



Örgütsel Güvenin Psikolojik İyi Oluş ve İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Bir Alan Araştırması: Konya İlinde Bir Yerel Yönetim Örneği

A Field Study on the Effect of Organisational Trust on Psychological Well-Being and Workplace Loneliness: The Case of a Local Government in Konya Province

Yasin TAŞPINAR¹, Kemaleddin ERYEŞİL²

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı, örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

Tasarım/Yöntem: Araştırmada tesadüfi olmayan yöntemlerden kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 161 katılımcı ile yüz yüze ve çevrimiçi anket uygulanarak bir alan çalışması yürütülmüştür. Elde edilen veriler SPSS 22 (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Analizler sonucunda; örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve işyeri yalnızlığı üzerinde negatif etkili olduğu; işyeri yalnızlığının ise psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sınırlılıklar: Örneklemin yalnızca Konya’da bulunan bir yerel yönetimin memur çalışanlarından oluşması, ankette yer alan ifade sayısı ve örneklem sayısının oranı ile analiz aracı olarak üç değişkenin kullanılmış olması araştırmanın sınırlılıklarıdır.

Özgünlük/Değer: Örgütsel güven, psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı kavramları ile bahsedilen konulara ilişkin analizler ayrı ayrı çalışmalarda sıklıkla yer alırken örgütsel güvenin diğer iki değişken üzerindeki etkisini ele alan çalışması sayısı oldukça düşüktür. Bununla birlikte kimi örgütsel sorunların arka planındaki ilişkilerin izlenebilmesine katkı sağlayabilecek bilgilere ortaya konulması da araştırmanın bir diğer özgün değerini oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Psikolojik İyi Oluş, İşyeri Yalnızlığı, Korelasyon, Regresyon

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to examine the effect of organizational trust on psychological well-being and workplace loneliness.

Design/Methodology: In the study, a field study was conducted by applying face-to-face and online questionnaire with 161 participants who were determined by the convenience sampling method, which is one of the non-random methods. The data obtained were analyzed using SPSS 22 (Statistics Package for Social Sciences).

Findings: As a result of the analysis; it was concluded that organizational trust has a positive effect on psychological well-being and a negative effect on workplace loneliness; and also workplace loneliness has a negative effect on psychological well-being.

Limitations: The fact that the sample consists of merely the public officer employees of a local government located in Konya, the ratio between the number of questionnaire statements and the sample, and that three variables have been used as an analysis tool are the limitations of the study.

Originality/Value: While the concepts of organizational trust, psychological well-being and workplace loneliness and the analyzes on the mentioned issues are frequently included in separate studies, the number of studies dealing with the effect of organizational trust on the other two variables is quite low. However, putting forward information that can contribute to monitoring the relationships underlying organizational issues constitutes another unique value of the research.

Keywords: Organizational Trust, Psychological Well-being, Workplace Loneliness, Correlation, Regression

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, yasintaspinar@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4116-9801

² Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, k.eryesil@sirnak.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4678-8249

1. GİRİŞ

Güven; sosyal ilişki ve etkileşimlerin temelinde yer alan, bu yönde bir tutum geliştiren ve güvenilmeye değerlik çabası içindeki bireylere getiri potansiyeline sahip bir olgudur. Günümüz dünyasının karmaşasını azaltmada önemli bir araç olan güven örgütsel boyutta da önemli olup, bu konu son yıllarda daha fazla gündeme gelmektedir. Örgütsel güven çalışanları içinde bulundukları çalışma ortamına bağlayan, örgüte atfedilen değeri artırarak örgütsel bağlılığı besleyen bir tutumdur. Bununla birlikte örgütlerin de bireylerde bu tutumun gelişmesine yatırım yapması; kurum, lider ve çalışanlar bazında güvenilir olmaya özen göstermesi gerekmektedir. Bir başka ifadeyle örgütsel güven bireyin kendini daha iyi hissetmek için her şeye rağmen benimseyeceği bir duygu durumundan ziyade, içinde bulunduğu ortama ilişkin değerlendirmelerinden elde edeceği bir çıkarımdır. Bu bağlamda diğer pek çok duygu ve tutumu etkileyen örgütsel güvenin kendisi de bir etkileşimler ürünüdür.

