

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

İŞ YERİNDE SOSYAL CESARET DAVRANIŞININ YALNIZLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

Hande ULUKAPI YILMAZ¹ & Abdullah YILMAZ²

Öz

Sosyal cesaret, cesur ancak bireyin başkalarının gözünde itibarını zedeleyebilecek, örgüt içi sosyal ilişkilerine zarar verebilecek davranışlar olarak görülmektedir. Sosyalleşme ortamlarından biri de örgütler olan bireylerin sosyal cesaret davranışları, diğer bireyler ile arkadaşlıklarını tehdit etmektedir. Bu durum ise bireylerin yalnızlaşması riskini doğurmaktadır. Bu çalışma “Örgüt içerisinde gösterdikleri sosyal cesaret davranışı bireylerin yalnızlıklarını etkilemekte midir?”, “Muhtemel bir etkinin yönü nedir?” soruları üzerine ortaya çıkmış ve sosyal kimlik kuramı temelinde kurgulanmıştır. Çalışmada iş yerinde sosyal cesaret davranışlarının bireylerin yalnızlıkları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Görgül olarak tasarlanan araştırmada, nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Veriler, anket yöntemi ile 403 çalışandan toplanmış ve SPSS 29 ile AMOS 24 aracılığıyla analiz edilmiştir. Sonuç olarak, iş yerinde sosyal cesaret davranışının duygusal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş yerinde sosyal cesaret davranışının sosyal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu iki bulgu çerçevesinde iş yerinde sosyal cesaret davranışının çalışanların yalnızlıkları üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanında çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı algılarının “yüksek”; iş yaşamında yalnızlık ile duygusal ve sosyal yalnızlık algılarının ise “düşük” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, araştırmanın temelindeki sosyal kimlik kuramının iddiaları ile bağdaşmaktadır. Sosyal cesarete dair literatürün oldukça sınırlı oluşu ve sosyal cesaretin öncülleri ile ardullarına dair daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliği göz önüne alındığında, çalışmanın sağlam kuramsal temeli ile literatüre katkı sağlayacağı ve sonraki çalışmalar için tartışma zemini oluşturacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonuçları uygulayıcılara da yol gösterici olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışı, İş Yaşamında Yalnızlık, Sosyal Kimlik Kuramı.

JEL Kodları: D23, L20, M10.

Başvuru: 23.10.2023 **Kabul:** 28.02.2024

* Bu çalışmanın özeti 31. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr., Bağımsız Araştırmacı, handeuyilmaz@gmail.com, 0000-0001-7496-7095

² Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi İİBF, abdullahyilmaz@selcuk.edu.tr, 0000-0002-7443-6064

A STUDY TO DETERMINE THE EFFECT OF SOCIAL COURAGE BEHAVIOR AT WORKPLACE ON LONELINESS³

Abstract

Social courage is seen as courageous behaviors that can damage the reputation of the individual in the eyes of others and harm the social relations within the organization. The social courage behaviors of individuals whose socialization environments are organizations threaten their friendships with other individuals. This situation creates the risk of loneliness of individuals. This study emerged on questions "Does the social courage behaviors shown in the organization affect the loneliness of individuals?", "What is the direction of a possible effect?" and constructed on the basis of social identity theory. In the study, it was aimed to determine the effect of social courage behaviors in the workplace on the loneliness of individuals. In this empirically designed research, the relational survey model, one of the quantitative research designs, was preferred. Data were collected from 403 employees by survey method and analyzed through SPSS 29 and AMOS 24. As a result, it was determined that social courage behavior at work has a negative and statistically significant effect on emotional loneliness. Similarly, it has been determined that social courage behavior at work has a negative and statistically significant effect on social loneliness. Within the framework of these two findings, it is possible to say that social courage behavior at work has a negative and statistically significant effect on employees' loneliness. In addition, it was concluded that employees' perceptions of social courage behavior at work were "high"; the perceptions of loneliness in work life and emotional and social loneliness were at a "low" level. The findings are compatible with the claims of the social identity theory underlying the research. Considering that the literature on social courage is quite limited and the need for more research on the antecedents and consequences of social courage, it is thought that the study will contribute to the literature with its solid theoretical basis and create a basis for discussion for further studies. The results will also guide practitioners.

Keywords: *Workplace Social Courage, Loneliness at Work, Social Identity Theory.*

JEL Codes: *D23, L20, M10.*

"Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır."

1. GİRİŞ

Rollo May (2009) "*İnsanların cesareten yoksun olmalarının nedeni, yalnız kalmak ya da sosyal tecride yani alaylara, kahkahalara veya dışlanmaya maruz bırakılmaktır.*" der. Gerçekten böyle midir? İnsanlar cesur davranışları nedeniyle yalnız mı bırakılmaktadırlar? Yoksa cesur olanlar diğerleri tarafından daha fazla mı

³ The Extended English Summary is located the end of the Article

takdir görmekteyirler? Bu alışma ile birbiriyle çelişen bu iki sorunun cevabı aranmaktadır.

Çalışma yaşamı bireylerin rol aldıkları başlıca sahnelerden birisidir. Her zaman fark edilmese bile bireyler için önemli olaylar iş yaşamlarında meydana gelmektedir. Çünkü iş yaşamlarında bireyler değer ve inançları ile kararlar almakta bu katalizörler ile harekete geçmektedirler (Worline, 2010: 209). Bu değer ve inançlar birçok bireysel ve örgütsel davranış ile ilişkilendirilmektedir. Bunlardan bir tanesi de bireyin örgüt ortamında ast ya da üstlerine karşı göstereceği sosyal cesaret davranışıdır. Benitez ve Chung (2023: 3) iş yerinde sosyal cesaretin, bireyin değerlerini koruma cesaretini, iş yerinde açıkça konuşma cesaretini ve hayatını insanlığın ilerlemesine adama cesaretini içeren çok düzeyli bir çerçevede sergilenebildiğini belirtmişlerdir. Bu doğrultuda sosyal cesaret davranışı endişelerin paylaşılması, fikirlerin dile getirilmesi, olay ya da bireylere muhalefet edilmesi, görülen sorunların bildirilmesi ya da riskli durumlarda toplum önüne çıkılması şeklinde görülebilmekte ve bireyin sosyal itibarını zedeleyebilecek riskleri barındırmaktadır. Bu risklerden biri de bireyin örgüt içerisinde yalnız kalmasıdır.

Yar Kahn (2019) sosyal cesaretin, korku ile mertliğin dengesini temsil ettiğine dikkatleri çekmiştir. Koerner (2014: 65) ise bireyin sosyal yaşamında önemli yer edinen işi ve örgütünün psikolojik ve sosyal getirilerinin bulunduğunu, örgüt içerisinde sosyal cesaret davranışı göstermesi onun işi ve kimliğinin yanında itibarı ve arkadaşlıklarını da tehdit ettiğini savunmaktadır. Bu noktada “rgt içerisinde gösterdikleri sosyal cesaret davranışı bireylerin yalnızlıklarını etkilemekte midir?” sorusu ortaya çıkmış ve çalışma bu soru temelinde inşa edilmiştir. Literatürde sosyal cesarete ilişkin öncülleri irdeleyen birçok çalışmanın yanında, sosyal cesaretin ilişkili olduğu kavramlar ile ilgili çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak Howard ve Holmes (2020: 54) sosyal cesaretin örgütsel çıktılarına ilişkin daha fazla araştırma yapılmasına dikkati çekmişlerdir. Bununla birlikte ulusal literatürde kavramın henüz gelişiyor olduğu görülmektedir. Konuya dair literatür, rneklemi kamu ve özel sektör çalışanları, otel personelleri, akademisyenler ve öğretmenlerden oluşan sayılı çalışma ile sınırlıdır (Mert, 2021; Mert ve Köksal, 2022; Mert vd., 2022; Uysal, 2022; Uysal ve Bayramoğlu, 2022; Köksal ve Mert, 2023; Yaşar, 2023).

