



Çalışma Arkadaşlarına Güvenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşyerinde Yalnızlığın Aracılık Rolü

Seval Aksoy^a

Öz: Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına duydukları güven ve buna bağlı olarak işyerinde yalnızlık yaşamaları ile örgütleriyle olan özdeşleşmelerine olan etkisi olarak belirlenmiştir. Araştırmanın verileri anket formu kullanarak 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul'un Kadıköy İlçesi'nde devlet okullarında çalışan öğretmenlerden toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS ve YEM istatistik programları kullanılarak yorumlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışma arkadaşlarına duyulan güven ve işyerinde yalnızlık arasında, işyerinde yalnızlık ve örgütsel özdeşleşme arasında ayrıca çalışma arkadaşlarına duyulan güven ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bunların yanı sıra, araştırmanın temel motivasyonunu oluşturan aracılık etkisi işyerinde yalnızlığın çalışma arkadaşlarına duyulan güven ve örgütsel özdeşleşme arasında tam aracılık etkisi oluşturduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, İşyerinde Yalnızlık, Sosyal Arkadaşlık, Duygusal Yoksunluk, Örgütsel Özdeşleşme

JEL: D23, M10, M12, O15

Geliş : 03 Eylül 2018
Düzeltilme : 15 Ekim 2018
Kabul : 25 Aralık 2018

Tür : Araştırma

The Mediating Role of Loneliness at Workplace on the Trust in Colleagues on Organizational Identification

Abstract: The aim of this study was to determine the teachers' trust in their colleagues and their loneliness at work and their impact on their identification with their organizations. The research's data was collected from the teachers working in public schools in Kadıköy District of Istanbul in 2016-2017 academic year by using a questionnaire. The collected data were interpreted using SPSS and SEM statistical programs. According to the results, there were significant relationships between trust in colleagues and loneliness at workplace, and loneliness and organizational identification at workplace, as well as trust and organizational identification among colleagues. In addition, the main motivation of the study is the mediation effect of loneliness at workplace and it has been determined that there is a full mediation effect between trust and organizational identification for colleagues.

Keywords: Trust in Colleagues, Loneliness at Workplace, Social Friendship, Emotional Deprivation, Organizational Identification

JEL: D23, M10, M12, O15

Received : 03 September 2018
Revised : 15 October 2018
Accepted : 25 December 2018

Type : Research

Cite this article as: Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.

The current issue and archive of this Journal is available at: www.berjournal.com

^a Lecturer, Dogus University, Vocational School, Human Research Management Programme, Istanbul, Turkiye, sevalaksoy@dogus.edu.tr (ORCID: 0000-0003-3121-5998)

1. Giriş

Çalışma yaşamında insan faktörünün önemi özellikle klasik sonrası yaklaşımla birlikte giderek artmıştır. Örgütsel çıktılara mümkün olan en üst verimlilik, karlılık ve etkililik düzeyinde erişim sağlamak, günümüz çalışma dünyasında kabul edilebilir tek amaç değildir. Bahsi geçen erişimi sağlarken her bir çalışana kıymetli bir unsur olarak görmek ve bunu örgütün tamamına benimsetebilmek de esastır. Bu nedenle insan ve onun doğrudan ve/veya dolaylı olarak ilişkide bulunduğu her şey bütünlük oluşturmaktadır. Oluşan bu bütünlük ise işgören sıfatındaki birey için güven içinde olma veya güvensizliğe, işyerinde kendisini yalnız hissetmesine veya yakın ilişki kurabilmeye zemin hazırlamaktadır. Bunların daha da ötesinde Mael ve Ashforth'un (2001) belirttiği gibi örgütüyle bütün olma yani örgütsel özdeşleşme için hayati önem taşıyabilmektedir. Çünkü insan, toplum hâlinde bir kültür çevresinde yaşayan, düşünme ve konuşma yeteneği olan, evreni bütün olarak kavrayabilen, bulguları sonucunda değiştirebilen ve biçimlendirebilen canlıdır. İnsan doğası gereği psikolojik, sosyolojik ve fizyolojik birçok unsuru içinde barındırması nedeniyle çalışma koşulları ve paylaşım alanlarının bunları düşünerek tasarlanması gerekmektedir (Aksoy ve Erdil, 2018). İşgörenlerin işyerinde kurduğu arkadaşlıklar ve arkadaşlarına karşı duydukları güven; işyerinde yalnızlık hissetme(me)leri ve iş örgütleriyle özdeşleşebilmeleri birbirini etkileyen unsurlardır. Bir işgörenin örgütüyle bir bütün olduğunu hissedebilmesi ve bu yönde davranış sergileyebilmesi için kendini güvende hissetmesine bağlı olarak gönüllülük göstermesi gerekmektedir (Reade, 2001). Gumpert ve Boyd'un (1984) anlatımıyla örgütteki diğer bireyler tarafından dışlanan ve yalnız bırakılan işgören zamanla içine kapanarak bir olma algısından uzaklaşacak ve örgütüne karşı yabancılaşacaktır (Kaplan, 2011).

Buradan hareketle bu araştırmada çalışma arkadaşlarına duyulan güven unsuru ve yalnızlık ilişkisi, işyerindeki yalnızlık duygusunun örgütsel özdeşleşmeye olan etkisi ve daha da ötesinde çalışanların birbirlerine yönelik güven duygusunun örgütleriyle olan özdeşleşmelerinde yalnızlıklarının yönlendirici etkisinin varlığı sorgulanmaya çalışılmıştır. Aşağıda ayrıntılı açıklamaları verilen bu üç kavram bütüncül olarak ele alınması halinde örgütsel çıktılarda önemli kazanımlar sağlamaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven(ÇADG)

Bir insanın şüphesiz ki birden çok ihtiyacı vardır. Bunlardan biri de kendini güven içinde hissetmesidir. Güven, sosyal bir sistemin içinde iki tarafın varlığını gerekli kılmakta ve bu iki taraf arasında mutlaka bir etkileşimi gerektirmektedir. Bir bireyin başka birinden gönüllü olarak birşeyler bekliyor olduğu psikolojik bir durumu ifade eden güven, beklenti ve samimiyet kurma arzusu iletişim ve ilişkinin özünde yer almaktadır. Bir davranış türü olamayan güven, davranışın yönünü belirleyen önemli bir öncül niteliğindedir. Abraham Maslow'un (1954) ihtiyaçlar piramidinde de yer verdiği güven, insanlar için özel yaşamlarında olmazsa olmaz nitelikte olduğu kadar bir bireyin günlük yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği işyeri için de önemlidir. İşyerindeki güven örgütsel davranış alan yazınında örgütsel güven kavramıyla kendine yer bulmaktadır. Demirel'in (2008) belirttiği gibi işgörenlerin birbirlerinden karşılıklı olarak tutarlı davranışlar beklemeleri ve dolayısıyla da bunu sergileme eğilimleri olan örgütsel güven üç alt boyutta incelenmektedir (Tan ve Tan, 2000; Aksoy, 2009; Durdağ ve Naktiyok, 2011). İlki, *yöneticiye duyulan güven*, işgörenlerin doğrudan bağlı olarak çalıştığı veya üst düzey yöneticisinin tutum ve davranışlarına göre şekil alarak on(lar)a karşı duyduğu inanç ve itaatidir. Örgütsel güvenin ikinci alt boyutu olarak incelenen ve yapılan bu araştırmaya da konu olan *çalışma arkadaşlarına duyulan güven* (ÇADG) ise, çalışanların karşılıklı davranışları ve aralarında gerçekleşen konuşmalardaki gerçeklik ve dürüstlük seviyesine göre ortaya çıkan algı olarak açıklanabilmektedir (Cook ve Wall, 1980). Bute'nin (2011) ifadesiyle ÇADG, bireyin özel hayatının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Günümüzde işgörenlerin bireysel çalışmaların aksine daha çok zümre, grup ve/veya takım gibi oluşumlarda yer aldığı bir gerçektir. Bu nedenle bu oluşumlarda yer alan işgörenler yapıcı bir çalışma ortamına sahip olarak huzur içinde çalışabilmek ve örgütsel düzeyde kaliteli çıktılar elde edebilmek adına güven kavramına önem vermektedirler (Durdag ve Naktiyok, 2011). Bir işgörenin karşılaştığı bir zorlukta birlikte çalıştığı arkadaşları tarafından desteklenerek kendisine yardımsever tavırla yaklaşılması halinde güven ortamı oluşmaya başlayacaktır. Çalışma arkadaşları tarafından yalnız bırakılmadığını ve üzerindeki sorumluluğun gerekli durumlarda onlar tarafından paylaşılarak iş yükünün azaltıldığını gören işgören aralarındaki güvenin yüksek

olduğuna inanacak ve onlara karşı olası bir durumda kendini de sorumlu hissedecektir. Burada esas olan çalışma arkadaşlarıyla karşılıklı olarak sağlanacak güven ortamının örgütsel güvende mikro düzeyde olduğunun çalışan tarafından görülmesi ve bu doğrultuda yapıcı davranışlar sergilenmesi üzere hareket edebilmesidir. nc alt boyut olan *rgte duyulan güven* kavramı temelde ilk iki boyuta nazaran daha kapsayıcı bir ereve çizmekte ve örgütte yer alan tüm çalışanların yerine getirmesi gereken roller, ilişki ve deneyimleri ele alarak bütüncül davranış ve niyetleri temsil etmektedir (Huff ve Kelley, 2003).