Psikolojik iyi oluş da son yılların gözde araştırma alanlarından biridir. Özellikle örgüt bilimi alan yazınında çalışan tatmini ve doyumunun bir ifadesi olarak ele alınan psikolojik iyi oluş da etkileşimlerin bir yansıması, bireysel ve örgütsel sermayenin de bir aracıdır. Bu çalışmanın odak noktalarından bir diğeri ise örgütsel güven ve psikolojik iyi oluş gibi arzu edilen, istenen bir durum olmak yerine ortaya çıktığında kendisi ile mücadele edilmesi gereken bir durum olan işyeri yalnızlığıdır. Yalnızlık genel olarak sosyal birer varlık olan insanların duygu durumlarını olumsuz etkileyen bir durumdur. İşyeri yalnızlığı ise birey ve örgüt arasındaki bağları zayıflatan, işten ayrılma, uyumsuz davranışlar sergileme, işyerine ait hissetmeme gibi sonuçlar doğurabilme kapasitesine sahiptir. Dolayısıyla örgütlerin çalışanlarda bu duygu durumunun ortaya çıkmaması için de önlem alması gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı yukarıda bahsedilen örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır. Bu yönede bir tespit kamu sektörü, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında olası kimi örgütsel sorunların ardındaki etkileşimlerin bir nebze de olsa anlaşılması bakımından çabaya değer görünmektedir. Bu hedef doğrultusunda Konya ilinde yürütülen bir alan çalışmasından elde edilen veriler istatistiksel teknikler ile analiz edilecek her üç kavram arasındaki ilişkiler ortaya konulmaya çalışılacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; alan çalışmasına esas olan güven, örgütsel güven ve örgütsel güven faktörleri ile psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı kavramları incelenecektir. Konulara ilişkin olarak mümkün olduğunca geniş bir literatür araştırması ışığında kavramlar ve aralarındaki ilişki ortaya konulacaktır.

2.1. Güven ve Örgütsel Güven

Güven konusu siyaset biliminden ekonomiye ve sosyolojiye kadar geniş bir alanda incelenmektedir (Humphrey, 2018: 10-11). Bununla birlikte bu alanların tamamında ortak hedeflere dönük çaba gösterenlerin menfaatlerinin kullandığı yönündeki algı güveni beslemektedir. Güvene dair bu döngü ise örgütsel yapılar (Sayın, 2009: 48) içinde gerçekleşmektedir. Örgütlerin sağlıklı işleyişlerinde psikolojik ve sosyal temelli birtakım faktörler öne çıkmaktadır. Bir sosyal ortam olarak örgütlerin, gerçekleştirmek üzere bir araya geldikleri amaçlara daha kolay ulaşması, kamusal ve özel faaliyetlerde etkinliği yakalaması örgütler içerisindeki iş birliğinin düzeyi ile yakından ilişkilidir. Kişisel egoyu ve karşdakini yargılamayı bir kenara bırakarak onu onaylayıp ona karşı insani çerçevede ve cömertçe davranmayı gerektiren (Dreeke, 2017) güven ise bahsedilen iş birliğinin temelinde yer almaktadır. Sosyal refah, dayanışma ve toplumsal ilişkilerin geliştirilebilmesi anlamına gelen iş birliği, güven ortamına ihtiyaç duymaktadır (Putnam, 1993: 171). Bir başka birey ya da grubun kendisine güvenen tarafı incitmeyeceğine (Baier, 1986: 235), bu yönde elinden gelen en iyi performansı göstereceğine dair (Jones, 1996) kendisine verilen yazılı ya da sözlü teminatın itibarına (Rotter, 1971: 444) olan inanç güvendir. Bir zarar potansiyeline, dolayısıyla riske sahip olması güvenin maliyeti olarak düşünülürse, bu maliyeti göze alarak güvene yapılan yatırımın getirisini ise oluşacak fayda ve iş birliği potansiyeli (Solomon & Flores, 2001) olarak görmek mümkündür.

