ilişkin psikolojik ve

duygusal deneyimlerini ve işyerindeki sosyal etkileşimlerde tatmin edilmemiş duygusal ihtiyaçlarını yansıtır. Duygusal olay teorisine göre, kişilerarası seyrek temas ve coğrafi izolasyon olayları işyerinde yalnızlığın yakın tetikleyicileridir. Esnek çalışma saatleri çalışanlarda yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile düzensiz çalışma saatleri ritmine yol açarken, farklı lokasyonlar çalışanları coğrafi olarak yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından izole etmektedir. Bu durum, çalışanlar arasında sosyal bağlantıların kurulmasını engellemekte ve zamanla işlerine olan duygusal bağlılıklarını azaltmaktadır (Cheng vd., 2023).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde işyeri yalnızlığı kavramı iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, örgütsel destek algısı, işe yabancılaşma gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir. İşyeri yalnızlığı ile ilişkilendirilen bu kavramların yer aldığı araştırma örnekleri aşağıda sunulmuştur:

Aytaç 2015 senesinde Bursa’da bulunan iki cezaevinin 154 personeliyle yalnızlık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemek amacıyla bir çalışma hazırlamıştır. Yapılan aracı regresyon analizi ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde işyeri yalnızlığının aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Wahyuni ve Muafi (2021) Endonezya’da bulunan menkul kıymetler borsasının 101 çalışanıyla işyeri yalnızlığı, örgütsel destek algısı, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen bir çalışma hazırlamıştır. Yapılan analizlerle işyeri yalnızlığı ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu bir ilişki, işyeri yalnızlığı ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Çiftci (2021) Karadeniz Bölgesinde bulunan alışveriş merkezlerinde çalışan 402 kişiyle işten ayrılma niyeti, işyeri yalnızlığı ve işe yabancılaşma ilişkisi ile ilgili bir çalışma hazırlamış, yapılan analizlerin sonucunda işe yabancılaşma ve işyeri yalnızlığının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Literatürde işyeri maneviyatı kavramı iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, duygusal emek, öznel iyi oluş gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir. İşyeri maneviyatı ile ilişkilendirilen bu kavramların yer aldığı araştırma örnekleri aşağıda sunulmuştur:

Doğan ve Bekiş (2022) Niğde’de faaliyet gösteren üç firmanın 230 personeliyle işyeri maneviyatı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen bir çalışma hazırlamıştır. Yapılan analizlerin sonucunda işyeri maneviyatı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Sadykova ve Tutar (2014) Adapazarı Sanayi Bölgesinde çalışan 103 otomotiv sanayi çalışanı ile işyeri maneviyatı ve örgütsel güven ilişkisi ile ilgili bir araştırma hazırlamıştır. Yapılan analizlerle işyeri maneviyatı ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Gabay ve Weinstein (2022) 196 İsraili çağrı merkezi çalışanıyla işyeri maneviyatı, duygusal emek ilişkisini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerle işyeri maneviyatı ve duygusal emek

arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Khatri ve Gupta (2022) Delhi-NCR firmasının 536 personeliyle işyeri maneviyatı, öznel iyi oluş ve örgütün politikaları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerle değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. İşyeri yalnızlığı ile en çok ilişkilendirilen kavramlar arasında lider-üye etkileşimi yer almaktadır. Peng vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada, Jung vd. (2021) araştırmasında ve Cindiloğlu vd. (2017) araştırmasında işyeri yalnızlığının lider-üye etkileşimini azalttığı tespit edilmiştir.

Yabancı literatürde maneviyat ve yalnızlık başlığı altında hazırlanan çalışma örnekleri arasında Ghadi (2017) tarafından Ürdün’de bulunan Mu’tah üniversitesinde çalışan 381 akademik personel uygulanan araştırma bulunmaktadır. Yapılan analizlerin sonucunda işyeri maneviyatının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işyeri yalnızlığının aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Han ve Richardson (2010) yalnızlık, maneviyat, depresyon kavramları arasındaki ilişkiyi 40 yaşlı ve eve bağlı birey ile ele almıştır. Yapılan analizlerle yalnızlık ve depresyon arasındaki ilişkide maneviyatın aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Muhammad vd. (2023) tarafından yapılan araştırmada ve Febriani vd. (2023) araştırmasında da işyerinde artan yalnızlığın çalışanların işyeri maneviyatlarını azalttığı tespit edilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu kısımda araştırmanın veri toplama araçları, evren ve örnekleme, modeli ve bulgularına yönelik bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Bu araştırmanın amacı işyeri yalnızlığının alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık ile işyeri maneviyatı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu bağlamda araştırmanın evreni ve örnekleme, ölçekleri, modeli ve hipotezi ile bulguları ve analizleri aşağıda sunulmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Sağlık sektörü çalışanlarının görevi hastalarının güvenini kazanmak, zorlu şartlar karşısında esnek bir ortam yaratmak, nezakete dayalı ilişkiler kurmak, dengeli ve sıcak bir yaklaşım sergilemektir. Bu düşüncelerin ve davranışların aksi bir durum seyrettiği takdirde hasta sağlık çalışanıyla olan işbirliğine son verecektir (Boztilki ve Ardıç, 2017). Bu nedenle hastayı can kulağıyla dinlemek, gülümsemek, temas etmek, endişe duyduğu hususlara karşı nazikçe yaklaşmak maneviyatı diğer bakım yollarına entegre edebilmenin en önemli aşaması olarak bilinmektedir (Hodge, 2005). Sağlık sektöründe çalışan kişilerin hastalara destek sağlayabilmeleri için maneviyat hakkında farkındalık kazanmaları önem arz etmektedir (Hiçdurmaz ve Öz, 2013). Böylece sağlık çalışanlarına çalıştıkları kurumun bir parçası