2.2. İşyerinde Yalnızlık (İYY)

İnsan, doğası gereği sosyal bir varlıktır ve bu nedenle yakın çevresi ve doğrudan ilişki içerisinde olmasa bile çevresindeki kişi ve olgularla etkileşim halindedir. Bahsi geçen etkileşim durumu sağlıklı bir insan için sürekli arz etmektedir. Aksi durumlar ise Zilboorg'un (1938) ifadesiyle "*oldukça rahatsız edici süregelen bir durum*" olan "*yalnızlık*" olarak isimlendirilen ve istenilmeyen sonucu beraberinde getirmektedir. Yalnızlık; kısa tanımlamadan anlaşılacağı gibi insanın hem kişisel manada hem de sosyal manada inşa edemediği yakınlık sonucunda ortaya çıkabilen ve birey için yıkıcı etkileri olan bir durumdur. Bireyde amaçsızlık yaratarak kendini çevreden izole etmesine kadar varabilecek bir durum olarak yalnızlık Weiss'in (1973) anlatımıyla bir bireyin sosyal ihtiyaçlarını karşılamadaki yetersizliği (Ernst ve Cacioppo, 1999), sürekli aynı ortamda sosyalleşme çabası ve yeni bir sosyal ortama girmede gösterdiği abasinda beklediği yakın, içten ve samimi davranışları görememesi olarak da tanımlanabilmektedir. Bu ifadelere göre yalnızlığın bireyin sahip olduğu sosyal çevresinin istediği düzeyden çok daha az tatmin edici bir durumda kendini gösterdiği anlaşılabilmektedir (Peplau ve Perlman, 1979). Bireyin aradığı ile elde ettiklerinin birebir örtüşmemesi ve hatta örtüşmesi halinde çok düşük seviyede örtüşüyor olmasından dolayı ortaya çıkan yalnızlık, bireye adeta ıstırap verebilecek bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere çok boyutlu bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Peplau, 1985).

Kişisel anlamda yalnız hissetmekte olan birey, yalnızlığının bir farklı türünü işyerinde de yaşayabilmektedir. İşyerinde yalnızlık (İYY) olarak alan yazında kendine yer bulan kavram temelde bir işgörenin fiilen çalışmakta olduğu örgütte duygusal ve sosyal olmak üzere çok yönlü bir yalnızlık yaşamasını anlatmaktadır. Bu bilgiden hareketle; Weiss'in 1973 yılında yaptığı bir çalışma ile iki temel alt boyutta ele alınmıştır (Erdil ve Ertoşun, 2011). İlgili alt boyutlar "*sosyal arkadaşlık (SOA)*" ve "*duygusal yoksunluk (DYY)*" olarak incelenmektedir. Sosyal yalnızlık olarak da anılan SOA boyutu, temelde bir işgörenin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin yapısını ifade etmektedir. İşgörenin sosyal ilişkilerdeki payını (niceliksel) ortaya koymaktadır. Bahsi geçen sosyal ilişkiler olarak kabul edilebilecek işyeri yemekleri, çalışma arkadaşlarının doğum günü kutlamaları, piknik ve hatta cenaze törenlerine katılım göstermeyen yani sosyal paylaşımda bulunmayan çalışanlar sosyal yalnızlığı yüksek düzeyde yaşamaktadır. Bunun yanı sıra Mercan vd.'nin (2012) belirttiği gibi sosyal yalnızlık yaşayan işgörenler hem özel yaşamlarındaki hem de çalışma yaşamındaki sorunlarını paylaşmamakta, kendini gruptan soyutlanmış ve buna bağlı olarak molalarda da vakitlerini tek başına geçirirken bulmaktadır. Sosyal kimlik edinimleri düşük ve hatta hiç var olmamış olan bu tip işgörenler herhangi bir gruba aidiyet duy(a)mamakta ve çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmak konusunda yetersizlik yaşamaktadırlar (Wright, 2005). Bunun yanı sıra iş değişikliği yapmış, farklı bir şehre taşınmış veya mevcut işini yeni bir birimde yapma durumu da sosyal evre edinimini sınırlandırabilecek birer etken olması nedeniyle bu bireyler sosyal ilişki yönünden kısa bir süre dahi olsa mahrumiyet hissi yaşayabilmektedirler. İYY'nin ikinci boyutu olan DYY, yüksek düzeyde samimi ilişkiler vasıtasıyla oluşan duygusal bağlanma ve bağlılığın yok olmasıyla ortaya çıkmaktadır. SOA'da ilişkilerin niceliksel tarafı ele alınırken DYY'de ise daha çok çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerin yapısı, işgörenin bu ilişkilere yönelik duygu ve düşünceleri yani niteliksel yanına dikkat çekilmektedir (Keser ve Karaduman, 2014). Duygusal yoksunluk algısında bireyin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisinde karşı taraftakilerce net olarak anlaşılmadığı düşüncesi hkim olmakta ve ilişkiler bunun üzerine inşa edilmektedir. Kendi düşünce dünyasında kurguladığı senaryolarla çalışma ortamındaki birçok insanın ve/veya hiç kimsenin onu anlamadığı, çalışma arkadaşlarıyla duygusal bir kopukluk ve bunun ötesinde aralarında sürekli olarak aşılmaz bir mesafe olduğu inancı hkim olmaktadır. Bu ifadeler, Peplau ve Perlman'ın (1982) normal ortamlarda duygusal ve ruhsal anlamda beklenti ve arayışlarına istenilen tepkiyi alamayan ve bu doğrultuda da yakın ve özel ilişkiler kurma konusunda yetersiz olanların yaşadığı yalnızlık olarak kabul edilen DYY görüşünü destekleyen yapıdadır.

2.3. Örgütsel zdeşleşme ()