2.1.1. Örgütsel güven

Bilinçli bir stratejik karar (Hardin, 1996) olan güvenin tecrübe ve makul gerekçeler ışığında zihinde oluşturduğu imge, umudun çizdiği olumlu gelecek tablosundan oldukça farklıdır (Pedersen &

Liisberg, 2015: 1). Bu noktada güvene ilişkin üç husus önem kazanmaktadır. Birincisi; güven kişinin deneyim ve sosyal etkileşimlerinden etkilenen güvenme(me) eğilimi ile güvenilmeyi önemseme(me) durumunun etkisindedir. İkincisi; güven veya güvensizlik noktasındaki tutum ve/veya özen, kişisel koşullara bağlı olarak zaman içinde değişim ve gelişim gösterebilmektedir. Üçüncüsü; güven ilişkileri tekil bireylerin biçimlendiremeyeceği şekilde somut sosyal gerçeklikte ilerleyen etkileşimlerin etkisinde ve kültürel açıdan yerleşiktir. Bu bağlamda güven hem bireye hem de bireyin içinde bulunduğu sosyal ortama ilişkin özellikler, kodlar ve normların etkisindedir (Pedersen, 2015: 104-106). Sosyal ortamın ve kodların algılanışı ise güvenin derecesini belirlemektedir. Dolayısıyla güven ilişkilerinin belirli derecelerde güven ve güvensizliğin bir arada olduğu bir yapıda olması (Mühl, 2014: 10), içinde bulunulan durumu nispeten daha sağlıklı hale getirecektir. Örgütsel güven ise bahsedilen dengenin çalışma yaşamındaki habitatu hüviyetindedir.

Örgütsel güven, örgüt içi ilişki ve etkileşimlerde ortamda bulunan aktörlerin birbirine dönük tutumları, onların doğruluk ve bağlılık gibi özellikleriyle ortaya çıkan değer temelli davranışları ile biçimlenen bir süreçtir (Baş, 2010: 20). Örgütlerdeki güven genel olarak ikili ilişkiler, itibar, tecrübe ve yargılar çerçevesinde gerçekleşiyor olsa da örgütsel güveni kişisel güven ilişkilerinin bir toplamı olarak değerlendirmek de doğru olmayacaktır. Nitekim örgütsel güven, kişisel güvenlerle ilgili bir toplamdan ziyade, bu güvenlerin genelleştirilmesi üzerinden derinlik kazanmaktadır (Polat, 2009: 10). Örgütteki güvene dayalı sosyal ortam ise kişisel güvenleri besleyip örgütsel güven ağına katkıda bulunarak örgütsel etkinliği artırmaktadır (Büte, 2011: 175). Örgütsel güvene ilişkin literatür incelendiğinde bu tutumu besleyen güven türlerinin özgüven, kişilerarası güven, örgüte güven ve sisteme güven olduğu gözlemlenmektedir (Polat, 2009: 11; Derin, 2011: 101). Büte (2011) ise bahsedilen örgütsel güven boyutlarını yöneticiye güven, işletmeye (kuruma) güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç boyutta ele almaktadır.

2.1.1.1. Kuruma güven

Belirsizliklerin öne çıktığı günümüz dünyasının karmaşık ortamında yönetsel alana dair öngörülerin bir aracı olarak kurumsal güvene ihtiyaç duyulmaktadır (Gerçek, 2017: 955). Kurumlar güven ilişkisinde bir garanti gibi işlev görerek güven ortamını desteklemektedirler. Gelenekler, mesleki standartlar, sözleşmeler, yeterlilikler, markalar ile kurallar, ilkeler ve düzenlemeler gibi kurumsal güven kaynakları bu kapsamdaki çerçeveyi oluşturmaktadır (Bissola & Carignani, 2007: 45). Bu bakımdan, çalışanların örgütsel prosedürlere dair bilgi düzeyi ve söz konusu prosedürlerin adil ve güvenli olduğuna dönük inancı kurumsal güveni beslemektedir (Büte, 2011: 175). Çalışanları ile güven ilişkisini oluşturup muhafaza edebilen bir kurum ise örgütsel bağlılık ve örgütsel destek gibi olumlu çıktılara erişebilecektir (Altaş & Kuzu, 2013: 32). Örgüte ya da kuruma güven iyi bir düzenin ve çalışma yapısının varlığına ilişkin inancı ifade etmektedir. Örgütte güven ve güvensizlik iki boyutta ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri kuruluşun misyonunu yerine getirirken doğru, dürüst ve sorumlu davranacağına olan inançtır. Diğer boyut ise, kuruluşun bazı politikaların uygulanmasındaki performansına ilişkin yetkinlik değerlendirmesidir (Berlin, 2011: 280).