olabilmeleri için imkân tanınacak, beraberinde güven duygusu sağlanarak, işyeri maneviyatları olumlu etkiler alacaktır. Bu nedenle araştırmanın evrenini bir sağlık kuruluşu oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde bulunan Araştırma Hastanesinde görev yapmakta olan 482 (140 doktor, 342 hemşire) sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 482 sağlık personelinden ulaşılan 243 kişi (doktor ve hemşire) oluşturmaktadır. Aşağıda örneklemin evreni temsil ettiğine dair sonuçlar sunulmaktadır (Bartlett vd., 2001, s. 45).

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{482}} = 215 \quad n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2} = 384,1$$

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın verileri anket tekniği ile elde edilmiştir. Verilerin toplanması amacıyla İşyeri Maneviyatı Ölçeği ve İşyeri Yalnızlığı Ölçeği kullanılmıştır.

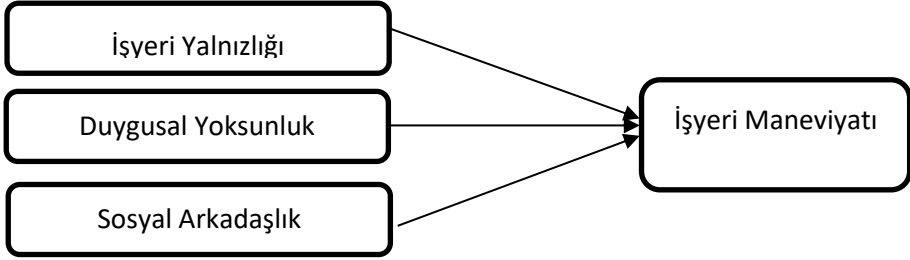
Çalışanların işyerindeki maneviyat seviyelerini ölçmek amacıyla, Kinjerski ve Skrypnec tarafından 2006 yılından geliştirilen, Ünal ve Turgut tarafından 2015 yılında Türkçe'ye uyarlanan 18 maddelik "İşyeri Maneviyatı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin maddeleri arasında "İşime karşı heyecan duyuyorum." ve "Şu anda işimde olmak istediğim yerdeyim." gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunda Cronbach Alfa değeri (0,933) olarak bulunmuştur. Çalışanların yalnızlık seviyeleri ölçmek amacıyla, Wright vd. tarafından 2006 yılında geliştirilen 16 soru ve 2 alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi Torunoğulları (2021) tarafından hazırlanan tez çalışmasından elde edilmiştir. Duygusal Yoksunluk alt boyutu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9. maddelerden, Sosyal Arkadaşlık alt boyutu 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16. maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin maddeleri arasında "İşyerinde kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim." ve "İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır." gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunda Cronbach Alfa değeri (0,871) olarak hesaplanmıştır. Her ifade, yalnızlıkla ilgili farklı duyguları çağrıştırmakta ve kişinin yalnız olduğu sonucuna varabileceği sayısız yoldan bahsedilmektedir. Bu günlük dil bize yalnızlığın ne olduğu, ne olmadığı, nasıl tezahür edebileceği ve yalnızlığın sosyal çevrelerimizde nasıl farklı şekillerde algılandığına dair mekanizmalar hakkında fikir vermektedir. Örgütlerde önemsizleştirilen veya göz ardı edilen yalnızlık, utanç verici bir konu olarak algılandığından, örgüt içi sıklıkla dile getirilen bir konu olamamıştır. Anket formunda toplam demografik sorular dâhil 38 soru bulunmaktadır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada kurulan model, nedensellik içermektedir. Bu nedenle araştırmanın bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirleyebilmek açısından çoklu regresyon analizi tercih edilmiştir. Bir

değişkeni etkileyen iki ve daha fazla bağımsız değişken arasındaki neden-sonuç ilişkilerini tek model ile açıklamak ve bağımsız değişkenlerin etki düzeylerini tespit etmek için çoklu regresyon analizinden yararlanılır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Söz konusu araştırmanın modeli aşağıda sunulmuştur;

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Kavramsal çerçevede sunulan ve literatür taraması ile incelenen sosyal kimlik teorisi, sosyal öğrenme teorisi ve insan davranışlarını açıklamak için Blau tarafından 1960'lı yıllarda ortaya atılan, taraflardan biri olumlu davranış sergilediğinde diğerinin de olumlu davranış sergileme yükümlülüğü hissettiği sosyal değişim kuramı doğrultusunda geliştirilen araştırmanın ana hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: İşyeri yalnızlığının işyeri maneviyatı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1a}: İşyeri yalnızlığının bir alt boyutu olan duygusal yoksunluğun işyeri maneviyatı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1b}: İşyeri yalnızlığının bir alt boyutu olan sosyal arkadaşlığın işyeri maneviyatı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde bulgulara değinilecektir.