Bireylerin hem sağlıklı olabilmeleri hem de pozitif örgüt ortamında örgütün amaçları ve başarisına hizmet edebilmeleri için sosyalleşmeleri önem arz etmektedir. Yalnızlaşan bireyin kendisini mutsuz ve yetersiz hissetmesi örgütün performansı ile çıktılarına da yansıyacaktır. Bunun yanında örgüt içerisindeki olumsuz davranışların ortaya çıkarılarak yetkililere bildirilmesi bireyin örgütüne karşı sorumlulukları içerisinde görülmektedir. Howard ve Holmes'un (2020) nerileri ile ulusal literatürde fark edilen boşluk birlikte değerlendirildiğinde sosyal cesaretin kişisel bir özellikten ziyade bir davranış olarak ele alındığı bu çalışma ile bu davranışı sergileyen bireylerin örgüt ortamında yalnızlık yaşayıp yaşamadıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma temposunun hızlı, insan ilişkilerinin resmi ve yönetici kontrolünün yüksek olduğu özel sektör örgütleri, örgütsel cesaret davranışları ile karşılaşılabilecek önemli ortamlardan biri olarak düşünülmüş ve araştırma özel sektör çalışanları üzerine kurgulanmıştır.

Çalışma kapsamında sosyal cesaret ve yalnızlığa ilişkin kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş, kavramlar arası ilişkiler sosyal kimlik kuramı temelinde kurulmuş ve bu ilişkiyi belirlemeye yönelik görgül çalışmanın metodolojisi ile bulguları sunulmuştur. Özel sektör çalışanlarının sosyal cesaret davranışları ve yalnızlıkları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışma ile ulusal literatürdeki boşluğa önemli katkılarda bulunulmakta ve gelecek çalışmalar için tartışma zemini oluşturulmaktadır. Bunun yanında uygulayıcıların ve bilhassa özel sektör yöneticilerinin araştırma sonuçlarından önemli çıkarımlar elde edecekleri düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sosyal Cesaret Davranışı

Cesaret hem bir özellik hem de bir davranış olarak kavramsallaştırılmıştır. İnsanlar cesur davranışlar sergileyebilmekte ve aynı zamanda cesur bireyler olarak kabul edilebilmektedirler (Howard, 2019: 735). Geçmişte asker, astronot vb. oldukça stresli ve zor meslekler için cesaretin önemi savunulmaktayken; günümüzde her türlü mesleğin cesaret gerektiren yönü üzerine tartışmalar bulunmaktadır (Howard vd., 2017: 673). Cesaret üzerine yapılan araştırmalar, son yıllarda, özellikle çalışanlar ve örgütler üzerine odaklanan alanlarda (yönetim, endüstri-örgüt psikolojisi vb.) popülaritesini artırmaktadır (Howard ve Holmes, 2020: 53).

En basit anlamıyla cesaret; tehlikeye, korkuya veya zorluğa göğüs germek, direnmek ve bunlara karşı koymak için zihinsel veya ahlaki güç olarak tanımlanmaktadır (Merriam-Webster Dictionaries, 2023). Rate vd. (2007: 95) cesaretin değerli bir son elde etmek amacıyla, dikkatli müzakerelerden sonra gerçekleştirilen, birey için önemli riskler barındıran, kasıtlı eylemler olmasına dikkati çekmişlerdir. Cesaretin üç türünden söz etmek mümkündür: Fiziksel, ahlaki ve sosyal. Ancak Mert (2021: 22), tüm cesaret türlerinin bir bütün olduğunu ve bir cesaret türünün diğer cesaret türleri ile yakın ilişki içerisinde bulunduğunu belirtmiştir. Bunlardan ilki, fiziksel cesaret, bireyin fiziksel sağlığını riske atan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Cesaret üzerine yapılan ilk araştırmalar çoğunlukla fiziksel cesareti işaret etmektedir (Howard ve Holmes, 2020: 56). Fiziksel cesaret bireyin hayatını diğer canlılar için riske atacak davranışlarda bulunması ile ilgilidir. Bu riskler fiziksel zarar ya da ölüm gibi sonuçları içermektedir (Uysal ve Bayramoğlu, 2022: 56). Cesarete ilişkin ilk çalışmalar fiziksel cesareti, zarar görme riski yüksek olan askerlik, itfaiye erliği veya polis memurluğu gibi mesleklere sahip bireyler ile ilgili görmektedirler. Ahlaki cesaret ise, bireyin kendine maliyetlerini düşünmeden toplumsal ve etik normları uygulamaya yönelik, öfke ve kızgınlığın eşlik ettiği cesur davranışlar olarak ele alınmaktadır (Greitemeyer vd., 2006: 90). Sosyal cesaret iş ortamında görülen ve nispeten göz ardı edilen, önemli ve gerekli bir cesaret biçimi olarak görülmektedir (Howard vd., 2017: 675).

Sosyal cesaret bilinçli ve toplum yanlısı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu davranış bireyin diğerlerinin gözündeki saygınlığına ilişkin riskleri de içermektedir (Howard ve Cogswell, 2019: 326). Howard vd. (2017) ise sosyal cesareti, bireyin sosyal itibarına zarar verebilecek toplum yanlısı bilinçli eylemler olarak

görmektedirler. Bu tanımlardan yola çıkılarak sosyal cesaret, bir çeşit örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmekte ve ideal örgütsel işleyiş için oldukça gerekli görülmektedir (Howard, 2021: 1). Konuya dair birtakım örgütsel araştırmalar sosyal cesareti; olağanüstü durumlarda gösterilen özveri ya da kahramanlık olarak değil, sıradan bireylerin iş yaşamlarında karşılaştıkları ve belirli durumlar karşısında gösterdikleri cesur davranışlar olarak ele almaktadır (Uysal ve Bayramoğlu, 2022: 55). Bunun yanında bireyin sosyal cesaretinin diğer bireyleri de bu tür davranışları sergilemeye sevk eden dolayısıyla daha fazla yararlı davranışı beraberinde getiren pozitif yönlü bir kavram olduğu yönünde görüş bulunmaktadır (Howard, 2021: 1).

Literatürde sosyal cesaretin öncülleri hakkında sınırlı bilgi bulunmaktadır. Kişilik, liderlik, kültür bu öncüller arasında gösterilmektedir (Howard ve Cogswell, 2019: 325). Ayrıca kavramın birtakım örgütsel çıktılar ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, üretkenlik karşıtı iş davranışı, etik karar alma, liderlik, performans, yaşam doyumu whistleblowing, stres, depresyon ve kaygı bunlar arasındadır (Howard vd., 2017: 673; Howard, 2019: 734). Sosyal cesarete ilişkin uluslararası literatür daha çok Howard vd. (2017), Howard (2019), Howard ve Cogswell (2019), Howard ve Holmes (2020), Howard (2021)'in çalışmaları temelinde oluşmuşken; ulusal literatür Mert (2021), Mert vd. (2022), Mert ve Köksal (2022), Uysal ve Bayramoğlu (2022)'nin çalışmaları ile şekillenmiştir.

2.2. İş Yaşamında Yalnızlık

Bireyler sosyal varlıklar olarak başkalarına aidiyet ve bağlılık duygusu hissetmektedirler. Bu duygular onların mutluluğu için esas teşkil etmektedir (Lam ve Lau, 2012: 4265). Bireylerin sosyalleştikleri her ortam buna zemin hazırlamaktadır. Bu ortamlardan biri de örgütlerdir. Bireyler arası sağlıklı ilişkilerin kurulmasına olanak tanıyan ortam, örgütlerin önemli bir özelliğidir. Örgüt ortamı arkadaşlığı dışarıda bulamayan ya da örgüt içerisinde arayan bireyler için bunu sağlamanın bir yoludur (Wright vd., 2006: 59).

Yalnızlık, bireyin sosyal ilişkilerindeki niteliksel veya niceliksel eksikliklerden kaynaklanan psikolojik bir durum olarak görülmektedir (Peplau ve Perlman, 1982: 4). Her ortamda deneyimlenebilecek bir durum olmakla birlikte bireyler yalnızlık ile iş yaşamlarında da karşılaşabileceklerdir. İş yaşamında görülen yalnızlık, bireyin örgütünde dâhil olduğu sosyal çevre ağındaki nitelik veya niceliksel eksikliklerin bulunduğu istenmeyen deneyim ve sıkıntılar şeklinde tanımlanmaktadır (Dussault vd., 1999: 5). Wright (2005: 63) ise yalnızlığı bireyin yalnız başına var olmasından çok, kendisini sosyal grubun içerisinde yalnız hissetmesi şeklinde betimlemiştir. Bu durum bireyler arası ilişkilerde eksikliğe ya da sorunların varlığına işaret etmektedir (Wright vd., 2006: 59). Görüldüğü üzere yalnızlığa ilişkin tanımlardaki asıl vurgu yalnızlığın niceliksel değil, niteliksel bir süreç olduğu üzerinedir (Doğan vd., 2009, 272).