Özdeşleşme, tutum, inançlar ve duygular gibi birçok sonuca zemin hazırlayarak sadakat temelli duygu ve davranışları temsil etmektedir (Mael ve Ashforth, 2001). Örgütsel davranış alanındaki çalışmalara bakıldığında özellikle son 60 senede örgütsel özdeşleşme (ÖÖ) kavramının alan yazında yer aldığı ve araştırmalara konu olduğu görülmektedir (Almeda, 2009). Dönemsel olarak iki temel süreçte değerlendirilen araştırmalar 1940'lı dönem ve 1979 aralığı iken; bir diğeri ise ÖÖ'nün yoğun bir biçimde ilişkilendirildiği 1970'lerin son seneleri ve 1980'lerin başlarında Tajfel (1978), Tajfel ve Turner (1986) tarafından ortaya konulan kişisel ve sosyal kimlik temelli yapılardan oluşan Sosyal Kimlik Kuramı'dır. Kuram, bir bireyin bireysel manada kendini ve diğerleri olarak adlandırılan kitleyi farklı sosyal gruplara yerleştirme eğilimi göstermeyi esas almaktadır. Yönetim bilimi çalışma alanında giderek daha fazla ilgi görmekte olan ÖÖ, Edwards'ın (2005) de belirttiği üzere işgörenle örgütü arasında var olan bağın niteliğini açıklayarak işgörenlerin gelecekte sergileyecekleri davranışların durumunu da tahmin edip açıklamaya imkân sağlayan bir kavramdır. Kavramı Ashforth ve Mael'in (1989) ifadeleriyle "örgütle bir olma ya da örgüte olan aidiyetin algılanması" ve Haslam vd. de (2003) işgörenin kişisel benliğini ifade edilebilecek bir örgütsel kimlikle anlamlandırmaya gönüllü olma durumu olarak da açıklamak da mümkündür. Bir işgörenin çalışmakta olduğu örgüte yönelik psikolojik manadaki bağını ifade eden ÖÖ (Reade, 2001); söz konusu bu psikolojik bağ, gücünü çalışanla örgütün özelliklerinin birebir örtüşen ve karşılıklı olarak kendilerinin bulmalarından oluşan sağlamlıktan almaktadır. Karşılıklı olarak kendilerini tamamladığı durumlarda kendilerini örgütüyle bir bütün olarak hisseden çalışanlar (Reade, 2001) böylelikle benlikleriyle örgütlerini eş görerek bilişsel düzeyde de bir bağ kurabilecek; bunun neticesinde de örgütsel manada özdeşleşme gerçekleşecektir. Gerçekleşecek bu durum Dutton vd.'ye göre (1994) bir işgörenin hali hazırda çalıştığı örgütü tanımlarken kullanmakta olduğu ifadeleri kendini de bir başkasına tanıtırken kullandıklarıyla benzerlik ve hatta birebir benzerlik göstermesiyle ÖÖ olarak anlatılmaya çalışılmaktadır. ÖÖ kavramının ortaya çıkmasında önem arz eden sosyal özdeşleşme, bir gruba aidiyet algısı, bir başka ifadeyle, bir işgörenin kendini ait hissettiği (sınıflandırdığı) gruplarla tarif edilmesidir (Ashforth ve Mael, 1989). Sosyal özdeşleşmenin özel bir şekli olarak da kabul edilebilen ÖÖ, aynı zamanda örgüt içi dinamiklerin de bir mekanizmasıdır. Benzer şekilde Edwards'ın (2005) ifadesi de bir işgörenin ulaşmak istediği hedeflerin aslında örgütün hedefleri olduğu ve hatta örgütüne yönelik oluşan güçlü özdeşleşmeyle bu hedeflere ulaşmada daha kısa sürede motivasyon elde edebildiğini ortaya koymaktadır. Bu da Foote'un (1951) öne sürdüğü ÖÖ'nün aslında motivasyonel manada bir zemin oluşturduğu görüşünü de desteklemektedir. Çünkü artık örgütüyle bir olup; yekvücut olarak hareket eden ve kendini örgütüyle ayrılmaz bir bütün gibi gören bir işgörenin benlik kavramıyla örgütün sahip olduğu psikoloji birleşmektedir. Böylece örgütün kazanımlarını, değer, norm ve oluşacak çıktılarını kişisel benliğiyle bütünleştirme gerçekleşmektedir (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Bu bilişsel ve psikolojik düzeydeki bütünleşme sayesinde artık örgüt çıkar ve kazanımları bireysel düzeyde ele alınıp değerlendirilmektedir.

2.4. Kavramlar Arasındaki İlişkiler ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Örgütsel güvenin var olduğu bir çalışma ortamında işgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmeleri gerçekleşmektedir (Melikoğlu, 2009; Demirci, 2010; Tokgöz ve Seymen, 2013; Ateş, 2015; Öktem vd., 2016; Biçkes ve Yılmaz, 2017). İşgörenlerin yöneticilerine ve benzer düzeydeki işgörelere karşı bilişsel anlamda bir güven duygusu taşımaları ve bu duygunun giderek artması gönüllü itaati de beraberinde getirmektedir. Böylece, yöneticinin talimatlarına sıkı sıkıya bağlılık gerçekleşecek ve bu da yönetici tarafından alınan kararlara karşı uyumlu olunacağını ifade etmektedir (Anderson, 2005). Sağlanan uyum ve bu uyuma bağlı oluşacak motivasyonla birlikte işgöreme davranışı psikolojik ve bilişsel bağlılığın oluşumunu sağlayacaktır. Bu bilgilere bağlı olarak ilk hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Öğretmenlerin ÇADG'leri, ÖÖ'leri üzerinde pozitif yönde anlamlı etki oluşturur.

Akpınar'a göre (2014) işgören, çalışma ortamındaki hiyerarşik yapı, farklı birimlerde çalışıyor olma veya varsaydığı bazı kurgusal düzen gibi bazı engellerden dolayı iletişimde aksamalar ya da tamamen iletişimsizlik hali, güvenin azalmasıyla çalışma arkadaşlarını birer tehdit unsuru olarak kodlamaya yönelmektedir. Düşünsel manadaki bu kurgulama nedeniyle kaygılanma ve çalışma arkadaşlarından uzak durma görülmektedir. Kendini dışlanmış ve sıklıkla tek başına zaman geçirirken bulan işgören, çalışma arkadaşlarına karşı öfke beslemeye başlayacaktır. DYY'si artmaya başlayan bireyin kendini sürekli iletişime kapatarak diğer işgörenlerden uzaklaşma davranışı sergileyeceği gözlenecektir. En ufak durumlarda bile fazla

duyarlılık göstermeye, kendine yönelik bir davranışı kötü bir yaklaşım olarak algılamaya başlayacaktır. Çalışma arkadaşlarıyla paylaşım yaşamaması halinde deneyimleyecekleri bazı durumlar için endişelenme gibi birçok kötümser davranışın dışı vurumunu sergilemeye eğilimli hale gelebilmektedir (DiTommaso ve Spinner 1997). Bu durumda da birey, kendi duygu ve düşüncelerini ifade etmek yerine içinde bulunduğu yalnızlık hali giderek artacak ve bireyin psikolojik sağlığını bozacak seviyeye kadar ilerleyebilecektir (Kaplan, 2011). Bu bilgiler dahilinde, öne sürülen ikinci ve üçüncü hipotezler şu şekildedir:

H₂: Öğretmenlerin ÇADG'leri, DYY üzerinde negatif yönde anlamlı etki oluşturur.

H₃: Öğretmenlerin ÇADG'leri, SOA üzerinde pozitif yönde anlamlı etki oluşturur.

Bireyin hayatı boyunca sosyal çevre edinememe veya sosyal çevre eksikliği gibi bazı sebepler nedeniyle iletişiminin ve etkileşiminin sekteye uğraması mümkündür. Bunun sonucunda bireyin örgütsel boyutta ortaya çıkan yalnızlığı olarak da ifade edilebilecek yalnızlık türü sadece işgöreni değil birlikte çalıştığı mesai arkadaşları ve hatta daha ileri safhada örgütünü de olumsuz yönde etkileyebilme gücüne sahiptir. Bireyin kişisel hayatında yaşadığı yalnızlığı kuşkusuz ki işyerinde yaşadığı yalnızlıktan farklıdır. İşgören konumundaki bir birey, kişisel hayatında gayet sağlıklı ilişkilere sahipken; çalışma ortamında bireyi yalnız ve dışlanmış hissine kaptırabilecek olan sosyal ilişki kurabilme ve çevreden sosyal anlamda destek görmede bazı sorunlar yaşayabilmektedir (Doğan vd., 2009). Wright vd.'ne (2006) göre işgörenin içinde bulunduğu sosyal çevre tarafından dışlanarak yalnızlaştırılması ve yok sayılması olan örgütsel yalnızlık, örgüt düzeyinde yıkıcı sonuçları da beraberinde getirebilecek güçtedir (Demirer, 2014).

Çalışma arkadaşlarıyla sağlayamadığı iletişim ve etkileşim nedeniyle koordineli çalışma da mümkün olamayacak ve yapılan işten tatmin olamama, işgören olarak kendini yetersiz ve değersiz hissetme gibi bireysel ve örgütsel düzeyde istenmeyen sonuçlar baş gösterebilecektir (Karakurt, 2012; Keser ve Karaduman, 2014). Gumpert ve Boyd'un (1984) belirttiği üzere işinde tatminsizlik yaşayan işgörenin içine kapanması, işi yavaşlatmasına ve buradan hareketle önce biriminde daha sonra örgütsel düzeyde elde edebileceği verimlilik düzeyini aşağı çekecektir (Yılmaz, 2011). Yapılan kısa açıklamalara bağlı olarak araştırmanın diğer hipotezleri aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

H₄: Öğretmenlerin DYY düzeyleri, ÖÖ'leri üzerinde negatif yönde anlamlı etki oluşturur. **H₅:** Öğretmenlerin SOA düzeyleri, ÖÖ'leri üzerinde pozitif yönde anlamlı etki oluşturur. **H₆:** Öğretmenlerin DYY ve SOA'ları, ÇADG'nin ÖÖ'ye etkisinde aracılık etkisi oluşturur.