3.5.1. Frekans Analizi Bulguları

Tablo 1. Araştırmanın Demografik Bilgileri

Değişken	Alt Gruplar	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	164	67,5
	Erkek	79	32,5
Yaş	18-25	35	14,4
	26-35	74	30,5
	36-45	95	39,1
	47 ve üzeri	39	16

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya 164 kadın (%67,5), 79 erkek (%32,5) sağlık çalışanının katıldığı görülmektedir. Katılımcıların yaş aralığı

genellikle 35 kişi ile 18-25 yaş arası (%14,4), 74 kişi ile 26-35 arası (%30,5), 95 kişi ile 36-45 arası (%39,1) ve 39 kişi ile 47 yaş ve üzeridir (%16).

3.5.2. Keşfedici Faktör Analizi Bulguları ve Uyum İyiliği Değerleri

Faktör analizi uygulanmadan önce araştırma kapsamındaki değişkenlerin faktör analizi için uygun olup olmadığını tespit etmek için KMO testi uygulanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 242).

Tablo 2. İşyeri Yalnızlığı Değişkeninin Alt Boyutları İçin KFA Sonuçları

	1 (Duygusal Yoksunluk)	2 (Sosyal Arkadaşlık)
İY2	,829	
İY3	,809	
İY4	,805	
İY1	,754	
İY8	,741	
İY7	,698	
İY9	,693	
İY14		,801
İY11		,750
İY10		,734
İY15		,727
İY12		,716
KMO Değeri	,862	
Ki Kare Değeri	1380,753	
df	66	
Sig.	,000	

Yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda Y5, Y6, Y13, Y16 soruları devre dışı bırakılmış ve iki faktörlü bir sonuç elde edilmiş olup, faktörlerin toplam varyansın %60'ını açıkladığı görülmüştür.

Tablo 3. İşyeri Maneviyatı Değişkeni İçin KFA Sonuçları

	1	KMO Değeri	Ki Kare Değeri	df	Sig.
İM17	,882	,904	2503,025	120	,000
İM14	,820				
İM15	,786				
İM5	,771				

İM18	,747
İM13	,739
İM12	,732
İM11	,719
İM10	,716
İM3	,705
İM4	,693
İM6	,674
İM7	,647
İM8	,634
İM2	,628
İM16	,527
İM1	,476
İM9	,439

Yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapı elde edilmiş olup, faktörlerin varyansın %64,39'unu açıkladığı belirlenmiştir. Araştırma değişkenlerine ait uyum iyiliği indeksleri de hesaplanmıştır. İşyeri yalnızlığı için RMSEA değeri (0,061), CFI değeri (0,923), GFI değeri (0,911), işyeri maneviyatı için RMSEA değeri (0,052), CFI değeri (0,913) ve GFI değeri (0,890) olarak hesaplanmıştır.

3.5.3. Normallik Analizi Bulguları

Araştırma kapsamındaki değişkenlerin dağılım biçimlerini ortaya çıkarmak, yapılarının anlaşılır hale gelmesini sağlamak için önem arz etmektedir. Bu dağılım biçimleri çarpıklık ve basıklık hesaplamasıyla tespit edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 212).

Tablo 4. İşyeri Yalnızlığı, Alt Boyutları ve İşyeri Maneviyatı İçin Basıklık - Çarpıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
İşyeri Yalnızlığı	,150	-,316
Sosyal Arkadaşlık	-,666	,534
Duygusal Yoksunluk	-,654	,390
İşyeri Maneviyatı	,353	,142

Tablo 4'te işyeri yalnızlığı ve alt boyutları ile işyeri maneviyatı değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmuştur. Değerler -1,5 ile +1,5 aralığında yer aldığı için dağılım normaldir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 240).

3.5.4. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Tablo 5. İşyeri Yalnızlığı, Alt Boyutları ve İşyeri Maneviyatı İçin Güvenilirlik Analizi Değerleri

Ölçek	Alfa Katsayısı	İfade Sayısı	Ortalamalar
İşyeri Yalnızlığı	,874	12	3,70
Sosyal Arkadaşlık	,827	5	3,76
Duygusal Yoksunluk	,888	7	3,70
İşyeri Maneviyatı	,940	18	2,51

Tablo 5 incelendiğinde ölçek maddeleri arasındaki iç tutarlılık değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular 0,70 değerinin üstünde olduğu için ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmektedir.

3.5.5. İşyeri Yalnızlığının Alt Boyutları ile İşyeri Maneviyatı Arası İlişki

Tablo 6. Korelasyon Analizi Değerleri

Değişkenler	DY	SA	İM
Duygusal Yoksunluk (DY)	1		
Sosyal Arkadaşlık (SA)	,380**	1	
İşyeri Maneviyatı (İM)	-,202**	-,320**	1

N= 243 **p<0,01

Tablo 6'da yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde işyeri yalnızlığının alt boyutları olan duygusal yoksunluk ile sosyal arkadaşlık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki (N(243): 0,380), duygusal yoksunluk ile işyeri maneviyatı arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki (N(243): -0,202), sosyal arkadaşlık ile işyeri maneviyatı arasında ters yönlü ve anlamlı ilişki (N(243): -0,320) olduğu görülmüştür.