Weiss (1973) yalnızlığın iki boyutundan söz etmektedir: Duygusal ve sosyal. Duygusal yalnızlık bireyin bağlanma ihtiyacı ile ilişkilendirilmektedir. Bireyin diğer bireylerle ilişkisinde bağlanma ile ilgili eksiklik ya da yetersizlikler duygusal yalnızlık

ile sonuçlanmaktadır (Weiss, 1973: 91). Duygusal yalnızlık, bireyin boşluk hissine kapılarak diğer bireyler ile samimi ilişkiler kurma yönündeki isteğini karşılamaktadır (Wright, 2005: 24). Sosyal yalnızlık ise sosyal ağların yetersiz algılanması olarak tanımlanmaktadır (Wright vd., 2006: 61). Sosyal yalnızlık yaşayan bireylerde sıkılganlık, kabul görmeme ve diğerlerinden farklı olma gibi duygu durumları görülmektedir. Bireyler ancak diğer bireylerle sosyal etkileşimde buldukları takdirde bu duygu durumundan kurtulabilmektedirler (Şişman ve Turan, 2004: 120).

Bireylerin diğer bireyler ile etkileşim ve iletişim içerisinde bulunması hayati önemdedir. Öyle ki sosyal ve biyolojik canlılar olarak bireyler sağlıklı ve doyurucu ilişkiler kuramadıkları takdirde duygusal anlamda çökecek, yüksek strese maruz kalacak ve fiziksel hastalıklarla karşılaşabileceklerdir (Doğan vd., 2009: 272). Bu noktada iş yaşamında görülen yalnızlığın öncüllerinin belirlenmesi, bu yalnızlığa çözüm sunmada önemli görülmektedir. Literatürde iş yaşamında yalnızlığın öncülleri ile ilgili birçok çalışma yer almakta iken, bu çalışmada sosyal cesaretin bu öncüllerden biri olup olmadığı sorgulanmaktadır.

2.3. Sosyal Cesaret Davranışı ile İş Yaşamında Yalnızlık İlişkisinin Kuramsal Temeli ve Hipotezlerin Oluşturulması

Literatürde sosyal cesareti açıklamada yaklaşma/kaçınma yaklaşımı ve Lay Teorisi'nden yararlanan çalışmalar yer almaktadır (Howard, 2019; Mert vd., 2022). Howard ve Holmes (2020: 68), sosyal cesaretin dinamiklerini incelerken gelecek araştırmacıların yapıyı daha iyi gözler önüne sermelerinde yeni kuramlar üzerine yoğunlaşmalarının altını çizmişlerdir. Bunun yanında sosyal cesaret kavramına ilişkin literatürün büyük kısmına hâkim olan Howard vd. (2017: 673), sosyal cesaretin diğer birçok önemli örgütsel çıktı ile ilişkili olabileceğini savunmuş, araştırmacıları farklı kuramlar temelinde farklı kavramlar ile ilişkilendirecek çalışmalara yönlendirmişlerdir. Benzer şekilde Uysal ve Bayramoğlu (2022) da örgütsel ilişkilerde belirleyici bir nitelik taşıyan sosyal cesaretin ardılları ile ilişkisine yönelik çalışmaların yapılmasını önermişlerdir. Bu bağlamda çalışma kapsamında sosyal cesaret kavramı, sosyal kimlik kuramı temelinde ele alınmış ve kavramın yalnızlık ile ilişkisi bu temel üzerine kurulmuştur.

Sosyal Kimlik Kuramı bireyi iki yönüyle ele almaktadır. Bunlardan ilki bireyin sosyal kimliğidir. Bu kimlik bireyin başka bir birey veya varlıkla olan ilişkisinin ne kadarını kendi kimliğinin bir parçası olarak tanımladığını ifade etmektedir. Bunun yanında bireysel kimlik, bireye özgü, herhangi bir sosyal varlığa veya sınıflandırmaya bağlı olmayan özellikleri, inançları, tutumları veya özelliklerini tanımlamaktadır (Holmes, 2020: 41). Sosyal beklentiler, bireylerin davranış seçimlerini büyük ölçüde etkileyerek, onların temel değer ve inançlarına karşı hareket etmeleri yönünde psikolojik baskı uygulamaktadır. Bireyler, davranışlarını başkaları tarafından beğenilme ya da haklı görülme beklentilerine uydurma eğilimindedirler. Bu noktada Hannah vd. (2010: 140), sosyal kimlik kuramına atıfla, bireylerin bir grupta özdeşleşmelerine dikkati çekmişlerdir. Buna göre grupların hangi davranışları cesurca

kabul ettiklerine dair normlar, bireylerin bu normlara göre hareket etmeleri yönünde onları güdüleyebilmektedir.

Tajfel tarafından 1970'lerde ortaya atılan sosyal kimlik kuramına göre bireyler olumlu bir sosyal kimlik elde etmek ve bunu sürdürmek istemektedirler. Zaman zaman bireyselleşmeye, ayrılmaya ya da uzaklaşmaya ihtiyaç duysalar da bireylerin bir sosyal gruba ait olmaları bir gerekliliktir (Bilger ve Özdemir, 2021: 83, 87). Kuramın savunucularından Hogg ise bireylerin ulaşmayı arzu ettikleri pozitif sosyal kimliğe ulaşmalarının ve bu pozitif sosyal kimliği içerisinde buldukları gruptan elde edebilmelerinin gruptaki üstün niteliklerine sahip bireyler olmalarına bağlamaktadır (Tak Meydan, 2019: 57). Bir diğer deyişle, bireyler tek başlarına olmamak adına kendilerini sosyal bir grup içerisinde konumlandırmaktadırlar. Bunun için ise sosyal kimliklerine uygun sosyal normları benimsemiş gruplara dâhil olmaktadır. Dâhil oldukları grup içerisinde pozitif sosyal kimliğe ulaşmak isteyen bireyler diğerlerinden üstün niteliklerini sergilemek suretiyle sosyal cesaret davranışlarında bulunmaktadırlar.

Cesaretin üçüncü türü olan sosyal cesaret, bireyin saygınlığına yönelik riskleri içeren bir davranış olarak kabul görmektedir (Howard ve Holmes, 2020: 56). Bu doğrultuda sosyal cesaret davranışları endişelerin paylaşılması, fikirlerin dile getirilmesi, olay ya da bireylere muhalefet edilmesi, görülen sorunların bildirilmesi gibi muhalif algılanabilecek davranışları içermesi nedeniyle cesur bireylerin aşırı stres, uykusuz geceler, işsizlik gibi tek başlarına göğüsledikleri bir sürecin risklerini içermektedir (Koerner, 2014: 77). Faydalar ve riskler, cesaretin tanım ve teorik modellerinin birçoğunun merkezinde yer almaktadır (Howard ve Cogswell, 2019: 326). Ancak Howard (2021: 1) sosyal cesaretin, faydadan çok bireyin sosyal itibarına zarar verebilecek bir eylem olduğuna dikkati çekmektedir. Sosyal cesaret, içerdiği riskler nedeniyle bireyin başkalarının gözünde itibarını zedeleyebilecek, cesur ancak örgüt içi sosyal ilişkilerine zarar verebilecek davranışlar olarak görülmektedir (Howard vd., 2017: 675).