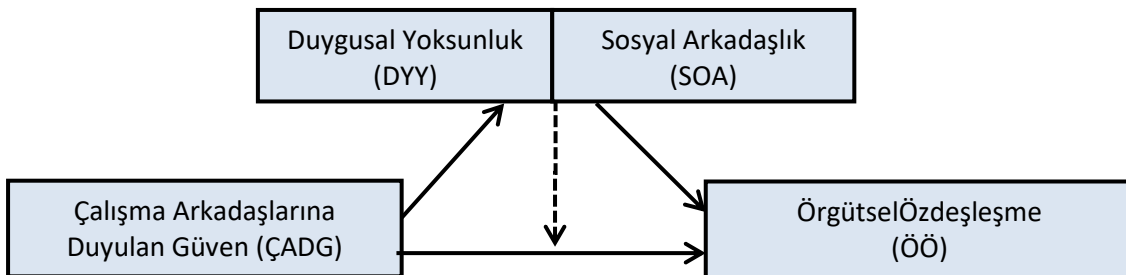
Araştırmanın amacı dâhilinde kurulan altı hipotez için detaylı analizler yapılarak hipotezler doğrulanmaya çalışılmıştır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Yapılan bu çalışmada, Karasar'ın (1995) belirttiği üzere; iki ve daha fazla sayıda değişken arasında bir ilişkinin var olma ihtimalini ve birlikte bir değişimin olup olmamasını tespit etmeye çalışan araştırma modeli olan ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Şekil 1'de dört farklı değişkeni konu alan araştırmanın kavramsal modeli gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli



3.2. Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırmada, 2016-2017 eğitim öğretim yılının güncel bilgilerine bağlı olmak üzere İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden edinilen bilgiler dâhilinde İstanbul'un Kadıköy İlçesi'nde eğitim veren 90 devlet okulunda çalışmakta olan 3099 öğretmen çalışma evreni olarak belirlenmiştir. Yalnızca devlet okullarında çalışan öğretmenlerin araştırmaya konu olmasının nedeni ise; ülkemizde kura, tayin veya atama yoluyla öğretmenlik mesleğinin yapılmasıdır. Buna bağlı olarak alışlagelmiş bir ortamdan yeni bir ortama gerek isteğe bağlı (evlilik, eş durumu, vb.) gerekse zorunlu olarak geçiş olmaktadır. Anket uygulanacak örneklem büyüklüğünü belirlemek için aşağıdaki örneklem büyüklüğü eşitliğinden yararlanılmıştır.

$$n = n_0 / (1 + n_0 / N)$$

$$n_0 = (t^2 \cdot s^2) / d^2$$

Formüllerdeki N: evren büyüklüğü, n: örneklem büyüklüğü, t: güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,05 için 1,96, 0,01 için 2,58 ve 0,001 için 3,28), s: evren için tahmin edilen standart sapma ve d: kabul sapma toleransını ifade etmektedir (Bartlett vd., 2001).

$$n_0 = (1,96^2 \cdot 0,5^2) / 0,05^2 = 384,16$$

$$n = 384,16 / (1 + 384,16 / 3099) = 341,16$$

Yukarıda verilen oransal ifadeler ve ana kütlenin 3099 olduğu bilgisine dayanarak ana kütleyi temsil edecek minimum örneklem büyüklüğü 341,16 olarak hesaplanmıştır. Örneklemse rastgele yöntem olarak ifade edilen evren büyüklüğünü temsil eden bir örneklemin seçilmesiyle evren için genelleme yapmaya imkân veren (Creswell, 2014) random yöntemle belirlenmiştir. Yapılan bu çalışma ise 405 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. 405 örneklem, 450 adet dağıtılan anket formunun tam ve kusursuz cevaplandırılması sonucunda elde edilen sayıyı ifade etmektedir. Bu durumda dağıtılan anket formlarının geri dönüş oranı %90'dır. Elde edilen bu oran Balcı'nın da (2004) belirttiği üzere; araştırma neticesinde anlamlı bir yargıya erişebilmek için %80'lik bir dönüşün gerekliliğini fazlasıyla yerine getirmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya konu olan kavramsal modelde üç farklı değişken bulunmaktadır. İlgili değişkenleri ölçümlemek amacıyla daha önce yapılan çalışmalarda faktör analizi gerçekleştirilerek alan yazında geçerlilik ve güvenilirlikleri doğrulanan ölçekler kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler sırasıyla aşağıda belirtilmiştir.

- **Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven Ölçeği (ÇADGÖ):** Daboval vd.'nin (1994) 22 ifade ve üç alt boyuttan oluşan örgütsel güven ölçeğinin bir alt boyutunda yer alan ölçektir.
- **İşyerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ):** Wright vd.'nin (2006) tarafından geliştirilip; Türkçe uyarlaması Doğan vd. (2009) tarafından yapılan 16 ifade ve iki alt faktöre (Duygusal Yoksunluk: DYY ve Sosyal Arkadaşlık: SOA) sahip olan bir ölçektir.
- **Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖÖ):** Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilerek sonrasında Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış olan altı ifadeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir.

Her bir ölçek için ifadelerin ölçülmesinde 5'li Likert Ölçekleme (1'den 5'e kadar olan; Kesinlikle Katılmıyorum: 1....., Kesinlikle Katılıyorum: 5) tercih edilmiştir.

3.4. Bulgular

- **Demografik Özellikler Analizleri:** 405 öğretmene ait demografik özelliklere ilişkin gerekli analizlere göre, yaş dağılımlarında öğretmenlerin 25-60 yaş aralığında olup ortalama yaşın 37,74 (Std. Sap.=9,30) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 221'i (%54,6) kadın, %60'ı evli ve 268'i (%66,2) lisans mezunudur.

Faktör analizleri yapılırken öncelikle, ilgili ölçeklere ait faktörlerin açıklayıcı faktör analizleri yapılarak faktör yapılarını koruyup korumadıklarına bakılarak aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- **ÇADGÖ:** Yapılan analizde ölçekten hiçbir ifade çıkarılmamış ve ölçeğin orijinal yapısına bağlı kalmıştır. Tek faktörlü yapı korunarak açıklanan toplam varyanstaki payının %73,43 olduğu bulgulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerine göre ise; $\chi^2/sd=2,753$, GFI=0,974, CFI=0,989, IFI=0,989, NFI=0,983, RMR=0,02 ve RMSEA=0,07 olarak belirtilmiştir.
- **İYYÖ:** 16 ifade ve iki alt faktörden oluşan ölçeğin ilk alt faktörü olan DYY dokuz ifadeden oluşmaktadır. Ancak araştırmada DYY5 ve DYY6 ifadeleri faktör yüklemesini olumsuz etkilemeleri nedeniyle analiz dışına alınmıştır. İlgili alt faktörün toplam varyanstaki açıklama gücünün %55,70 olduğu görülmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerine göre ise; $\chi^2/sd=2,320$, GFI=0,984, CFI=0,989, IFI=0,989, NFI=0,981, RMR=0,03 ve RMSEA=0,06 olarak belirtilmiştir.

İYYÖ'nün ikinci alt faktörü olan SOA'da yedi ifade yer almaktadır ve bu yedi ifadenin tümü analize tabi tutularak toplam varyanstaki açıklama oranı %58,57 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerine göre ise; $\chi^2/sd=2,518$, GFI=0,980, CFI=0,986, IFI=0,986, NFI=0,978, RMR=0,02 ve RMSEA=0,06 olarak belirtilmiştir.

- **ÖÖÖ:** tek faktörlü yapısı korunarak analizi gerçekleştirilen ölçekte altı ifadenin hepsi analize alınmıştır. Ölçeğin açıklanan toplam varyanstaki oranı ise %69,98 olarak bulgulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerine göre ise; $\chi^2/sd=2,160$, GFI=0,989, CFI=0,996, IFI=0,996, NFI=0,992, RMR=0,02 ve RMSEA=0,05 olarak belirtilmiştir.