3.5.6. İşyeri Yalnızlığının İşyeri Maneviyatına Etkisi

Tablo 7. İşyeri Yalnızlığının İşyeri Maneviyatına Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
İşyeri Maneviyatı	İşyeri Yalnızlığı	-,416	,073	-,346	-5,721	,000

F= 32,730

R²= ,120

Düzeltilmiş R²= ,116

Thmn Std. Hata= ,69482

Anlamlılık = ,000

Tablo 7'de uygulanan regresyon analizinin sonucunda işyeri yalnızlığının işyeri maneviyatı üzerinde anlamlı, negatif yönlü etkisinin

bulunduğu gözlenmiş, H_1 hipotezi kabul edilmiştir ($\beta = -.346, p < 0,05$). İşyeri yalnızlığı değişkeninin regresyon katsayısı (B) -0.346 'dır. Bu, işyeri yalnızlığı bir birim arttığında, işyeri maneviyatının tahmini olarak -0.346 birim azaldığını gösterir. Negatif işaret, aralarındaki ters ilişkiyi ifade eder. R^2 değeri 0.120 , düzeltilmiş R^2 değeri ise 0.116 'dır. Bu, işyeri yalnızlığının işyeri maneviyatındaki değişimin yaklaşık %12'sini açıkladığını göstermektedir. Düzeltilmiş R^2 değeri ise işyeri yalnızlığının işyeri maneviyatındaki varyansın %11'inin açıkladığını ifade etmektedir. Regresyon analizinde R^2 'nin en az 0.50 ve üzeri olması beklenir. R^2 değeri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki varyansı ne kadar açıkladığını gösterir. Bir değer ne kadar yüksekse, model o kadar çok varyansı açıklar. Ancak, bazı durumlarda, özellikle sosyal bilimlerde, daha düşük R^2 değerleri de kabul edilebilir ve anlamlı olabilir. Dolayısıyla buradaki durum gibi R^2 değeri 0.120 olan bir model, bazı araştırma alanlarında düşük olarak değerlendirilebilirken, başka alanlarda yeterli ve anlamlı kabul edilebilir. Önemli olan, modelin araştırmanın amaçları ve hipotezleri ile ne kadar uyumlu olduğu ve elde edilen sonuçların araştırma sorularını nasıl yanıtladığıdır. R^2 değeri regresyon modelinin sunduğu tahminin, ne derece güçlü olduğunu belirtmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

3.5.7. İşyeri Yalnızlığının Alt Boyutlarının İşyeri Maneviyatına Etkisi

Tablo 8. İşyeri Yalnızlığının Alt Boyutlarının İşyeri Maneviyatına Etkisi

Bđmlı D.	Bđmsz D.	B	Std. H.	B	t	Sig.
İşyeri Maneviyatı	Duygusal Yoksunluk	-,087	,061	,095	-1,435	152
	Sosyal Arkadaşlık	-,295	,068	,284	-4,314	000

F= 14,832
 $R^2 = ,110$
Düzeltilmiş $R^2 = ,103$
Thmn Std. Hata= ,70004
DW= 1,479

Anova= 000

Tablo 8'de verilen regresyon analizi sonucunda işyeri yalnızlığının alt boyutlarından sosyal arkadaşlığın işyeri maneviyatı üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiş, H_{1b} hipotezi kabul olmuştur ($\beta = -.284, p < 0,05$). İşyeri yalnızlığının diğer alt boyutu olan duygusal yoksunluğun işyeri maneviyatı üzerinde anlamlı etkisi bulunamamış, H_{1a} hipotezi reddedilmiştir ($\beta = -.095, p > 0,05$). R^2 değeri 0.110 , düzeltilmiş R^2 değeri ise 0.103 'tür. Bu, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenlerinin işyeri maneviyatındaki değişimin yaklaşık %11'ini açıkladığını göstermektedir. Düzeltilmiş R^2 değeri duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenlerinin işyeri maneviyatındaki varyansın %10'unu açıkladığını ifade etmektedir. Regresyon analizinde R^2 'nin en az 0.50 ve üzeri olması beklenir. R^2 değeri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki varyansı ne kadar

açıkladığını gösterir. Bir değer ne kadar yüksekse, model o kadar çok varyansı açıklar. Ancak, bazı durumlarda, özellikle sosyal bilimlerde, daha düşük R^2 değerleri de kabul edilebilir ve anlamlı olabilir. Dolayısıyla buradaki durum gibi R^2 değeri 0.120 olan bir model, bazı araştırma alanlarında düşük olarak değerlendirilebilirken, başka alanlarda yeterli ve anlamlı kabul edilebilir. Önemli olan, modelin araştırmanın amaçları ve hipotezleri ile ne kadar uyumlu olduğu ve elde edilen sonuçların araştırma sorularını nasıl yanıtladığıdır. R^2 değeri regresyon modelinin sunduğu tahminin, ne derece güçlü olduğunu belirtmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Sonuç

Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizinin sonucuna göre işyeri yalnızlığının işyeri maneviyatı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işyeri yalnızlığının alt boyutları ile yapılan regresyon analizine göre sosyal arkadaşlık alt boyutunun işyeri maneviyatı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu bulunurken, duygusal yoksunluk alt boyutunun işyeri maneviyatı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde iki değişken arasında ilişkiyi ele alan benzer tek çalışma bulunmaktadır. Ghadi (2017) tarafından Ürdün’de bulunan Mu’tah Üniversitesi’nin 381 akademik personeline uygulanan bu çalışmanın sonucunda işyeri yalnızlığının işyeri maneviyatı üzerinde anlamlı, negatif yönlü etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Febriani vd. (2023) tarafından Endonzeya’da bulunan bir firmada çalışan 300 kadın personelle yapılan çalışmada da işyeri yalnızlığının işyeri maneviyatı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Çalışan bireyler günlük yaşantılarının çoğunu iş arkadaşları ile geçirmektedirler. Günlük yaşantıda birey dilediği arkadaşı seçebilmekte, seçtiği arkadaşıyla aktivitelere katılabilmektedir. Ancak işyerinde çalışma arkadaşlarından uzak durmak pek mümkün olmamaktadır. Bu nedenle örgüt ortamında arkadaşlık ilişkileri bireyler arası etkileşimin sağlanması açısından önem taşımaktadır. İşyerinde kurulan arkadaşlık ilişkileri çalışanların işlerini keyifle ve istekle yapmaları için imkân sağlayacaktır. Evrensel boyut ile kabul edilen manevi değerlerin insan onuruna yakışan çalışma konseptine ilave edilmesiyle işçi, iş arkadaşı ve işveren arasında oluşan değerlerin yeni bir boyut kazanacağı muhtemeldir. Bu nedenle işyeri maneviyatı kavramının yalnızca çalışan bireylere değil, yöneticilere de birtakım sosyal hak ve sorumluluklar getireceği göz önünde bulundurulmalıdır. Maneviyat kavramı yaşantımızın her alanında karşılaştığımız bir olgudur. Bu nedenle çalışmada işyeri maneviyatı ile çalışan bireylerin sosyal arkadaşlık düzeyleri arasındaki ilişkinin denge halinde kalması gerektiğini savunarak, bu kavramlara dair daha fazla çalışma yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca araştırmanın konusu gereği alanyazına katkı sağlayacağı da düşünülmekte, ilerleyen çalışmalarda farklı değişkenlerle ve farklı veri toplama yöntemleri ile araştırma tasarımları oluşturulması umulmaktadır. Ancak örgütlerde arkadaşlık ilişkilerinde mesafe

de önemlidir. Bazı durumlarda fazla samimiyet soğukluk ve gerginlik gibi problemlere sebep olabilir. Örgütlerde yaşanan gruplaşmalar da tehlike arz edebilir. Hatta bu durum beraberinde gruplar arası rekabete, çatışmalara, iş arkadaşının kariyerine zarar vermeye doğru ilerleyebilir. Böyle örneklerle karşılaşan yöneticiler, özellikle işe yeni başlayan personele kendisinden daha tecrübeli personelin rehberlik etmesini teklif ettiğinde olumsuz durumların önüne geçebilir. İşyerinde arkadaşlık ilişkilerinin bozulmaması için çalışanların çalışma arkadaşlarına hemen güvenip özel hayatını açmaması, kime nasıl davranacağını farkında olması, doğru mesafeyi koruması, özel hayatı ile iş hayatını karıştırmaması gereklidir. Örgütte manevi değerlerin uygulanmaması yalnızlık duygusunu artırır. Artan yalnızlık çalışanların örgütte kalma niyetlerini azaltır. Bu nedenle örgütlerde manevi değerlerin daha iyi uygulanması yalnızlığı azaltacak ve işte kalma niyetini arttıracaktır.

Çalışma hayatı içindeki arkadaşlık ilişkilerini kontrol edemeyen bireyler uzun vadede etkili bir performans sergileyememekte, iş başarısı yakalayamamaktadırlar. Aynı pozisyonda çalışan iki bireyden yalnızca biri terfi aldığı zaman yöneticinin taraflı davrandığını düşünmekte, arkadaşlığını bitirme noktasına getirmektedir. Aynı pozisyonda çalıştığı ve yoğun arkadaşlık ilişkileri sergilediği çalışma arkadaşına karşı tavizkar davranmamaktadır. Bu durumda yöneticilere düşen görev terfinin sebebini açıklayan belirli örnekleri sunarak barışçıl bir ortam yaratmaktır. Rasyonel bir iş arkadaşlığı hem bireyin kişisel gelişimine hem de yapılan işe olumlu etkiler sağlamaktadır. İş hayatında gerçekleşen örgütsel ve yapısal değişimlerin meydana getirdiği olumsuzlukları insan onuruna yakışır ve adil halde revize etmek, örgüt içi sosyal barışı, dayanışmayı sağlamak yöneticilerin temel amacı olmalıdır. Bu nedenle çalışanları hem ahlaki hem de manevi sorumluluk alabilecek duruma getirmek, tutum ve davranışlarında istikrarlı olmaları, mesleki hayatlarına gönülden bağlı kalabilmeleri için iç kontrol eğitimleri ile destek sağlamak gereklidir.

Örgütlerde işyeri yalnızlığı ile başa çıkabilmek için örgüt içi arkadaşlıkların artırılması, çalışanlara profesyonel destek sağlanması, uygun örgüt içi eğitimlerin düzenlenmesi ve çalışanların motivasyonlarının artırılması önem arz etmektedir. Yalnızlığa iyi gelebilecek hususlardan biri güçlü iletişim ve sosyal çevredir. Çalışanların iletişim ağlarının güçlendirilmesi ve sosyal ilişkilerinin artırılması için örgüt içi organizasyonların düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca örgüt içi motivasyonu sağlanan, örgütün sorunları ile uğraşmak zorunda bırakılmayan, işine olan ilgisini kaybetmemesi için uğraşılan çalışan yalnızlık hissine kapılmayacaktır (Torunoğulları, 2021). Örgütlerde çalışanların hem kendi aralarında hem de yöneticileri ile kurdukları iletişimin informal tarafının da güçlendirilmesinin örgüt içi iletişim iklimine katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu nedenle iş dışı etkinliklerde bir araya gelen çalışanlar ve yöneticilerin iletişimlerinin güçleneceği düşünülmektedir. Kamu sektöründe bilindiği üzere yüksek oranda hiyerarşi kültürü bulunmaktadır. Bu sonuç normal karşılanmaktadır. Kamuda hiyerarşik yönetimi azaltma çalışmaları büyük bir hızla devam etse