Bu risklerden biri bireyin diğerleri tarafından yalnız bırakılması olabilecektir. Örneğin bireyin çalışma arkadaşının gerçekleştirdiği, örgüt için olumsuz sonuçlara neden olabilecek bir olayı yöneticilerine aktarması cesur bir davranış olarak nitelendirilebilir. Bu eylemde bulunup bulunmamaya karar verirken birey, eylemi gerçekleştirmenin algılanan riski (çalışma arkadaşı ile arasındaki ilişki zarar görebilir) ile potansiyel faydası (örgütü olası bir riskten korunabilir) arasında kalacaktır (Howard ve Cogswell, 2019: 327). Bunun yanında bir dinleyici kitlesi önünde, kötü sayılabilecek sunumlar yapmalarının ya da sürtüşmeye neden olabilecek görevleri (örneğin performans değerlendirmeleri) tamamlamalarının beklenmesi bireyin örgüt içerisindeki sosyal imajını riske atabilecek ve ilişkilerine zarar verebilecek riskleri barındırmaktadır (Howard ve Holmes, 2020: 56). Bireyin sosyal yaşamında önemli yer edinen işi ve örgütü onun birçok psikolojik ve sosyal gereksinimini karşılamaktadır. Bu noktada örgüt içerisinde sosyal cesaret davranışı göstermesi bireyin işi ve kimliğinin yanında itibarı ve arkadaşlıklarını da tehdit etmektedir

(Koerner, 2014: 65). Yukarıda yer verilen literatür ışığında çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi önerilmektedir:

“H₁: Çalışanların sosyal cesaret davranışlarının yalnızlıkları üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif etkisi vardır.”

“H_{1a}: Çalışanların sosyal cesaret davranışlarının duygusal yalnızlıkları üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif etkisi vardır.”

“H_{1b}: Çalışanların sosyal cesaret davranışlarının sosyal yalnızlıkları üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif etkisi vardır.”

3. METODOLOJİ

Sosyal cesaret davranışı insanların bulunduğu her ortamda gözlemlenebilecek önemli davranışlardır. Örgütler ise bunlardan sadece biridir. Özellikle çalışma temposunun oldukça hızlı, insan ilişkilerinin daha resmi ve yönetim ile yönetici kontrolünün oldukça yüksek olduğu özel sektör örgütleri, örgütsel cesaret davranışları ile karşılaşılabilir önemli konulardan görülmekte ve bu sektörde çalışan bireylerin bu tür davranışları göstermeleri daha olası kabul edilmektedir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında Konya 4. Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışanlar evren olarak kabul edilmiştir. Araştırma evreninin net olarak tespit edilemeyecek büyüklükte olması nedeniyle “%95 güven aralığında, %5 hata payı” ile 385 kişinin araştırmanın örneklemini temsil etmesi beklenmektedir (Altunışık vd., 2012: 137; Sekaran, 2003: 293-294).

Görgül olarak tasarlanan bu çalışmada, nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Üç bölümden oluşan anket formunun ilk bölümü katılımcıların demografik bilgilerine dairdir. İkinci bölümde “İş Yerinde Sosyal Cesaret Ölçeği (Workplace Social Courage Scale-WSCS)” (Howard vd., 2017; Mert ve Köksal, 2022); son bölümde “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (Loneliness at Work Scale - LAWS)” (Wright vd., 2006; Doğan vd., 2009) yer almaktadır. Ölçekler “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li Likert ile ölçümlenen ifadeleri içermektedir. Analizler için SPSS 29 ve AMOS 24 kullanılmıştır.

“Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bilimsel Etik Kurulu’nun 07.03.2023 tarih ve 03/36 sayılı kararı” ile anket formunun bilimsel etik kurallarına uygunluğunun onayı alınmıştır. 403 anket formu örnekleme 10.3.2023-20.3.2023 tarihleri arasında yüz yüze uygulanmıştır. Formlar, 32 işletme çalışanından elde edilmiştir. Çalışmanın her aşamasında bilimsel araştırma ve etik kurallarına riayet edilmiştir.

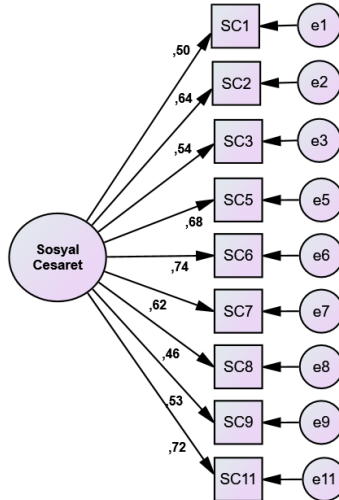
4. BULGULAR

4.1. Frekans Analizi

Demografik değişkenlere yönelik frekans analizi sonucunda katılımcıların %41,4'ünün kadın ve %58,6'sının erkek; %7,2'sinin 0-1 yıl, %14,9'unun 2-5 yıl, %20,8'inin 6-10 yıl, %18,9'unun 11-15 yıl ve %38,2'sinin 16 yıl ve üzeri toplam deneyime; %18,4'ünün 0-1 yıl, %29,8'inin 2-5 yıl, %21,3'ünün 6-10 yıl, %13,4'ünün 11-15 yıl ve %17,1'inin 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip; %27,8'inin beyaz yakalı ve %72,2'sinin mavi yakalı olduğu; %25,6'sının üretim, %19,6'sının pazarlama, %8,4'ünün yönetim, yine %8,4'ünün halkla ilişkiler, %7,7'sinin muhasebe-finans, %5'inin insan kaynakları, %4,7'sinin tedarik ve %20,6'sının diğer departmanlarda çalıştığı tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle katılımcıların nispi çoğunluğunun; erkek, mavi yakalı, 16 yıl ve üzerinde çalışma deneyimine, 2-5 yıl arasında kıdeme sahip ve üretim departmanında görev yaptıkları belirlenmiştir.

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İş yerinde sosyal cesaret ölçeğinin yapı geçerliliğinin tespiti amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde faktör yükleri 0,45'in altında olan ve güvenilirliği düşüren ifadeler analize dahil edilmemiştir. Faktör yükleri sınırın altında kalan; dördüncü (“Çalışma arkadaşlarım hakkında olumsuz düşünse dahi, başarısızlık ihtimali olan bir işi/projeyi yürütürüm.”; faktör yükü: 0,296) ve onuncu (“Dinleyicilerin gözünde yetersiz görüneceğimi bilsem dahi, iş yerinde bir sunum yapmak için gönüllü olurum.”; faktör yükü: 0,334) ifadeler tek tek modelden silindiğinde Şekil 1'deki model ortaya çıkmıştır.



Şekil 1. İş Yerinde Sosyal Cesaret Ölçeğine İlişkin Ölçümlenen Birinci Düzey Faktör Yapısı Modeli

İş yerinde sosyal cesaret algısına ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0,46 ile 0,74 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. “Faktör yükü; 0,71’in üzerinde olan değerler “mükemmel”, 0,63 ile 0,71 “çok iyi”, 0,55 ile 0,62 “iyi” ve 0,45 ile 0,54 arası “makul/kabul edilebilir” olarak değerlendirilmektedir” (Tabachnick ve Fidell, 2018: 509). Bu bilgi ışığında modeldeki faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Modele ilişkin uyum değerleri Tablo 1’de yer almaktadır.

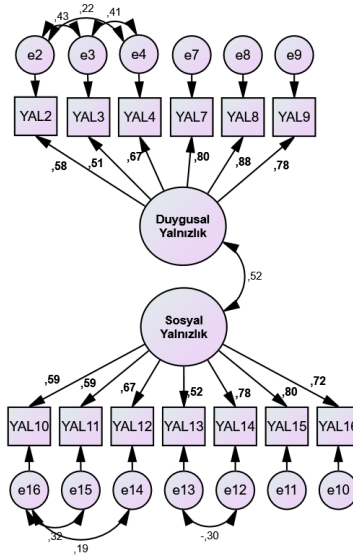
Tablo 1. İş Yerinde Sosyal Cesaret Ölçeğine İlişkin Modelin Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Elde Edilen Değer	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sonuç
X ² Uyum Testi	0,003	p < 0,05	p < 0,01	İyi Uyum
CMIN/df (X ² /sd)	1,924	≤3	≤5	İyi Uyum
RMSEA	0,048	≤0,05	≤0,08	İyi Uyum
RMR	0,031	≤0,05	≤0,08	İyi Uyum
GFI	0,973	≥0,90	≥0,80	İyi Uyum
CFI	0,975	≥0,95	≥0,85	İyi Uyum
NFI	0,950	≥0,95	≥0,80	İyi Uyum
TLI	0,966	≥0,95	≥0,80	İyi Uyum

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 2010; Simon vd., 2010.