2.1.1.2. Lidere güven

Olumsuz davranış kalıplarını benimsediğinde örgüt ruhunu ve çalışma ortamını -bir anlamda- zehirleyebilen (Bozkurt vd., 2020: 705); olumlu değerlerle donandığında ise örgüt üyelerini belirli koşullar altında, belirli amaçlar etrafında toplayabilen ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçiren ve etkileyebilen (Şahin vd., 2012: 902) lidere dönük güven, örgütsel güven ile farklı köklerden besleniyor olsa da çoğu durumda örgütsel güveni etkilemektedir. Bir başka deyişle yönetimin kendilerine söylediklerine inanan çalışanlarda örgütsel güven düzeyi de yükselmektedir (Polat, 2009: 10). Dolayısıyla işyerindeki güven, temel olarak liderin ön ayak olması gereken bir süreçtir (Büte, 2011: 176). Çalışanların liderlerine dönük algıları, onların örgütsel hedefler doğrultusundaki gönüllü çabaları, çalışan ve lider arasındaki güven ilişkisinin niteliği ise çalışanların üretim tarzı üzerinde etkilidir (Arslan vd., 2020: 711). Çalışanlar ile lider arasındaki güven ilişkisi (1) karşılıklı güvensizlik, (2) güvenen yönetici / güvenmeyen çalışan, (3) karşılıklı güven ve (4) güvenmeyen yönetici / güvenen çalışan olmak üzere dört pozisyonda gerçekleşebilmekte olup en sağlıklı örgütsel sonuçlar karşılıklı güven ortamında elde edilmektedir. Bu durumun oluşması ve korunması için liderin yapması gerekenler ise (Daboval vd., 2004):

- Güveni yaygınlaştırma sorumluluğunun kabullenilmesi,
- Güven düzeyinin davranış kalıpları üzerinden izlenmesi,
- Güvenilir davranış taahhüdünde bulunularak, kararların bu bilinçle alınması,
- Güveni destekleyen davranışların benimsenirken tersinden kaçınılmasıdır.

2.1.1.3. Çalışma arkadaşlarına güven

Çalışma arkadaşlarına dönük güven algısı iş arkadaşlarının karşılıklı olarak diğerlerinin çıkarlarına ilgili, yardımsever ve dürüst olacakları yönünde bir beklentiye ifade ederken (Günaydın, 2001: 28), pozitif bir işyeri ortamı bir ortamı, karar alma ve uygulama mekanizmaları ile çalışan performansına katkıda bulunmaktadır (Ergun Özler & Bozkurt Yıldırım, 2015: 166). Örgütlerde yerine getirilmesi gereken yükümlülükler için yatay etkileşimlerin varlığı nedeniyle güven, çalışan ilişkilerinde merkezi bir konuma sahiptir (Dar, 2010: 195). Çalışanların biz ruhuyla hareket etmesi örgüte üye olan bireyleri birbiriyle yakınlaştırmaktadır. Karşılıklı güvensiz çalışanları içeren bir grupta ise ortak hedeflere doğru birlikte bir hareket beklenemediği gibi ayrışma ve yabancılaşma ortaya çıkacaktır. Böylece, bireyin motivasyon ve performansı yanında örgütsel bağlılığı da düşebilmektedir (Topaloğlu, 2010: 45-46). Bu çerçevede çalışma arkadaşlarına güven (1) iş birliği ve koordinasyon; (2) ödül ve cezalara karşısında organize çaba ve (3) sosyal değişim ilişkilerinin düzenlenmesi bakımından önemlidir (Lau & Liden, 2008: 1130).

2.2. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş diğer disiplinlerde olduğu gibi örgütsel davranış alanında giderek artan ilgi gören bir kavramdır. Ancak son 30 yılda psikolojik iyi oluş hakkında toplanan bilgileri özetlemeye yönelik ufuk açıcı çabalara rağmen kavramın tanımları oldukça geniş bir çerçeveye işaret etmektedir (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012: 660). Mevcut tanımlarda genel olarak psikolojik iyi oluşun, bireyin problem veya çevre ile başa çıkma konusundaki öğrenmesiyle teşvik edilen, deneyimlerinden ve eğitimlerinden etkilenen bireyin gelecekteki mutluluğunu destekleyen bir faktör olduğu varsayılmaktadır (Muqodas, 2019).