Araştırmaya dâhil edilen veriler için betimleyici faktör analizini uygulamaya imkân veren KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterliliği her bir ölçek için %85'in üzerinde elde edilmiştir. Bu veri setinden anlamlı faktörler oluşabileceğini ortaya koyan evrensellik ölçütü de (Bartlett's Test of Sphericity) her bir ölçek için yeterlilik göstermektedir. Ardından YEM'de yapılan DFA ile ölçeklerin uyum indekslerine bakıldığında kabul edilebilir uyum aralığında yer aldıkları görülmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde aşağıdaki tabloda da belirtilen sonuçlara erişilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları (n: 405)

Değişkenler	Ort.	Min.	Max.	S. S.	1	2	3	4
1. ÇADG	3,84	3,70	3,95	0,783	0,941 ^a			
2. DYY	2,65	2,15	2,36	0,577	-0,222 ^{**}	0,866 ^a		
3. SOA	3,97	3,89	4,04	0,699	0,388 ^{**}	-0,130 ^{**}	0,879 ^a	
4. ÖÖ	3,45	3,13	3,72	0,952	0,203 ^{**}	-0,195 ^{**}	0,256 ^{**}	0,914 ^a

^{**}Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (^{**} $p<0,01$) a: Değişkenin içsel güvenilirlik katsayısı (Cronbach's alpha).

Tablo 3'e göre; değişkenler arasındaki ilişkilerin 0,001 düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

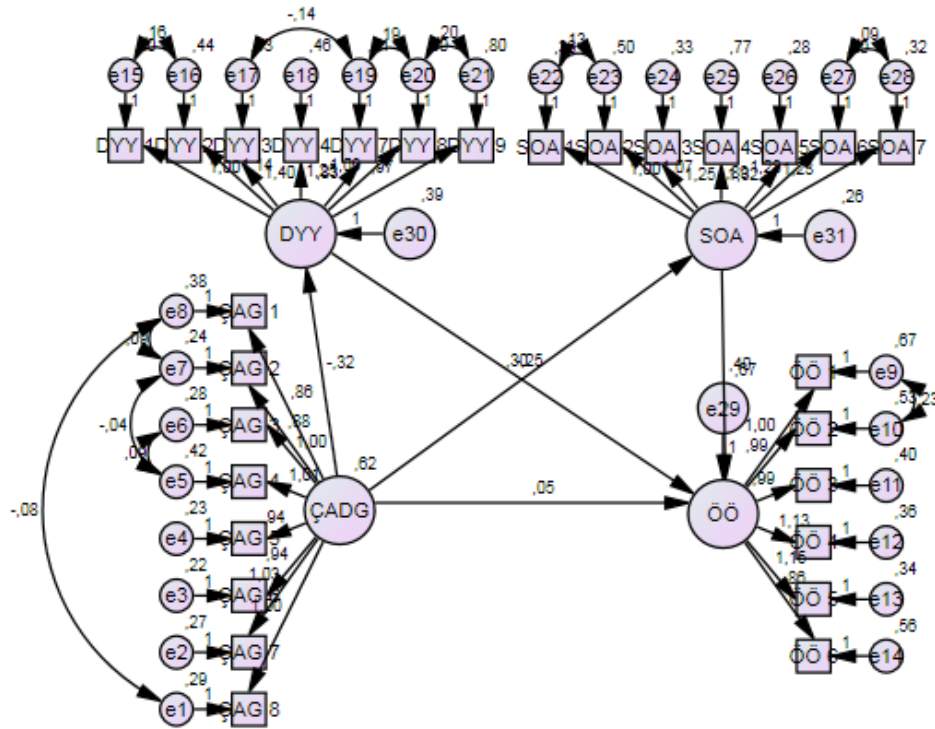
ÇADG'nin ÖÖ üzerinde olan etkisinde DYY ve SOA'nın aracılık etkisini test edebilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından öne sürülen yaklaşımla hareket edilmektedir. Aracılık etkisinin bu yaklaşımla test edilebilmesinde bazı şartlar gerekmektedir. Bu gerek şartlardan, öncelikle bağımsız değişkenin (ÇADG) bağımlı değişken (ÖÖ) üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı etkisinin olması gerekmektedir. Gerek şartlardan ikincisi olarak, yine bağımsız değişkenin (ÇADG) aracı değişkenler (DYY ve SOA) üzerinde anlamlı bir etki oluşturması gerekmektedir. Üçüncü gerek şartsa; aracı değişkenlerin (DYY ve SOA) bağımlı değişken (ÖÖ) üzerinde oluşturacağı etkinin de anlamlı olmasıdır. Dördüncü ve son şart da aracı değişkenin (DYY ve SOA)

bağımsız değişken (ÇADG) ile beraber modele dâhil edilmesi sonucunda bağımsız değişkenin (ÇADG) bağımlı değişken (ÖÖ) üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenlerin de (DYY ve SOA) bağımlı değişken (ÖÖ) üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011).

Dört adımdan oluşan aracılık etkisi için adımlar sırasıyla test edilmiştir. İlk önce, bağımsız değişken olan ÇADG'nin bağımlı değişken olan ÖÖ üzerindeki etkisinin varlığı sorgulanmıştır. Oluşturulan regresyon yolunun (ÇADG→ÖÖ: Standardize $\beta=0,255$, Standart hata=0,062, $p=0,000$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca DFA sonuçları da ($\Delta\chi^2/sd= 2,123$, $p=0,000$, GFI=0,950, CFI=0,981, IFI=0,981, NFI=0,965, RMR=0,03, RMSEA=0,05) bunu desteklemektedir. Birinci şartın yerine getirilmesiyle ikinci adımda bağımsız değişken olan ÇADG'nin aracı değişkenler olan DYY ve SOA üzerindeki etkisinin varlığı sorgulanmıştır. Yapılan analiz sonrasında anlamlı bir ilişkinin (ÇADG→DYY: Standardize $\beta=-0,311$, Standart hata=-6,366, $p=0,000$ ve ÇADG→SOA: Standardize $\beta=0,273$, Standart hata=0,037, $p=0,000$) varlığı tespit edilmiştir. DFA sonuçlarıyla da ($\Delta\chi^2/sd=1,932$, $p=0,000$, GFI=0,924, CFI=0,966, IFI=0,967, NFI=0,933, RMR=0,06, RMSEA=0,05) bu ilişki doğrulanmıştır. Üçüncü adımda ise aracı değişkenlerin (DYY ve SOA) bağımlı değişken (ÖÖ) üzerindeki etkisine bakılmak üzere yeni bir regresyon modeli geliştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kurulan bu ilişkinin de (DYY→ÖÖ: Standardize $\beta=-0,215$, Standart hata=0,062, $p=0,000$ ve SOA→ÖÖ: Standardize $\beta=0,341$, Standart hata=0,075, $p=0,000$) anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca DFA sonuçları da ($\Delta\chi^2/sd= 2,075$, $p=0,000$, GFI=0,927, CFI=0,961, IFI=0,961, NFI=0,927, RMR=0,06, RMSEA=0,05) bu tespiti destek niteliktedir.

Aracılık etkisinin test edilebilmesi için gereken ilk üç şartın tam ve eksiksiz yerine getirilmesiyle son adım olan ÇADG'nin ÖÖ üzerindeki etkisi ve bu etkide DYY ve SOA'nın aracılık etkisi için bir yol analizi modeli kurulmuştur. Kurulan modele ilişkin sonuç Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2. Aracılık Modeli



Kurulan modelin analiz edilmesiyle bağımsız değişken olan ÇADG'nin bağımlı değişken konumundaki ÖÖ üzerindeki anlamlı etkisinin ilk durumdaki etkisine (Standardize $\beta=0,255$, Standart hata=0,062, $p=0,000$) kıyasla büyük oranda azaldığı ve hatta anlamlılığını (Standardize $\beta=0,047$, Standart hata=0,069, $p=0,494$) yitirdiği bulgulanmıştır. Öte yandan; DYY ve SOA'nın ÖÖ üzerindeki anlamlı etkisinin (Standardize $\beta=-0,215$, Standart hata=0,062, $p=0,000$ ve Standardize $\beta=0,341$, Standart hata=0,075, $p=0,000$) bağımsız değişken olan

ÇADG değişkeniyle birlikte modele dâhil edilmesinden sonra da (Standardize $\beta=-0,247$, Standart hata=0,079, $p=0,002$ ve Standardize $\beta=0,402$, Standart hata=0,097, $p=0,000$) devam ettiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar ışığında bağımsız değişken olan ÇADG ile beraber modele dâhil edilen aracı değişkenler olan DYY ve SOA'nın tam aracılık etkisi oluşturduğu rahatlıkla ifade edilebilmektedir. Ayrıca, aracılık etkisinin test edilebilmesi için oluşturulan regresyon modelinin uyum indeksleri de ($\Delta\chi^2/sd=2,096$, $p=0,000$, GFI=0,894, CFI=0,949, IFI=0,949, NFI=0,907, RMR=0,06, RMSEA=0,05) ilgili modelin iyi uyum aralığında olduğunu belirterek değişkenlerin aracılık etkisi oluşturduklarını doğrular niteliktedir.