Tablo 1 incelendiğinde değerlerin iyi uyum düzeyinde olduğu tespit edilmektedir. Söz konusu veriler iş yerinde sosyal cesaret ölçeğinin tek faktörlü orijinal yapısını doğrulamaktadır. Analizlerde tek faktörlü yapı kullanılmıştır.

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin yapı geçerliliğinin tespiti amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde faktör yükleri 0,45’in altında olan ve güvenilirliği düşüren ifadeler analizlere dâhil edilmemiştir. Buna göre sınırın altındaki faktör yüküne sahip; altıncı (“Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.”; faktör yükü: 0,375), birinci (“İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.”; faktör yükü: 0,415) ve beşinci (“İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.”; faktör yükü: 0,436) ifadeler tek tek çıkarılmış ve analizler tekrarlanmıştır. İdeal model uyumu için modifikasyon indeksleri doğrultusunda birtakım ifadeler arasında modifikasyon düzeltme yolları kurulmuş ve çizilen kovaryanslar sonucunda şekildeki modele ulaşılmıştır.



Şekil 2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Ölçümlenen Birinci Düzey Faktör Yapısı Modeli

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin duygusal yalnızlık algısı boyutuna ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0,51 ile 0,88 ve sosyal yalnızlık algısı boyutuna ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0,52 ile 0,80 arasında değiştiği söylenebilir. Buna göre faktör yüklerinin istatistikî anlamda yeterli olduğu görülmektedir. Modelin uyum değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Modelin Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Elde Edilen Değer	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sonuç
X ² Uyum Testi	0,000	p < 0,05	p < 0,01	İyi Uyum
CMIN/df (X ² /sd)	3,777	≤3	≤5	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,08	≤0,05	≤0,08	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	0,08	≤0,05	≤0,08	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,929	≥0,90	≥0,80	İyi Uyum
CFI	0,935	≥0,95	≥0,85	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,914	≥0,95	≥0,80	Kabul Edilebilir Uyum
TLI	0,913	≥0,95	≥0,80	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 2010; Simon vd., 2010.

Tabloda görülen değerlerin tamamı “kabul edilebilir” ya da “iyi uyum” düzeyindedir. Bu durum iş yaşamında yalnızlık ölçeğine dair iki faktörlü orijinal yapının doğrulandığı göstermektedir. Verilerin analizinde iki faktörlü yapı kullanılmıştır.

Diğer yandan yapısal geçerlilik ile birlikte birleşim geçerliliğinin de değerlendirilmesinde fayda görülmektedir. Bu doğrultuda “CR (Birleşik/Yapı Güvenilirliği) ve AVE (Ortalama Açıklanan Varyans)” ile verilerin güvenilirliğini tespit edebilmek niyetiyle “Cronbach’s Alpha katsayısı” hesaplanmıştır.

Tablo 3. Ölçekler ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik ile CR ve AVE Değerleri

Ölçekler ve Boyutları	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha	CR	AVE
İş Yerinde Sosyal Cesaret	9	0,833	0,839	0,373
İş Yaşamında Yalnızlık	13	0,878	0,921	0,480
-Duygusal Yalnızlık	6	0,873	0,858	0,511
-Sosyal Yalnızlık	7	0,847	0,850	0,453

“Cronbach’s Alpha değeri, 0,70 ve üzerinde olduğunda ilgili ölçüm aracının güvenilirliği kabul görmektedir” (Durmuş vd., 2022: 89). Bu bilgi ve Tablo 3’teki Cronbach’s Alpha değerleri birlikte ele alındığında tüm ölçek ve alt boyutların istatistiksel olarak güvenilir olduğu kanıtlanmaktadır. Bununla birlikte Fornell ve Larcker (1981), “CR değerinin 0,60’ın; AVE değerinin ise 0,50’nin üzerinde olması gerektiğini” belirtmişlerdir. Değerler incelendiğinde, genel anlamda tüm değişkenlere ilişkin CR ile AVE değerlerinin istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmekte iken; iş yerinde sosyal cesaret, yalnızlık ve sosyal yalnızlık değişkenlerinin AVE değerlerinin 0,50’den düşük olduğu tespit edilmiştir. Ancak Fornell ve Lacker (1981) ile Hair vd. (2019) “CR değerlerinin 0,7’den ve AVE değerlerinden büyük olması durumunda birleşim geçerliliğinin sağlandığını” belirtmişlerdir. Ayrıca değişkenlerin güvenilirlik katsayıları ve faktör yüklerinin yeterli görülmesi sebebiyle analizlerden çıkarılmasına gerek görülmemiştir. Sonuç olarak değişkenlerin güvenilir ve yapısal olarak geçerli olduğuna bunun yanında birleşim geçerliliğine de sahip olduğunda karar kılınmıştır.

4.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu aşamada değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve çarpıklık ile basıklık değerlerine bakılmıştır. Bulgular Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Çarpıklık Basıklık Değerleri

Değişkenler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
İş Yerinde Sosyal Cesaret	3,83	0,65	1,11	5,00	-1,071	2,708
İş Yaşamında Yalnızlık	2,10	0,64	1,00	4,31	,354	,121
-Duygusal Yalnızlık	2,22	0,85	1,00	5,00	,783	,901
-Sosyal Yalnızlık	2,00	0,67	1,00	5,00	,867	1,827

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında, aritmetik ortalaması en yüksek olanın “iş yerinde sosyal cesaret davranışı” ($X=3,83\pm 0,65$) olduğu görülürken, aritmetik ortalaması en düşük olanın “sosyal yalnızlık” ($X=2,00\pm 0,67$) olduğu tespit

edilmiştir. Bununla birlikte 5’li Likert ölçeğindeki değerlerin, “1,00-2,33” düşük düzey, “2,34-3,66” orta düzey ve “3,67-5,00” yüksek düzey olarak kabul görmesi; çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı algılarının “yüksek”; iş yaşamında yalnızlık ile duygusal ve sosyal yalnızlık algılarının ise “düşük” düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ayrıca değişkenlerin çarpıklık ile basıklık değerleri incelendiğinde değerlerin -3 ve +3 aralığında olduğu; bununla birlikte aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin benzer aralıklarda bulunduğu; değişkenlere ilişkin histogram ve grafiklerin normal dağılıma yakın görüldüğü tespit edilmiş, dolayısıyla değişkenlerin tek değişkenli normal dağılım gösterdiğine karar kılınmıştır (Huck, 2012; Moors, 1986; Seçer, 2017). Çok değişkenli normal dağılımının incelenmesinde ise AMOS programı aracılığıyla Mardia katsayısı hesaplatılmış (Mardia=310,4) ve söz konusu katsayı, “ $p*(p+2)$ formülü (p =gözlenen değişken sayısı)” ile bulunan sonuç ($22*24=528$) ile karşılaştırılmış ve Mardia katsayısı, söz konusu değerden küçük olduğu için verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır (Teo vd., 2023).

4.4. Korelasyon Analizi

Araştırmaya katılım gösteren çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışları ile iş yeri yalnızlığı arasında istatistikî açıdan anlamlı ilişkinin tespiti doğrultusunda korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılımı Pearson korelasyon analizini gerektirmiştir.