Psikolojik iyi oluş, genellikle insanların kendi hayatlarını nasıl değerlendirdikleri anlamına gelir. Başka bir ifadeyle, kişinin sosyal yaşamı, ilişkileri, iş tatmini vb. ile ilgili kendi bakış açısı anlamına gelir. Bu değerlendirmeler “Bilişsel ve Duyuşsal” olmak üzere iki bakış açısıyla incelenebilir. Bilişsel değerlendirme, bilgiye dayalı değerlendirmeyi içerir. Bu, değerlendirmenin esas olarak, bir kişinin mevcut yaşam durumuyla sahip olduğu memnuniyet miktarı hakkında gerçeklere dayalı olduğu anlamına gelir. Duyuşsal değerlendirme hoşgörülü bir türdür. Çoğunlukla duygulara dayalı bir değerlendirmedir. Bu tür bir değerlendirme, bir kişinin mutluluk ve üzüntü duygularını kaç kez deneyimlediğini içerir. Bunun arkasındaki varsayım, insanların iyi ve kötüye çok önem vermeleridir ve bu nedenle, hayatlarını da aynı şekilde, yani iyi ya da kötü olarak değerlendirirler (Bhagchandani, 2017: 60-61).

Psikolojik iyi oluş, psikolojik olarak daha iyi hissetme ihtiyacı ile karakterize edilen ve bireyin günlük aktiviteleri ve kişisel duygu açıklamaları hakkındaki hisleri ile ilgili olan insanın birincil hedefidir (Muqodas, 2019: 56). Psikolojik iyi oluş, kişinin zihinsel ve fiziksel sağlığından, yaşamından, işinden ve yaşamdaki mutluluğuyla ilgili muhakemesinden duyduğu memnuniyetle ilgilidir (Greenier vd., 2021: 4).

Psikolojik iyi oluş, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tasvir edilmiştir. Literatürde hâkim olan bakış açısı psikolojik iyi oluşu hedonik yaklaşım ve eudaimonic yaklaşım şeklinde iki sınıfa ayırmıştır (Mohapatra vd., 2020: 4). Hedonik yaklaşım, psikolojik iyi oluşu mutluluk ve yaşam doyumu açısından inceler. Bu yaklaşımın temel varsayımı olumlu etki, olumsuz etki ve yaşam doyumunun göstergelerine dayanmaktadır (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012: 661). Başka bir ifadeyle neşeye odaklanan ve mutluluğa ulaşmak, acıdan kaçmak, yaşamdaki kaygı ve doyum düzeyini azaltmak açısından iyi oluşu tanımlayan “hedonik yaklaşım”dır (Diener, 1984; Payne & Morrison, 2002; Siu, 2002; Mohapatra vd., 2020). Eudaimonic yaklaşım ise psikolojik iyi oluşu optimum işleyiş, anlam ve kendini gerçekleştirme açısından ele alır (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012: 661). Diğer bir deyişle eudaimonic yaklaşım “bireyin gerçek potansiyelini gerçekleştirmek için

‘tam işleyen’ bir araç olarak duyu, kendini gerçekleştirme ve bilinci üzerine” konumlandırılmıştır (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989; Waterman, 1993; Mohapatra vd., 2020). “Eudaimonic yaklaşımın” kişileştirilmesi, psikolojik iyi oluş yapısının bireysel refahı yapıcı olmayan duyguların yokluğu veya tek başına zevk varlığı olarak tanımlamada uzaktan gittiğini gösteren Ryff (1989) tarafından ileri sürülen psikolojik iyi oluşun açıklığa kavuşturulmasıdır (Mohapatra vd., 2020: 4).

Ryff (1989) psikolojik iyi oluşu “özerklik, yaşamdaki amaç, başkalarıyla olumlu ilişkiler, kendini kabul etme, kişisel gelişim, çevresel ustalık” olmak üzere altı boyutta incelemiştir (Jena vd., 2018: 229; Matteucci & Soncini, 2021: 3). Özerklik, davranışın kendi kendini düzenlemesi, bağımsızlık ve kendi kaderini tayin etme nitelikleriyle ilgilidir. Yaşamdaki amaç, kişinin yaşamı için hedeflere, niyetlere ve amaçlara sahip olması demektir. Başkalarıyla olumlu ilişkiler, tüm insanlar için güçlü empati ve şefkat duygularına sahip olarak ve daha büyük sevgiye, daha derin arkadaşlığa ve başkalarıyla daha eksiksiz özdeşleşmeye muktedir olarak tanımlanır. Başka bir ifadeyle, diğer insanları sevebilmek ve onlarla güvene dayalı ve sıcak bir ilişki geliştirebilmekle ilgilidir. Kendini kabul etme, kendini gerçekleştirme, olgunluk, optimal işleyiş ve zihinsel sağlığın temel özelliği anlamına gelir. Kişisel gelişim, alışkanlıklarını ve davranışlarını geliştirebilmek, öz farkındalıklarını ve kimlik duygusunu sürekli olarak genişletebilmek ve yaşamları boyunca yeteneklerini geliştirebilmek anlamına gelir. Son olarak, bireyin ustalığı, kişinin psikolojik koşullarına uygun ortamlar yaratmakla ilgilidir (Ryff & Singer, 1996: 15; Greenier vd., 2021: 4).