Baron ve Kenny'nin (1986) ortaya koyduğu aracılık testi tekniğiyle gerekli analizler gerçekleştirilmiştir. Bu noktadan sonra yapılan en son işlemse; gerçekleşen bu değişimin anlamlı olup olmadığını test edebilmek amacıyla alan yazında gerekliliği vurgulanan Sobel testini yapabilmektir ve buradan elde edilecek olan t değerinin anlamlılığına bakabilmektir (Sobel, 1982). Sobel testi, "*kısmi veya tam aracılığın oluşmasında, bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki azalmanın anlamlılığını ölçen bir yöntemdir*" (Sobel, 1982). Testin mantığı gereği, kurulan kavramsal modele bağlı kalarak modeldeki değişkenlerin regresyon ağırlıklarıyla ilgili aralarında oluşan ilişkilere dair standart hataları hesaba katabilmektir. Böylece, regresyon katsayılarındaki değişimin anlamlılık düzeyi kolaylıkla test edilebilmektedir.

Araştırma modelimizde yer alan ara değişken etkilerinin anlamlılığını desteklemek adına her ara değişken için iki ayrı Sobel testi gerçekleştirilmiştir. DYY değişkeninin ÇADG ile ÖÖ arasındaki ilişkide ara değişken etkisini değerlendirmek amacıyla yapılan ilk Sobel testi sonucunda, t istatistiğinin değeri 2,88 olarak hesaplanmış, p değerinin de 0,01'den daha küçük olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla, DYY değişkeninin modele ilave edilmesiyle birlikte, ÇADG ile ÖÖ arasındaki ilişkinin anlamlı olarak azaldığı, yani DYY'nin ara değişken etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu desteklenmiştir. Yapılan ikinci Sobel testi sonucunda da benzer şekilde t istatistiğinin değeri 3,98 olarak bulunmuş, p değerinin de 0,01'den daha küçük olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, SOA değişkeninin modele ilave edilmesiyle birlikte, ÇADG ile ÖÖ arasındaki ilişkinin anlamlı olarak azaldığı, bir başka deyişle SOA değişkeninin ara değişken etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu desteklenmiştir. Dolayısıyla, DYY ve SOA'nın modele dâhil edilmesiyle birlikte, ÇADG ile ÖÖ arasındaki ilişkinin anlamlı olarak azaldığı (hatta ortadan kalktığı), bir başka deyişle DYY ve SOA'nın aracı değişken etkisinin anlamlı olduğu desteklenmiştir.

4. Sonuç

Çalışma yaşamına bakıldığında sayısız denilebilecek şekilde birçok meslek grubu vardır. Belki de meslekler içinde en fazla manevi değer taşıyan ve insanlara hizmeti bir kişisel görev olarak benimseyip hareket edenlerden biri de öğretmenlerdir. Karşılaşılan birçok olumsuz duruma rağmen mesleklerine gönülden bağlı olmaları nedeniyle bu işgörenlerden yüksek özdeşim beklenilmektedir. Ancak, yalnızca mesleklerine karşı duydukları bağlılıkları örgütleriyle özdeşleşmelerine yeterli olamamakta buna ek olarak birçok unsuru da gerekli kılmaktadır. Yapılan bu çalışmada da kamu sahipliği olan okullarda çalışan öğretmenlerin ÖÖ'lerine etki eden iki farklı unsur ele alınarak bazı çıkarımlar ve yorumlamalar yapılmaya çalışılmıştır. Sırasıyla bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin birbirlerine karşı duydukları güvenin oldukça yüksek olduğu açıktır (Ort.=3,84). Güven barındırmayan topluluklarda buna neden olan kişi veya kişiler gruptan uzaklaştırılarak bir soyutlanmaya maruz bırakılır. Soyutlanmayla karşılaşan birey ötekileştirilmesi nedeniyle derin bir yalnızlık hissine kapılmaktadır. Bunun tam aksi bir durum olan ve örgütlerde de varlığı arzulan güven duygusuna bağlı olarak yaşanan paylaşımlar ve kurulan dostluklar, gruplar ve hatta zümreler oluşturmaya imkân vermektedir. Oluşturulan gruplar gerek karar almayı gerekse alınan bu kararları uygulamaya kolaylık sağlamaktadır. Böylelikle örgütün birer temsilcisi olarak öğretmenler kurdukları gruplarla örgütleri olan okullarının verimliliği ve dolayısıyla kendi motivasyonlarını artırıcı çaba sergileyebilmektedirler bu çaba sonucunda da performans artışı gözlemlenebilmektedir (Asunakutlu, 2001). Kendini güven içinde hisseden bir çalışan, doğal olarak örgütüne yönelik bir bağlılık hissederek özdeşim kurmaya meyil etmektedir. Eğitim sektöründe yapılan birçok araştırmayı (Altun, 2010; Eğriboyun, 2013; Uysal, 2014; Çelik, 2015; Aksoy ve Erdil, 2018) destekleyen bu görüş araştırmamızda da doğrulanmıştır. Örgütünü her manada içselleştiren bir işgören kendisini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak hissederek örgütünün tüm başarı ve/veya başarısızlıkları adeta kendisi elde etmiş gibi benimseyip dışarı yansıtmaktadır.

Bunu ortaya koyabilen bir işgören kendini örgütün ayrılmaz bir parçası gibi görerek örgütleriyle özdeşleşmiş olmayı paylaşılan değer ve özellikleri içererek ortaya koymaktadır (Ge vd., 2010). Bu sayede de örgütün dış çevresinde yer alan gerek tüzel gerekse gerçek kişilerle gerçekleşen iletişimlerde kendilerini çalıştıkları örgütün birebir temsilcisi olarak kabul ederek kurumun alacağı stratejik düzeydeki karar ve alternatiflerin değerlendirilmesinde kaçınılmaz olarak kurumun çıkar payını artırıcı biçimde hareket etmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). ÖÖ değerinin (Ort.=3,45) ÇADG gibi oldukça yüksek bir değerde bulgularla özdeşleşmiş hareketle öğretmenlerin kurumlarını içselleştirdikleri söylenebilmektedir. Araştırma sonucuna bakıldığında da bu ilişki doğrulanmaktadır (ÇADG→ÖÖ: Standardize $\beta=0,255$, Standart hata=0,062, $p=0,000$). Elde edilen bu sonuca bağlı olarak, "**H₁: Öğretmenlerin ÇADG'leri, ÖÖ'leri üzerinde pozitif yönde anlamlı etki oluşturur**" hipotezi kabul edilmiştir.

Alan yazında en yaygın olarak bilinen ve Maslow (1954) tarafından öne sürülen ihtiyaçlar hiyerarşisinde kendine yer bulan ihtiyaçlara bakıldığında yapılan bu çalışmada iki tür ihtiyaç –güvenlik ile ait olma ve sevgi- temel alınmaktadır. Araştırmaya konu olup örneklem kitlesi olarak birer öğretme rehberi niteliğindeki öğretmenler her meslek grubunda olduğu gibi birçok ihtiyaca sahiptirler. İYY'nin SOA boyutu, esasında güvene bağlı iletişimle ilgilidir. İletişimin net, açık ve sağlıklı olduğu örgütlerde SOA için temel oluşturularak işgörenler arasında güven inşa edilecektir (Asunakutlu, 2002). Çalışanlar arasında güven ortamının oluşmadığı bir örgütte işgören kendini rahat ve huzurlu hissedemeyerek arkadaşlık bağı kuramamaktadır. Bu nedenle de işgören oluşamayan SOA nedeniyle DYY'ye itilmektedir. Weiss'in (1973) ifadesiyle; bir başka insana yönelik olarak yakın bir bağlılığın var olmadığı, kaygı ve boşluk hislerinin baş gösterdiği durum olan DYY çevredeki insan sayısından bağımsızdır. Kurulan ilişkinin güven esaslı olmaması yani niteliğine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İhtiyaçların birbirini doğurduğunun açıkça ifade edildiği anlatıma göre işgörenlerin birbirlerine karşı sevgi beslemek üzere yakınlık kurma arzusu güven temelli şekillenmektedir. Bahsi geçen ihtiyaçlar hiyerarşisinde ikinci ve üçüncü basamaktaki ihtiyaçlara odaklanılarak kurulan "**H₂: Öğretmenlerin ÇADG'leri, DYY üzerinde negatif yönde anlamlı etki oluşturur**", ve "**H₃: Öğretmenlerin ÇADG'leri, SOA üzerinde pozitif yönde anlamlı etki oluşturur**" hipotezleri elde edilen bulgulara (ÇADG→DYY: Standardize $\beta=-0,311$, Standart hata=-6,366, $p=0,000$ ve ÇADG→SOA: Standardize $\beta=0,273$, Standart hata=0,037, $p=0,000$) bağlı kalınarak kabul edilmiştir. Öğretmenlerin yanıtlarına bakıldığında birbirlerine karşı duydukları güvenin önemli bir sonucu olan SOA (Ort.=3,97) değeri araştırmaya katılan okullarda ÇADG'nin yüksek seyrettiğinin ispatı niteliğindedir. Öte yandan çalışma ortamlarında ve karşılıklı etkileşimi gerekli kılan iş yapış biçimlerinde (zümre, vd.) istenen bir durum olan duygusal yaklaşım araştırma bulgularında istenen durumda elde edilmiştir. DYY (Ort.=2,65) olarak ele alınan kavram olan yoksunluğun duygusal yaklaşımdan uzaklaşılması halinde ortaya çıkıyor olması sebebiyle güvenin olmadığı ortamlara ihtiyaç duymaktadır. Weiss'in ifadesine de atıfta bulunan güven unsuru bireyi bir diğerine yönelik bağ kurmaktan alıkoymaktadır ve boşluğa kapılmasına neden olmaktadır.