Tablo 5. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)
İş Yerinde Sosyal Cesaret (1)	r 1			
İş Yaşamında Yalnızlık (2)	r -,346**	1		
-Duygusal Yalnızlık (3)	r -,176**	,895**	1	
-Sosyal Yalnızlık (4)	r -,455**	,815**	,471**	1

* ‘Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (one-tailed).’ $p<0,05$
 ** ‘Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).’ $p<0,01$
 *** $n=403$; ‘ r =korelasyon katsayısı; p =anlamlılık’

“Korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 arasında değişmektedir. Bu değer; 0,10 ile 0,29 aralığında tespit edildiğinde düşük düzeyde, 0,30 ile 0,70 aralığında tespit edildiğinde orta düzeyde ve 0,71 ile 1,00 aralığında tespit edildiğinde yüksek düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir” (Büyüköztürk, 2023). Tablo 5’te görülen analiz sonuçlarına göre; çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışları ile iş yeri yalnızlığı ($r=-,346$; $p<0,01$) arasında orta düzeyde, negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışları ile duygusal yalnızlık algıları arasında ($r=-,176$; $p<0,01$) düşük düzeyde, sosyal yalnızlık algıları arasında ($r=-,455$; $p<0,01$) ise orta düzeyde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında, araştırmaya katılan çalışanların iş yerindeki sosyal cesaret davranışları arttıkça yalnızlık algılarının azaldığı; iş

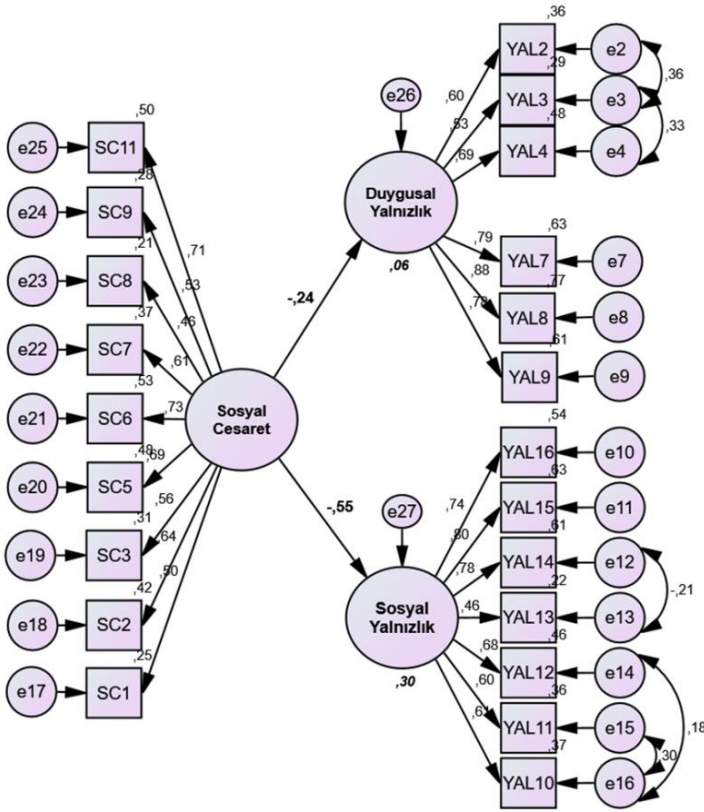
yerindeki sosyal cesaret davranışları azaldıkça ise yalnızlık algılarının arttığı söylenebilir.

4.5. Yapısal Eşitlik Modeli

Bağımsız değişken iş yerinde sosyal cesaret algısının, bağımlı değişken iş yaşamında yalnızlık algısı ile boyutları üzerindeki etkisini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır.

İlk aşamada ölçüm modeli test edilmiş ve faktör yükleri ile modele dair uyum indeksleri incelenmiştir. Modelde yer alan faktör yüklerinin 0,46 ile 0,88 arasında anlamlı şekilde dağıldığı tespit edilmiş ve ilgili değerlerin istatistiki bakımdan yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Modele dair uyum indeksleri incelendiğinde ise değerlerin (X^2 Uyum Testi=0,00; $X^2/sd=2,430$; RMSEA=0,060; RMR=0,064; GFI=0,906; CFI=0,922; NFI=0,875; TLI=0,910) kabul edilebilir düzeyde olduğu (Schumacker ve Lomax, 2010; Simon vd., 2010) belirlenmiş, böylelikle ölçüm modeli doğrulanmıştır.

İkinci aşamada yapısal eşitlik modelinin testine geçilmiştir. Kuramsal bağlantılar ve modifikasyonlar aracılığı ile modelde en iyi uyum gösteren sonuçlar elde edilmiş ve revizyonlar tamamlanmıştır. Modifikasyonların kurulması; ifadelere dair hata terimleri, aynı boyutta yer alma, birbiri yerine kullanılma ve benzer şekilde anlamlandırılma (Meydan ve Şeşen, 2015) dâhilinde gerçekleştirilmiştir. Modelin son hali Şekil 3'te görülmektedir.



Şekil 3: İş Yerinde Sosyal Cesaretin Yalnızlık Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM

Yapısal eşitlik modeli sonucunda elde edilen değerler, Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. YEM Analizine İlişkin Parametre Tahmin Değerleri

Parametre Tahminleri							
Bağımlı Değişken	←	Bağımsız Değişken	R ²	β	S.E.	C.R.	p
Duygusal Yalnızlık	←	İş Yerinde Sosyal Cesaret	,056	-,238	,070	-3,798	***
Sosyal Yalnızlık	←	İş Yerinde Sosyal Cesaret	,303	-,550	,081	-7,193	***

* β = Standardize edilmiş beta katsayısı, doğrudan etki; S.E.= Standart hata; C.R.= Kritik oran; p= Anlamlılık; n=403

** X² Uyum Testi=0,00; X²/sd=2,791; RMSEA=0,067; GFI=0,896; CFI=0,902; NFI=0,856; TLI=0,887;

*** 0,001 düzeyinde anlamlı etki (p<0,001).

Tablo 6’da yer alan bulgular değerlendirildiğinde; duygusal yalnızlığa ilişkin değişimin %6’sının (R²=0,056), sosyal yalnızlığa ilişkin değişimin ise %30’unun (R²=0,303) iş yerinde sosyal cesaret davranışı ile açıklanabileceği; iş yerinde sosyal cesaret davranışının duygusal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu (β= -0,238; p<0,001); iş yerinde sosyal cesaret davranışının

sosyal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu ($\beta = -0,550$; $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Bulgular sonucunda H_1 , H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri desteklenmemektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sosyal cesaret, bireyin başkalarının beklentilerine uymama, sosyal olarak onaylanmama veya cezalandırılma risklerini göze alarak gerçek benliğini gösterme davranışı olarak görülmektedir (Mert vd., 2022: 2218). Faydalar ve riskler, cesaretin tüm türleri için mümkün olmakla birlikte (Howard ve Cogswell, 2019: 326); sosyal cesaretin bireyin sosyal itibarına zarar verebilecek bir eylem olduğu bilgisi literatürde yer almaktadır (Howard, 2021: 1). Bireyin sosyal cesaret davranışı göstermesi işi ve kimliğinin yanında arkadaşlıklarını da tehdit etmektedir (Koerner, 2014: 65). Bu noktada örgütlerde sosyal cesaret davranışlarının bireylerin yalnız kalmasına neden olabileceği düşünülerek bu iki kavram söz konusu çalışmaya konu edinilmiş, çalışmada iş yerinde sosyal cesaret davranışının bireylerin yalnızlıkları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Konya 4. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki 403 çalışan ile yapılan araştırmaya göre iş yerinde sosyal cesaret davranışının duygusal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş yerinde sosyal cesaret davranışının sosyal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu iki bulgu çerçevesinde iş yerinde sosyal cesaret davranışının çalışanların yalnızlıkları üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Sosyal kimlik kuramı temelinde inşa edilen bu çalışmada, bireylerin sosyal bir gruba dâhil olmayı arzuladıkları ve bu sosyal grup içerisinde olumlu sosyal kimlikler edinmek istedikleri düşüncesi benimsenmiştir. Bu düşünceden hareketle bireylerin yalnız kalmamak adına kendilerini sosyal gruplar içerisinde konumlandıkları ve bu gruplar içerisinde olumlu sosyal kimlik edinmek adına üstün yeteneklerini sergilemeyi arzuladıkları düşünülmektedir. Howard ve Holmes (2020), Howard ve Cogswell (2019), Koerner (2014), May (2009) gibi bilim insanlarının sosyal cesaretin sosyal ilişkilere ve itibara zarar verebilecek riskli davranışlar içerdiği, yalnızlığa ya da sosyal tecride neden olduğu görüşlerinin yanında; ülkemiz bağlamında bireylerin “bananecilik”, “neme lazımcılık” gibi davranışları daha çok benimsediği gerçeğinden hareketle sosyal cesaretin bireyleri yalnızlaştırabileceği düşünülmüş, ancak araştırma bulguları bunun tersini göstermiştir. Elde edilen bulgular, araştırmanın kuramsal temelindeki sosyal kimlik kuramının iddiaları ile bağdaşmaktadır. Zira kuramdan hareketle bireylerin sosyal kimliklerine uygun normlara sahip gruplara kabul edilme ve benimsenme amacıyla niteliklerini sergileme ve kendini ispat etmeye çalıştıkları, bu doğrultuda birtakım endişeleri ve sorunları paylaştıkları, fikirlerini açıkça ve cesurca dile getirdikleri, gerektiğinde olaylara veya bireylere muhalefet ettikleri bilinmektedir. Bir diğer ifadeyle sosyal kimliği inşa etme, bir gruba dâhil olma,

sevme-sevilme-saygı görme, yalnız kalmama gibi amaçlarla bireyler, “Don Kişot’un yel değirmenlerine saldırması” gibi bir “kahramanlık” örneği gösterebilmektedir⁴.