de henüz sonuçlanmamıştır. Dolayısıyla kamu sektöründe süregelen sıkı bir hiyerarşi ve bürokrasi hüküm sürmektedir. Bu nedenle örneklem dâhilindeki sağlık kurumunda hiyerarşi kültürünün azaltılması için de çalışmalar yapılmalıdır. Ast üst ilişkilerinin iyi olduğu bir örgütte yalnızlık oranı artacağı gibi işyeri maneviyatında da artış sağlacaktır. Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da belirli kısıtları bulunmaktadır. Araştırma Bandırma ilçesinde bulunan araştırma hastanesinin 243 sağlık personeliyle yapılmıştır. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde işyeri yalnızlığı ve işyeri maneviyatı ilişkisinin derinlemesine anlaşılması amacıyla farklı sektörlerde ve daha fazla örneklem sayısı ile yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı belirtilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Edip Örüçü: %40, Maida Uzuner: %30, İttr Hasırcı: %30

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışma etik onay gerektiren herhangi bir insan veya hayvan araştırması içermemektedir. / Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla, Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan izin (30.09.2022 / 2022-8) alınmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Edip Örüçü: 40%, Maida Uzuner: 30%, İttr Hasırcı: 30%

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: This study does not contain any human or animal research that requires ethical approval. / Ethics committee approval (30.09.2022/2022-8) was obtained from Bandırma Onyei Eylül University Social and Human Sciences Ethics Committee for the purpose of carrying out this study approval.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Önerilen Atıf: Örüçü, E., Uzuner, M. & Hasırcı, I. (2024). İşyeri yalnızlığı ve işyeri maneviyatı ilişkisi: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Hassasiyetler*, 11(24), 141-166. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1293374>

Kaynakça

- Ahmad, A. ve Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107.
- Avcı, N. (2019). İş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Yeni Medya Elektronik Dergi*, 3(3), 213-225. <https://doi.org/10.17932/IAU.EJNM.25480200.2019.3/3.213-225>

- Aytaç, S. (2015). Loneliness as mediator between job satisfaction and intention to leave: A study on prison staff in Turkey. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(6), 1-4. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000167>
- Bartlett, J.E., Körtlik, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Tecnology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Baykal Narcıkara, E. (2018). Sosyal kimlik teorisi perspektifiyle kraliçe an sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-176.
- Bekiş, T. (2014). *İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma* [yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Belwalkar, S. ve Vohra, V. (2016). Workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors: A theoretical model. *International Journal of Business and Management*, 11(8), 256-262. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n8p256>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Boztilki, M. ve Ardiç, E. (2017). Maneviyat ve sağlık. *Journal of Academic Research in Nursing*, 3(Ek sayı), 39-45. <https://doi.org/10.5222/jaren.2017.1008>
- Çavuş, M. F. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Algılanan sosyal desteğin sosyal girişimciliğe etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3, 519-532.
- Çavuşoğlu, F. S. (2021). *İş yeri maneviyatının çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretim karşıtı iş davranışı üzerinde etkisi* [yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Çetinkaya, B., Altundağ, S. ve Azak, A. (2007). Spiritüel bakım ve hemşirelik. *ADÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 8(1), 47-50.
- Charoenarpornwattana, P. (2016). Workplace spirituality and human resource practices in Thailand. *HRD Journal*, 7(1), 82-91.
- Chen, Y. & Fulmer, I.S. (2018). Fine-tuning what we know about employees' experience with flexible work arrangements and their job attitudes: Flexible work arrangements. *Human Resource Management*, 57, 381-395.
- Cheng, J., Sun, X., Zhong, Y. ve Li, K. (2023). Flexible work arrangements and employees' knowledge sharing in post-pandemic era: The roles of workplace loneliness and task interdependence. *Behavioral Sciences*, 13(2), 168-179.
- Chuang, Y. W. (2020). Promoting consumer engagement in online communities through virtual experience and social identity. *Sustainability*, 12, 855.