2.3. İşyeri Yalnızlığı

Yalnızlık, “samimi ve sosyal ihtiyaçlar yeterince karşılanmadığında ortaya çıkan karmaşık bir duygu kümesini” ifade etmektedir (Cacioppo vd., 2006: 1055). İş yerinde yalnızlık ise duygusal yoksunluk ve iş yerinde sosyal arkadaşlık eksikliği ile karakterizedir (Sirbu & Dumbravă, 2019: 7).

Yalnızlık ve işyerinde yalnızlığın mevcut tanımları, öncüllerini deneyimden ayırmakta başarısız olabilir. Yani yalnızlık, yalnızca yetersiz sosyal ilişkilerin varlığı (Lam & Lau, 2012: 4265), işyerinde kaliteli ilişkilerin olmaması (Wright vd., 2006: 63) veya kişinin gerçek ve arzulanan ilişkileri arasında algılanan ilişkisel boşluk değildir. Aksine yalnızlık, başkalarıyla anlamlı bir şekilde bağlantı kurma ihtiyacına dayanan bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan oluşan öznel ve bireysel bir deneyimdir (Wright & Silard, 2020: 5). Bir kişinin başkaları tarafından yabancılaşmış veya reddedilmiş hissettiği ve sosyal ortamında güvenli ve yakın ilişkilerden yoksun hissettiği hoş olmayan bir duygusal durum olarak tanımlanan yalnızlık, özellikle işle ilgili bir duygudur. Bunun nedeni, yalnızlığın doğası gereği kişilerarası ve ilişkisel bir duygu olması ve çalışanların kişilerarası ilişkilerinin kalitesinin, kuruluşlarını nasıl algıladıkları ve onlarla nasıl bağlantı kurdukları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmasıdır (Özçelik & Barsade, 2011: 1).

İşyerinde yalnızlık, yalnızlık kavramıyla yakından ilişkilidir, ancak bazı noktalarda bu kavramlar ayrılmaktadır (Tabancalı, 2016: 25). Bu iki kavramın arasındaki fark, yalnızlık duygusunun, günlük yaşamdaki çeşitli kişilerarası ilişkiler dahil, birey ile arkadaşlar ve akrabalar arasındaki ilişkiye odaklanan daha geniş bir ilişki yelpazesini içermesi; İşyerinde yalnızlık hissi ise çalışma durumuna dayanmakta, psikolojik bir duygu veya durumdur, psikolojik bir özellik değildir ve çalışma durumunun etkisinden kolayca etkilenmesidir. İşyerinde yalnızlık ile yalnızlık kavramının benzer yönü ise kişilerarası ilişki kusurunun tetiklediği bir tür psikolojik algı olması; sosyal etkinliklerde hepsi nesnel özelliklerden çok öznel özelliklere sahip olması ve genellikle tatsız, acı verici, üzgün, sinir bozucu ve iğrenç olarak tanımlanmasıdır (Zhou, 2018: 1008).

Yalnızlık duygusuyla karşılaştırıldığında, işyerinde yalnızlık kavramı konusunda henüz bir ortak tanımın bulunmadığı görülmektedir. Akademisyenlerin bir kısmı, işyerindeki yalnızlık duygusunun özünde genel yalnızlık duygusuyla tutarlı olduğuna ve genel yalnızlık tanımının doğrudan işyerine aktarıldığına inanmaktadır (Özçelik & Barsade, 2011; Erdil & Ertosun, 2012; Lam & Lau, 2012; Ayazlar & Güzel, 2014). Ancak başka bir kısım akademisyenler ise işyerinin durumsal özelliklerine göre işyerindeki yalnızlık duygusunu yeniden tanımlamıştır (Wright, 2005; Yılmaz, 2011; Zhou, 2018). İşyerinde yalnızlık, bir kişinin iş yerindeki sosyal ağı niceliksel veya niteliksel olarak önemli ölçüde yetersiz olduğunda ortaya çıkan tatsız bir deneyim olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle, iş yerinde istenen ve elde edilen sosyal temas arasında bir tutarsızlık söz konusu olduğunda işyerinde yalnızlık yaşanmaktadır (Dussault & Frenette, 2014: 95).