Bunun yanında elde edilen bulgular Hofstede’in kültürel boyutlar sınıflandırması açısından değerlendirildiğinde, sosyal cesaret davranışı gösterenlere sahip çıkılarak yalnız bırakılmaması Türk toplumunun kolektivist niteliklerinin yüksek oluşu ile açıklanabilir. Ancak bu kolektivizm düzeyinin Türkiye’nin diğer bölgelerinde çeşitli farklılıklar gösterebileceğinden bulguların bu açıdan da değerlendirilmesi önemlidir. Araştırma verilerinin elde edildiği Konya bölgesi Anadolu’nun önemli şehirlerinden olup, kültürel olarak kolektivist nitelikleri karakterize eden niteliklere sahiptir.

Elde edilen bulgular araştırmanın örnekleme açısından da değerlendirilmelidir. Nitekim özel sektör çalışanlarının istihdam garantilerinin olmaması, sivrilene olmamak ve göze batmamak adına sessizliği tercih etmeleri ama diğer yandan da birilerinin çıkıp haksızlıkları haykırmamasını, sessizlerin sesi olmasını istemeleri bilinen bir durumdur. Bu noktada da cesur davranışlara sahip çıkmak, destek olmak adına onların sosyal gruplara dâhil edilmesi yoluyla yalnızlıklarının önüne geçildiği düşünülmektedir.

Sosyal cesaret davranışı uygulayıcılar açısından da önemle üzerinde durulması gereken konulardandır. Öyle ki bu tür davranışlar haksız ya da yanlış eylemlerin önüne geçerek örgütü hedeflerine giden yolda destekleyecek, bunun yanında şeffaf bir örgüt ortamı yaratılmasına destek olacaktır. Woodard ve Pury (2007: 135) örgütteki bir soruna veya adaletsizliğe karşı gösterilen cesur davranışların, korku iklimine maruz kalmadan uzun vadeli özgür düşünmeye katkıda bulunacağını savunmaktadırlar. Bu doğrultuda Benitez ve Chung (2023: 4) cesur davranışlar sergilenen örgütlerin, ekip üyelerinin görüşlerini paylaşma yetkisine sahip örgütler olduklarını belirtmişlerdir. Astin ve Astin (1996) ise örgüt liderlerinin 3C yöntemi ile “açıkça konuşma”yı destekleyen bir ortam yaratmaları gerektiğine vurguda bulunmuşlardır: Ortak amaç geliştirmek (common purpose), nezaketle tartışmak (controversy with civility) ve işbirliği (collaboration). Günümüz yöneticileri sosyal cesaret davranışının bu öncüllerini göz önüne alarak huzur, mutluluk ve başarı ortamını örgüt geneline yayabileceklerdir.

Literatürde sosyal cesaret davranışı ve yalnızlık ilişkisini ele alan ulusal ya da uluslararası bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada çalışmanın henüz gelişmekte olan sosyal cesaret davranışı literatürüne önemli katkılar sunduğu ve gelecek çalışmalar için tartışma zemini yarattığı düşünülmektedir. Bunun yanında çalışma uygulayıcılara yol gösterici sonuçlar sunmaktadır. Ancak tüm çalışmalarda olabileceği gibi söz konusu çalışmada da bazı kısıtlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle Konya 4. Organize Sanayi Bölgesi’nin evren olarak kabul edilmesi ve evren kapsamındaki 403 çalışandan toplanan veriler doğrultusunda elde edilen sonuçlar, genellenebilirlik noktasında yeterli görülmemektedir. Örgüt içerisinde gösterilen

⁴ “Don Kişot’u okuyanlar bilir. Kitabın sonunda “akıllanır” Don Kişot. Akıllanarak ölür. Ancak Don Kişot yel değirmenleriyle savaşını kaybetse de onlarla savaşabileceğini herkese gösterir ve cesaretini kanıtlar. Yeni Don Kişotlara esin kaynağı olur.” (Taşkın, 2019).

sosyal cesaret davranışlarının çalışanların yalnızlıkları üzerindeki etkisinin kamu kuruluşları, eğitim sektörü, sözleşmeli çalışanlar gibi farklı örneklerde irdelenmesi gereklidir. Bunun yanında nicel veri analizleri sonucu elde edilen sonuçların karanlıkta kalan kısımlarının derinlemesine mülakatlar ile ortaya çıkarılması mümkün olabilecektir. Bu noktada sonraki araştırmacılara nitel tarama desenlerine başvurmaları önerilebilir.

Son söz olarak; *“Yalnızlığı saf dışı bıraktığından olsa gerek, kabul görmek büyük bir gücü beraberinde getirmektedir. Sosyal grup içerisinde yer almış birey rahat ve güvendedir”* (May, 2009). Bu güç, rahatlık ve güvenin daha fazla sosyal cesaret davranışını beraberinde getirmesi olası görülmektedir.

A STUDY TO DETERMINE THE EFFECT OF SOCIAL COURAGE BEHAVIOR AT WORKPLACE ON LONELINESS

1. INTRODUCTION

Social courage behavior can be seen as sharing concerns, voicing ideas, opposing events or individuals, reporting problems or appearing in public in risky situations, and it carries risks that may damage the social reputation of the individual. One of these risks is that the individual remains alone within the organization. At this point, the question "Does the social courage behavior they show within the organization affect the loneliness of individuals?" arose and it was aimed to determine the effect of social courage behaviors in the workplace on the loneliness of individuals. The relationship between the concepts was constructed on the basis of social identity theory.

According to the social identity theory put forward by Tajfel, individuals want to obtain and maintain a positive social identity. It is a necessity for individuals to belong to a social group, even if they need to individuate, separate or move away from time to time (Bilger and Özdemir, 2021: 83, 87). Hogg, one of the proponents of the theory, attributes the ability of individuals to reach the positive social identity they desire and obtain this positive social identity from the group they are in, to being individuals with superior qualities of the group (Tak Meydan, 2019: 57). In other words, individuals position themselves in a social group in order not to be alone. For this reason, they join groups that have adopted social norms appropriate to their social identities. Individuals who want to achieve a positive social identity within the group they belong to engage in social courage behaviors by displaying their superior qualities to others.

2. METHODS

In this empirically designed research, the relational survey model, one of the quantitative research designs, was preferred. The data was obtained by survey method. The first part of the three-part survey form is about the demographic information of the participants. The second part includes “Workplace Social Courage Scale (WSCS)” (Howard et al., 2017; Mert and Köksal, 2022). And the last section includes “Loneliness at Work Scale (LAWS)” (Wright et al., 2006; Doğan et al., 2009). Within

the scope of the research, employees in Konya 4th Organized Industrial Zone were accepted as the population. Data were collected from 403 employees analyzed through SPSS 29 and AMOS 24.

3. RESULTS

First of all, the averages indicate that employees' perception of social courage behavior at work is "high" and the perception of loneliness in work life and emotional and social loneliness is at a "low" level. According to the results of the correlation analysis, a moderate, negative and statistically significant relationship was found between employees' social courage behaviors at work and workplace loneliness. In addition, low-level negative and statistically significant relationships were observed between employees' social courage behaviors at work and their perceptions of emotional loneliness and moderate negative and statistically significant relationships between their perceptions of social loneliness. As a result of regression analysis, it was determined that social courage behavior in the workplace has negative and statistically significant effects on emotional and social loneliness.