- Chung, Y.W., Dong, X.T. ve Yun, J.K. (2022). A study on the mediating effects of anxiety and happiness for workplace loneliness and behavioral outcomes of Korean police officers. *Policing: An International Journal*, 45(6), 924-938. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2022-0041>
- Cindiloğlu, M., Polatci, S., Özçalık, F. ve Gültekin, Z. (2017). The effects of workplace loneliness on job and life satisfaction: the mediating role of leader-member exchange. *Ege Academic Review*, 17(2), 191-200.
- Demir, M. ve Gürkan, N. (2022). İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisi: Gemi adamları üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 14(1) , 1-25. <https://doi.org/10.18613/deudfd.1130213>
- Doğan, S. ve Bekiş, T. (2022). İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 533-547. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1034320>
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Du, S., Ma, Y. ve Lee, J. Y. (2022). Workplace loneliness and the need to belong in the era of COVID-19. *Sustainability*, 14(8), 47-88.
- Febriani, R., Roz, K. ve Hakim, A. R. (2023). The impact of workplace spirituality, work-family conflict and loneliness in work on intention to stay: Case study on women employees in indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1473-1484.
- Gabay, N. ve Weinstein, S. (2022). The conjoint effect of workplace spirituality and emotional labour on service providers' wellbeing: A moderated mediation model. *Journal of Human Values*, 28(2), 115-128. <https://doi.org/10.1177/09716858221082705>
- Gabriel, A.S., Lanaj, K. ve Jennings, R.E. (2021). Is one the loneliest number? A within-person examination of the adaptive and maladaptive consequences of leader loneliness at work. *J. Appl. Psychol.*, 106, 1517-1538.
- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81-110.
- Ghorbanifar, M. ve Azma, F. (2014). Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 4(8), 1685-1692. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.7.016>
- Göçen, A. ve Özgan, H. (2018). An analysis of workplace spirituality debates. *Universal Journal of Management*, 6(2), 70-79. <https://doi.org/10.13189/ujm.2018.060204>

- Guo, L. (2020). The effect of workplace loneliness on silence behavior- the role of team-member exchange and psychological capital. *Psychology*, 11, 467-479. doi: 10.4236/psych.2020.113032
- Güler, M., Yanık, G., Yaşar, Ü. ve Demir, F. E. (2022). İş yaşamında yalnızlığın psikolojik kırılma üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. *Trends in Business and Economics*, 36(3) , 250-257. <https://doi.org/10.5152/TBE.2022.991580>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Han, J. ve Richardson, V. E. (2010). The relationship between depression and loneliness among homebound older persons: Does spirituality moderate this relationship? *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 29, 218-236. <https://doi.org/10.1080/15426432.2010.495610>
- Hiçdurmaz, D. ve Öz, F. (2013). Stresle baş etmenin bir boyutu olarak spiritüalite. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1), 50-56.
- Hodge, D. R.(2005). Spiritual ecograms: A new assessment instrument for identify ingelients spiritual strengths in space and across time. *Families in Society*, 86(2), 287-296.
- Howard, S. (2002). A spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 230-242. <https://doi.org/10.1108/02683940210423132>
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437-440. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.06.77>
- Jannah, S. M. ve Santoso, C. B. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational citizenship behavior: the roles of organizational identification and perceived organizational supports. *Asia Pacific Journal of Advanced Business and Social Studies*, 3(2), 13-20.
- Jason, P. ve Sudha, S. (2014). Workplace spirituality: Meaning and importance in selected information technology organizations. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(6), 13-19.
- Jiang, X., Deng, L., Zhu, Y., Ji, H., Tao, L., Liu, L. ve Ji, W. (2020). Psychological crisis intervention during the outbreak period of new coronavirus pneumonia from experience in Shanghai. *Psychiatry Research*, 286(112903), 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112903>
- Junça-Silva, A. ve Lopes, E. (2023). Testing the affective events theory in hospitality management: A multi-sample approach. *Sustainability*, 15(9), 7168-7178.

- Jung, H. S., Song, M. K., ve Yoon, H. H. (2021). The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(2), 948-958.
- Kaçay, Z. (2019). *İş yeri yılmazlığının yordayıcıları: Örgütsel güven, lideriye etkileşimi ve iş yeri maneviyatı (Spor Genel Müdürlüğü örneği)* [doktora tezi]. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi.
- Khatri, P. ve Gupta, P. (2022). Impact of workplace spirituality on employee well-being: The mediating role of organizational politics. *FIIB Business Review*, 0, 1-13. <https://doi.org/10.1177/23197145221076932>
- Kinjerski, V. M. ve Skrypnek, B. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. *Academy Of Management*, 1, 1-16. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2006.22898605>
- Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D., Mylonas, N. ve Pateli, A. (2022). Transformational leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*, 102(103177), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103177>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. ve Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Omm, A., Hazra, S. ve Lathabhavan, R. (2020). Workplace spirituality and individual spirituality. *Journal of Critical Reviews*, 7(15), 3354-3362.
- Örgev, M. ve Günalan, M. (2011). İş yeri maneviyatı üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 51-64.
- Öztürk, Çiftci, D. (2021). Emotional exhaustion as a mediator among workplace loneliness, work alienation and turnover intention. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 24(2), 93-106. doi: 10.1108/IJOTB-04-2020-0051
- 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.
- Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1998). Loneliness. *Academic Press*, 2, 571-581.
- Purnell-Webb, P., Glendon, I. ve Creed, P. (2002). Understanding spirituality in the workplace: A qualitative study. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 1, 2-14.