Temelde bakıldığında İYY, bir işgörenin çalışma ortamında yalnız, tek kalması ve sosyal paylaşım alanlarında kendine yer bulamamasıdır. Akgün'ün (2001) anlatımıyla yaşamda amaçsızlık ve yaşama dair yarar sağlamaktan uzak davranışlar sergilemek olarak da ortaya konulmaktadır. İfadelerin de anlatmaya çalıştığı gibi sosyal ve duygusal iki farklı boyutu barındıran İYY hem işgörenin hem de uzun vadede örgütün performansını kötü yönde etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin görev esnasında tek başlarına performans sergiledikleri düşünüldüğünde yalnızlığın bireyin işinden aldığı doyumunu da etkileyeceği de oldukça açıktır. Bireyin sergilediği kötü performans örgütüyle bir olma ve aidiyetini de olumsuz yönde etkileyebilecek güce sahiptir. Yapılan bu araştırma neticesinde (DYY→ÖÖ: Standardize $\beta=-0,215$, Standart hata=0,062, $p=0,000$ ve SOA→ÖÖ: Standardize $\beta=0,341$, Standart hata=0,075, $p=0,000$) işgören konumundaki öğretmenlerin kendini bir gruba ait hissedememesi işyerindeki gruplara entegre olamaması örgüt temelli yalnızlık sonucunda ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bu bulgular Şahin'in (2005) yaptığı çalışmanın sonucunu desteklemektedir. Bunun yanı sıra Erkmen ve Şencan (1994) ve Yılmaz (2011) tarafından yapılan çalışmaların da bulgularıyla paralellik göstererek değer düzeylerine göre örgüte bakış açıları değişime uğradığı söylenebilmektedir. Bu bilgiler ve elde edilen analiz sonuçlarına bağlı olarak, "**H₄: Öğretmenlerin DYY düzeyleri, ÖÖ'leri üzerinde negatif yönde anlamlı etki oluşturur**" ve "**H₅: Öğretmenlerin SOA düzeyleri, ÖÖ'leri üzerinde pozitif yönde anlamlı etki oluşturur**" hipotezleri doğrulanmaktadır. Elde edilen sonuçlara yönelik olarak, İstanbul gibi metropol kent niteliğindeki çalışma coğrafyalarında işgörenlerin yoğun stres ve zamansızlıktan yakındığı açık bir gerçektir,

bu nedenle de çalışma arkadaşlarıyla sosyalleşme çabası gerçekleşmemekte, paylaşım yaşayamamakta ve çoğu defa sadece işini icra etmek için kurumda bulunmaktadır yorumunu yapmak mümkündür.

Araştırmanın son hipotezini test edebilmek için kurulan regresyon modeline bakıldığında öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşmelerinde birbirlerine duydukları güvenin etkisinin (Standardize $\beta=0,047$, Standart hata=0,069, $p=0,494$) okul ortamında yaşadıkları yalnızlık düzeyleri yorumadâhil olduğunda ortadan kalktığı görülmektedir. Öğretmenler içinde buldukları ortamda bir güven hissedemezlerse sosyal bir dışlanmaya maruz kalabilmektedirler. Bir gruba ait olamama ve grup içinde birbirlerine karşı yakın ve güçlü bir bağlılık hissedememe gerçekleşerek güven duyamadığı çalışma arkadaşlarına sevgi besleyemeyerek onlardan uzaklaşmaktadır. Bu nedenle de sosyal bir dışlanma ve hatta duygusal anlamda bir yoksunluk hissetme durumlarında artık güven mekanizmasıyla değil güvenin doğurduğu sonuç olan yalnızlık nedeniyle örgütten uzaklaşma gerçekleşmektedir. Örgütle özdeşleşememe davranışı sergilendiğinden dolayı ait olmak amacıyla başka bir örgüt arayışının ortaya çıkması olasıdır. Bu bilgilere bağlı kalınarak, "**H₆: Öğretmenlerin DYY ve SOA'ları, ÇADG'nin ÖÖ'ye etkisinde aracılık etkisi oluşturur**" hipotezi tam aracılık etkisi oluşturarak doğrulanmaktadır.

Tüm bu değerlendirmelerden sonra bazı öneriler de mevcuttur. Bir insanın tek başına uzun süre yaşayamayacağı gerçeğine bağlı olarak yalnızlığın neden ve sonuçları hayati önem taşımaktadır. Sosyal bir varlık olan insan, kuracağı ilişkinin niteliğine bağlı olarak bazı duygu durum değişiklikleri yaşayabilmektedir. Yukarıda da birçok hipotezle test edilmeye çalışılan ifadelerden anlaşılması gereken, iş yaşamı için temelde en değerli sermaye unsuru olan işgörenin bütüncül olarak (psikolojik, sosyal bir varlık, vb.) ele alınmasının gerekliliğidir. Aksi halde Kozaklı'nın (2006) belirttiği gibi birey bütünü temsil eden psikolojik, fizyolojik ve sosyal manada olumsuz yönde etkilenecek telafisi mümkün olmayacak tehlikeli sonuçlara doğru gidebilmektedir. Güven mekanizmasının arkadaşlığı kurup bireyi yalnızlıktan uzaklaştıracağı bilgisiyle bakıldığında kurulan ilişkilerde benzer düşünce kalıplarına sahip olanların sosyal kimlik edinim çabasıyla bir grup oluşturduğu bilinmektedir (Tajfel (1978); Tajfel ve Turner (1986)). Oluşturulan grubun her bir üyesi grubun dışında kalanları bir nevi cezalandırmaya karşı karşıya bırakırlar (Gün, 2006). Araştırmamızda cezalandırma işlemi yalnızlık hissiyle baş başa kalmak olarak görülmektedir. Ülkemizde atama, kura çekilişi, tayin olma, vb. yollarla öğretmenlik mesleğinin gerçekleştirilmesi sebebiyle görev yerine yeni gelmiş olan işgörenleri yapıcı bir oryantasyona tabi tutmak esastır. Bu nedenle çalışma kadrosuyla tanışma, yeni girdiği ortamda kendini rahat ifade edebilme böylelikle işgörenler arasında samimi ilişkiler inşa edilebilecektir. Öğretmenlerin birer organizma yani insan oldukları bilgisinden hareketle psikolojilerinin önemi oldukça fazladır. Bu nedenle –mümkün olması halinde- psikolojik danışma ve destek anlayışıyla özellikle de göreve yeni başlamış ve kuruma yeni atanmış öğretmenlere yardımcı olunması gerekmektedir. Kıdemli ve deneyimli öğretmenlerce sağlanan bu destek sayesinde işgören kendini değerli ve güvende hissederek çalıştığı okulla özdeşim kurabilme sürecini hızlıca yaşayabilecektir. İstanbul gibi yoğun stres ve kaos ortamlarının olduğu çalışma yaşamında işgören konumundaki öğretmenlerin psikolojik anlamda rahatlayabilmeleri ve birbirleriyle kaynaşmaları amacıyla gezi, yemek gibi organizasyonlar düzenlenerek çalışanlar arasında dostluklar inşa edilmelidir yönetim tarafından.