4. DISCUSSION

In this study, built on the basis of social identity theory, the idea that individuals desire to be included in a social group and acquire positive social identities within this social group is adopted. The findings are compatible with the claims of social identity theory, which is the theoretical basis of the research. In addition, when the findings are evaluated in terms of Hofstede's classification of cultural dimensions, the fact that those who show social courage behavior are taken care of and not left alone can be explained by the high collectivist qualities of the Turkish society. The findings should also be evaluated in terms of the research sample. As a matter of fact, it is a known fact that private sector employees do not have employment guarantees and prefer silence in order to remain unobtrusive, but on the other hand, they want someone to come out and shout out injustices and be the voice of the voiceless. At this point, it is thought that loneliness is prevented by including those who act bravely in social groups in order to protect and support them.

CONCLUSION

Social courage behavior is one of the issues that should be emphasized by practitioners. Such behavior will prevent unfair or wrong actions and support the organization on its way to its goals, as well as support the creation of a transparent organizational environment. No national or international study has been found in the literature addressing the relationship between social courage behavior and loneliness. At this point, it is thought that the study makes significant contributions to the developing social courage behavior literature and creates a basis for discussion for future studies. In addition, the study provides guiding results for practitioners.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Astin, H.S. ve Astin A.W. (1996). *A Social Change Model of Leadership Development Guidebook*. Washington: The National Clearinghouse of Leadership Programs.
- Benitez, T.M. ve Chung, K.C. (2023). On Courage. *Plastic and Reconstructive Surgery*, 152 (1), 1-9.
- Bilger, D. ve Özdemir, F. (2021). Sosyal Kimlik Kuramı. (Ed). Bulut, M.B. *Sosyal Psikoloji Kuramları II* içinde (s. 83-120). Nobel Yayıncılık, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2023). *Sosyal Bilimler için Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- 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.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2022). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N. ve Loiselle, J. (1999). Professional Isolation and Stress in Teachers. *Psychological Reports*, 84, 943-946.
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Greitemeyer, T., Fischer, P., Kastenmüller, A. ve Frey, D. (2006). Civil Courage and Helping Behavior: Differences and Similarities. *European Psychologist*, 11, 90-98.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2019). *Multivariate data analysis*. United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Hannah, S.T., Sweeny, P.J. ve Lester, P.B. (2010). A Dynamic Personality System Approach to Courage. (Ed). Puty, C. ve Lopez, S. *The Psychology of Courage: Modern Research on an Ancient Virtue*, American Psychological Association içinde (s. 125-148). Washington, ABD.
- Holmes, P.E. (2020). *The Duplicitous Effects of Fostering Workplace Social Courage: How Personal Moral Identity Mitigates Desire to Perform Unethical "Courageous" Actions*. Doctoral Thesis, Graduate Faculty of the University of South Alabama.
- Howard, M.C. (2019). Applying the Approach/Avoidance Framework to Understand the Relationships Between Social Courage, Workplace Outcomes, and Well-Being Outcomes. *The Journal of Positive Psychology*, 14 (6), 734-748.
- Howard, M.C. (2021). Identifying Social Courage Antecedents and Mediating Effects: Applying the HEXACO and Approach/Avoidance Frameworks. *Personality and Individual Differences*, 173, 1-8.
- Howard, M.C. ve Cogswell, J.E. (2019). The Left Side of Courage: Three Exploratory Studies on the Antecedents of Social Courage. *The Journal of Positive Psychology*, 14 (3), 324-340.

- Howard, M.C. ve Holmes, P.E. (2020). Social Courage Fosters Both Voice and Silence in The Workplace: A Study on Multidimensional Voice and Silence With Boundary Conditions. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7 (1), 53-73.
- Howard, M.C., Farr, J.L., Grandey, A.A. ve Gutworth, M.B. (2017). The Creation of the Workplace Social Courage Scale (WSCS): An Investigation of Internal Consistency, Psychometric Properties, Validity, and Utility. *Journal of Business and Psychology*, 32 (6), 673-690.
- Huck, S.W. (2012). *Reading Statistics and Research*. Boston: Pearson.
- Koerner, M.M. (2014). Courage as Identity Work: Accounts of Workplace Courage. *Academy of Management Journal*, 57 (1), 63-93.
- Köksal, K. ve Mert, İ.S. (2023) The Role of Courage and Interactional Justice in Emotional Exhaustion of Emergency Nurses: A Cross-Sectional Study in Turkey. *International Nursing Review*, (Early View), 1-8.
- Lam, L.W. ve Lau, D.C. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resources Management*, 23 (20), 4265-4282.
- May, R. (2009). *Man's Search for Himself*. W.W. Norton & Company, New York, ABD.
- Merriam - Webster Dictionaries (2023). "Courage" Erişim: 2.2.2023. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/courage>
- Mert, İ.S. (2021). Cesaret ve Bileşenlerinin Keşfine İlişkin Nitel Bir Araştırma: Eski Bir Erdemin Yeniden Keşfi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8 (1), 19-32.
- Mert, İ.S. ve Köksal, K. (2022). The Effect of Workplace Social Courage on Life Satisfaction: A Scale Adaptation. *Ege Akademik Bakış*, 22 (3), 241-252.
- Mert, İ.S., Sen, C. ve Alzghoul, A. (2022). Organizational Justice, Life Satisfaction, and Happiness: The Mediating Role of Workplace Social Courage. *Kybernetes*, 51 (7), 2215-2232.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moors, J.J.A. (1986). The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined. *The American Statistician*, 40 (4), 283-284.
- Peplau, L.A. ve Perlman, D. (1982). *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. ABD: Wiley.
- Rate, C.R, Clarke, J.A, Lindsay, D.R. ve Sternberg, R.J. (2007). Implicit Theories of Courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2 (2), 80-98.
- Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New York: Taylor and Francis.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C. ve Härter, M. (2010). Confirmatory Factor Analysis and Recommendations for Improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health Expectations*, 13 (3), 234-243.

- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doymumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri: MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 117-128.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2018). *Using Multivariate Statistics*. New York: Pearson.
- Tak Meydan, B. (2019). Sosyal Kimlik Kuramı. (Ed). Yürür, S. *Örgütsel Davranış Kuramları* içinde (s. 45-108). Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Taşkın, Z. (2019). Akademinin Yel Değirmenleriyle Savaşında Don Kışot Olmak. Erişim: 30.3.2023, <https://sarkac.org/2019/01/akademinin-yel-degirmenleriyle-savasinda-don-kisot-olmak/>
- Teo, T., Tsai, L.T. & Yang, C.C. (2023). Applying SEM in Educational Research. (Ed). Khine, M.S. *Application of Structural Equation Modeling in Educational Research and Practice* içinde (s. 3-21). Rotterdam: Sense Publishers.
- Uysal, E. (2022). *Kişilik Özelliklerinin İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışına Etkisinde Kararlara Katılmaya Yönelik Tutum ve Karar Vermeyi Erteleme Davranışının Aracılık Rolü*. Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı.
- Uysal, E. ve Bayramoğlu, G. (2022). İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 54-71.
- Weiss, R.S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*. ABD: The MIT Press.
- Woodard, C.R. ve Pury, C.L. (2007). The Construct of Courage: Categorization and Measurement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59 (2), 135-147.
- Worline, M.C. (2010). Understanding the Role of Courage in Social Life. (Ed). Puty, C. ve Lopez, S. *The Psychology of Courage: Modern Research on an Ancient Virtue*, içinde (s. 209-226). Washington, ABD: American Psychological Association.
- Wright, S.L. (2005). *Loneliness in the Workplace*. Doctoral Dissertation, University of Canterbury, New Zealand.
- 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.
- Yar Khan, C.E. (2019). The Beautiful Balance Between Courage and Fear. Erişim: 25.09.2023, https://www.ted.com/talks/cara_e_yar_khan_the_beautiful_balance_between_courage_and_fear?language=en
- Yaşar, E. (2023). The Relationship Between Personality Traits of Employees and Workplace Social Courage Behavior. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 76, 52-64.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Hande ULUKAPI YILMAZ / Abdullah YILMAZ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Hande ULUKAPI YILMAZ / Abdullah YILMAZ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Hande ULUKAPI YILMAZ / Abdullah YILMAZ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Hande ULUKAPI YILMAZ / Abdullah YILMAZ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Hande ULUKAPI YILMAZ / Abdullah YILMAZ