- Sadykova, G. ve Tutar, H. (2014). İşyeri maneviyatı ve örgütsel güven arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sayıştay Dergisi*, 93, 43-65.
- Seyyar, A. & Evkaya, C. (2015). Batıda iş yeri maneviyatı üzerine yapılan bilimsel çalışmaların Türk bilim camiasına etkileri. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3, 143-171.
- Tajfel, H. ve Turner, J. (1979). An integrative theory of inter-group conflict. *Social Psychology of Inter-Group Relations*, 1, 33-47.
- Torunoğulları, M. (2021). *İşyeri yalnızlığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: görgül bir çalışma* (yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi.
- Tutar, H., Oruç, E., Erdem, A. T. ve Serpil, H. (2020). Big five personality traits and workplace spirituality: A mixed method study. *South East European Journal of Economics and Business*, 15(2), 96-108. doi: 10.2478/jeb-2020-0018
- Ünal, Z. M. ve Turgut, T. (2015, 6 -7 Kasım). *Örgüt kültürünün iş yeri maneviyatı üzerindeki etkisi* [Bildiri sunumu]. Örgütsel Davranış Kongresi, Tokat.
- Wahyuni, D. ve Muafi, M. (2021). Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(4), 1-16. doi: 10.20525/ijrbs.v10i4.1212
- Wright, S. ve Silard, A. (2020). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1-22. doi: 10.1177/0018726720906013
- Wright S.L, Burt C.D.B. ve Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yuan, M. Z., Chen, H. F., Yang, C. C., Chow, T. H. ve Hsu, C. H. (2022). The relationship between medical staff's emotional labor, leisure coping strategies, workplace spirituality, and organizational commitment during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6186.

Extended Abstract

The concept of spirituality contributes to the meaningfulness of interpersonal relations by fostering integrity in the workplace and promoting service. The key condition for organizations that are growth-oriented and facing tough competition is to enhance the moral intelligence of individuals and instill a sense of belonging to the business. There is no universally clear definition of workplace spirituality in the literature. However, various researchers provide information about this concept, highlighting common dimensions. The first dimension is the meaning of work, which encompasses

the purpose, significance, and satisfaction derived from one's job. When employees realize that they are contributing to a specific goal and that their work aligns with both moral and material aspects, their commitment to the business and job satisfaction levels increase. The second dimension of workplace spirituality is the sense of community, emphasizing the importance of individuals forming group-level relationships with their co-workers, working together towards common objectives, and supporting each other within the organization. According to this dimension, employees who engage in constant interaction, information exchange, mutual support, and the establishment of a common bond help the organization achieve its goals. The third sub-dimension, harmony with the organization's values, underscores the significance of aligning personal values of the organization's personnel with the goals and values of the organization they work for, fostering loyalty and congruence. This dimension states that the personnel want the well-being of the organization and that the values of the society and the duties of the organization should be in harmony. An individual who experiences a profound sense of loneliness, even in a communal living environment, may encounter issues such as a diminished capacity to enjoy life, depressive moods, and increased anxiety. These individuals may start experiencing difficulties in their interactions with others, perceiving their social surroundings as threats, and gradually distancing themselves from people. Consequently, feelings of loneliness can have a detrimental impact on not only one's social life but also their family and professional life. Loneliness can be defined as the act of isolating oneself from the relationships of those around them. Workplace loneliness, on the other hand, is characterized by a sense of deprivation resulting from deficiencies in interpersonal communication networks within organizations and a reluctance to actively engage with one's team. It's natural for employees to seek solitude when faced with challenging situations and complex relationships within the workplace, especially in the context of intense competition within organizations. Consequently, employee issues come to the forefront, making it crucial to explore and address the concept of workplace loneliness in organizations.

The objective of this study was to explore the relationship between emotional deprivation and social friendship, which are sub-dimensions of workplace loneliness, and workplace spirituality. As noted in the literature review, the primary motivation for this research is the limited presence of studies that simultaneously address these two variables. Moreover, this research aims to provide recommendations for promoting a balance between spirituality and social friendship in the workplace. The research comprises four main sections. The first section introduces the conceptual framework of workplace loneliness, its sub-dimensions, and workplace spirituality variables. In the second section, the literature is examined to identify the variables most commonly associated with the ones under investigation. The third chapter outlines the research methodology, while the fourth chapter

presents the research findings. Data for this research were collected using a questionnaire. The study population consisted of 143 doctors and 280 nurses employed at the Research Hospital in Bandırma, Balıkesir. The research sample includes 243 doctors and nurses selected from a total of 423 healthcare personnel. Various statistical analyses, including frequency analysis, normality testing, exploratory factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, and regression analysis, were conducted with the gathered data.

The results of the correlation analysis revealed a positive and significant relationship between the emotional deprivation sub-dimension and the social friendship sub-dimension. Furthermore, a negative and significant correlation was found between the emotional deprivation sub-dimension and workplace spirituality, along with a negative and significant correlation between the social friendship dimension and workplace spirituality.

In the context of simple regression analysis, it was determined that workplace loneliness exerts a negative and significant influence on workplace spirituality. In contrast, the multiple regression analysis indicated that emotional deprivation, as a sub-dimension of workplace loneliness, did not have a significant impact on workplace spirituality. However, the social friendship dimension had a negative and significant effect on workplace spirituality. When only one of two employees working in the same position is promoted, the non-promoted individual may perceive the manager's decision as biased and may even contemplate ending their friendship with the promoted colleague. This situation can lead to a lack of compromise between coworkers who share the same role and have developed strong friendships. In such cases, it is incumbent upon managers to establish a harmonious environment by offering clear explanations for promotion decisions. Constructive professional relationships can have positive effects on personal development and job performance.

Managers should prioritize addressing the challenges arising from organizational and structural changes in the workplace with fairness and integrity. Their main goal should be to foster social harmony and solidarity within the organization. Integrating moral values into the concept of ethical work can elevate the relationships between employees, colleagues, and employers to a new level. Consequently, workplace spirituality has the potential to establish specific social rights and responsibilities not only for personnel but also for managers.