Bir diğer öneride bulunulacak taraf olan araştırmacılar içinse; öncelikle yalnızca devlet okullarında çalışan öğretmenlere yönelik yapılan bu araştırmayı genişleterek özel okullarda çalışan öğretmenlere de yapabilmeleridir. Bir başka öneri ise; bu araştırmanın yalnızca İstanbul'da yürütülmesine dayalı olarak geliştirilmiştir. Yapılacak olan yeni araştırmaların başka illerde ve hatta başka bölgelerde yapılarak kapsamlı bir genellemeye gidilmesidir. Yürütülen bu araştırma ÇADG, İYY ve ÖÖ'yü kapsama alarak gerçekleştirilmiştir. Yine İYY odak noktası olmak üzere farklı değişkenlerle yeni araştırmalar yürütülebilir. Bunlara ilave olarak, yalnızca nicel araştırma yöntemi kullanılan bu araştırma gelecek dönem araştırmacılarca karma yöntemler kullanılarak zenginleştirilerek daha da kapsamlı yorumlamalar yapmaya imkân sağlayabilir.

Kaynaklar

- Akgün, E. (2001). Huzurevlerinde yaşayan yaşlı bireylerin algıladıkları yalnızlık duyguları ve yaşam kaliteleri üzerine etkileri. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akpınar, A. (2014). Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Aksoy, M. (2009). İşletmelerde örgütsel güven anlayışının algılanması ve demografik değişkenler açısından analizi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aksoy, S., & Erdil, O. (2018). Do in-house policy perceptions of teachers working at state schools affect their identification with the institution? *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, 5(2), 150-169.
- Almeda, D. C. (2009). Investment or identification: The decision to exercise stock options as an indicator of organizational identification. University of Pennsylvania, Unpublished Doctoral Dissertation, Pennsylvania.
- Altun, G. (2010). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Anderson, M. L. (2005). Representation, evolution and embodiment. In: D. Smith (Ed.) *Evolutionary biology and the central problems of cognitive science*. A special issue of *Theoria et Historia Scientiarum*, 9(1).
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 55-67.
- Ateş, F. M. (2015). Hizmetkâr liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 75-95.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baron, M., & Kenny, D. A. (1986). Themoderator-mediator variable disrinction in social psychological research: Conceptual, strategical statistical conderations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartlett, J. E., Körtlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Biçkes, M. D. & Yılmaz, C. (2017). Çalışanların örgütsel güven algılamalarının özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisi: Ampirik bir çalışma. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1).
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. California: SAGE.
- Çelik, F. (2015). Örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Resmi – özel öğretim kurumlarında bir araştırma. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B., & Caster, W. (1994). A trust inventory for small businesses. Small Businesses Symposium. <http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94swi031.txt>
- Demirci, Ü. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerindeki etkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Demirer, S. (2014). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- DiTommaso, E., & Spinner, B. (1997). Social and emotional loneliness: A reexamination of Weiss's typology of loneliness. *Personality and Individual Differences*, 22(3), 417-427.
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Durdağ, M., & Naktiyok, A. (2011). Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1-2.

- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Bolu ili örneği. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Bolu.
- Erdil, O., & Ertoşun Ö. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 505-525.
- Erkmen, T., & Şencan, H. (1994). *Örgüt kültürünün iş doyumunu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayide faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Ernst, J. M., & Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied and Preventive Psychology*, 8, 1-22.
- Foot, E. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16(1), 14-21.
- Ge, J., Su, X., & Zhou, Y. (2010). Organizational socialisation, organizational identification and organizational citizenship behaviour an empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises. *Nankai Business Review International*, 1(2), 166-179.
- Gumpert, D. E., & Boyd, D. P. (1984). The loneliness of the small business owner. *Harvard Business Review*, 62, 18-24.
- Gün, F. (2006). Kent kültüründe yalnızlık duygusu. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Haslam, S. A., Postmes, T., & Ellemers, N. (2003). More than a metaphor: Organizational identity makes organizational life possible. *British Journal of Management*, 14(4), 357-369.
- Huff, L. & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- Kaplan, M. S. (2011). Öğretmenlerin işyerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Karakurt, A. (2012). Öğretmenlerin işyerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi* (8. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Keser, A., & Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Kozaklı, H. (2006). Üniversite öğrencilerinde yalnızlık ve sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for The Theory of Social Behavior*, 16(2), 197-222.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper and Row Publishers, Inc.
- Melikoğlu, M. (2009). The distinctive role of prestige, communication and trust: Organizational identification versus affective commitment. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., & Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Meydan, H. C., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Peplau, L. A. (1985). Loneliness research: Basic concepts and findings. In I. G. Sarason & B. R Sarason (Ed.), *Social support: Theory, research and applications* (269-286). Boston: Martinus Nijhoff Publishers.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B., & Tarhan, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
- Peplau, L. A., & Perlman, D. (1979). Blueprint for a social psychological theory of loneliness. In M. Cook & G. Wilson (Eds.), *Love and attraction* (99-108). Oxford, England: Pergamon.
- Peplau, L., & Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. In L. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A source book of current theory, research and therapy*. New York: John Wiley & Sons.

- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *Journal of Human Resource Management*, XII(8), 1269-1291.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. *TMMOB Maden Mühendisleri Odası Madencilik Dergisi*, 44 (1), 54-56.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity, and social comparison. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups. Studies in The social psychology of intergroup relations*. London, Academic Press, 61-76.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel & W. G. Austin (Ed.), *Psychology of intergroup relations*. Chicago, IL, Nelson, 7-24.
- Tak, B., & Aydemir, B.A. (2004). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma, 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tokgöz, E., & Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Turuç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Uysal, E. (2014). Lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571-584.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Wright S. L, Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct denition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wright, S. L. (2005). Loneliness in the workplace. Christchurch (New Zealand) University of Canterbury, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Yılmaz, E. (2011). An investigation of teachers loneliness in the workplace in terms of human valves they possess. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5070-5075.
- Zilboor, G. (1938) Loneliness Atlantic Montly, 161, 45-54.

Ekler

Ek 1: Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven Ölçeği

ÇAG1. Çalışma arkadaşlarım her türlü zorlukta bana yardım ederler.

ÇAG2. Çalışma arkadaşlarım sorumluluk sahibidirler.

ÇAG3. Çalışma arkadaşlarım dürüst ve açıktırlar.

ÇAG4. Çalışma arkadaşlarım politik (içten pazarlıklı) davranışlar sergilemezler.

ÇAG5. Çalışma arkadaşlarım mesleki becerileri oldukça yüksektir.

ÇAG6. Çalışma arkadaşlarım uyumludurlar.

ÇAG7. Çalışma arkadaşlarımın arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.

ÇAG8. Çalışma arkadaşlarım işyerindeki kuralları istismar etmezler.

İşyerinde Yalnızlık Ölçeği

DYY1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.

DYY2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hiss ediyorum.

DYY3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hiss ediyorum.

DYY4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hiss ediyorum.

DYY5. İşyerindeki ilişkilerimden memnunum.

DYY6. Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hakimdir.

DYY7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hiss ediyorum.

DYY8. İşyerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hiss ederim.

DYY9. İşyerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hiss ederim.

SOA1. İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır.

SOA2. İşyerimdeki sosyal etkinliklere katılırım (Piknik, parti, yemek vb.).

SOA3. İşyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.

SOA4. İşyerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.

SOA5. İşyerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır.

SOA6. Kendimi işyerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hiss ederim.

SOA7. İşyerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

ÖÖ1. Başka biri çalıştığım okulu eleştirdiğinde, bunu şahsıma yönelik yapılmış olumsuz bir eleştiri, hakaret olarak algılarım.

ÖÖ2. Başka insanların çalıştığım okul hakkında ne düşündüklerini çok fazla önemserim.

ÖÖ3. Çalıştığım okuldan bahsederken; “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım.

ÖÖ4. Çalıştığım okulun başarılarını kişisel başarımla kabul ederim.

ÖÖ5.Başka biri çalıştığım okuldan övgüyle bahsettiğinde, bunu şahsıma yönelik yapılmış bir övgü, iltifat olarak kabul ederim.

ÖÖ6.Eğer, medyada çalıştığım okul hakkında olumsuz yönde eleştirel bir haber çıkmışsa (çıkarsa) bundan rahatsızlık hisseder; utanç duyarım.