İşyerinde yalnızlık ile ilgili az sayıda araştırma makalesi olmasına rağmen erişilebilen kaynaklardan: Wright (2005) işyerinde yalnızlığı “bireylerin işyerinde bekledikleri kişilerarası ilişkilerde ve kişilerarası ilişkilerde farklılıklar olduğunda ve bireylerin bu farkı telafi etme yeteneklerinde eksiklik hissetmeleri”; Wright vd., (2006: 63) ve Wright (2015: 125) “bir çalışma ortamında çalışanlar arasında kaliteli kişilerarası ilişkilerin algılanmamasından kaynaklanan sıkıntı”; Lam ve Lau (2012: 4265) “yetersiz veya tatminsiz sosyal ilişkiler”; Peng vd. (2017: 510) “rekabetçi iklim, sanal ekipler ve alternatif çalışma düzenlemeleri gibi çalışma ortamının belirli özellikleriyle bir arada bulunan işyerine özgü bir duygu”; ve Özçelik ve Barsade (2018: 2345) “çalışanların bağımlılık ihtiyaçlarının birlikte çalıştıkları kişiler ve çalıştıkları kuruluşlar tarafından karşılanıp karşılanmadığına ilişkin öznel duygusal değerlendirmeleri ve duyguları” gibi çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (Wright & Silard, 2020: 5).

İşyerinde yalnızlık üzerine yapılan araştırmaların çoğunda yalnızlığı sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık şeklinde iki ana başlık altında analiz etmektedir (Şişman & Turan, 2004; Wright vd., 2006; Doğan vd., 2009; İzgar, 2009; Mercan vd., 2012; Yılmaz & Aslan, 2013; Yüksel vd., 2013; Tabancalı & Korumaz, 2014; Tabancalı, 2016; Promsri, 2018). Duygusal yoksunluk, işyerindeki sosyal etkileşimin kalitesini ifade ederken; sosyal arkadaşlık, işyerinde kişilerarası ilişkilerin yeterliliğini ifade eder (Promsri, 2018: 353). Başka bir ifadeyle sosyal yalnızlık, bir kişinin diğer örgüt üyeleriyle çok zayıf bir ilişkiye sahip olması veya onlarla herhangi bir ilişkisinin olmaması iken; Duygusal yalnızlık, çalışanın meslektaşlarıyla olan ilişkisinin kalitesini içerir. İşyerinde ortaya çıkan duygusal yalnızlık, bir çalışanın görüşlerini diğer çalışanlara iletmekten kaçınması ve diğer çalışanların görüşlerini anlayamadığını düşünmesi durumunda ortaya çıkar (Tabancalı, 2016).

Risk alma konusundaki isteksizlikleri ve başkalarına düşük güvenleri nedeniyle, yalnız çalışanlar işyerinde sosyal değişim ilişkilerine başlayamazlar. Yalnız çalışanların iş yerinde yetersiz performans göstermesinin temel nedeni ise sosyal değişim ilişkilerinin olmamasından kaynaklanmaktadır. Yalnız çalışanlar, iş arkadaşlarıyla daha fazla yabancılaşma ve daha az ilişki yaşadıkları ve sonuç olarak kuruluşlarına karşı 'duygusal bağılıklarını' azalttıkları için, işte aidiyet eksikliği hissetme olasılıkları daha yüksek olmaktadır. İşyerinde yalnızlık hisseden bireyler, düşük benlik saygısı, yüksek içe dönüklük, girişkenlik eksikliği, yüksek dış kontrol odağı ve inkara karşı artan duyarlılık duyguları geliştirmektedir (Mohapatra vd., 2020: 2-3).

3. ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın ana teması örgütsel güven, psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaçla çalışmanın kavramsal çerçeve bölümünde ayrıntılı biçimde incelenerek geçmiş çalışmalarda bu kapsamda erişilen bulgulara yer verilen örgütsel güven, psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığına ilişkin katılımcı algısını ölçecek bir alan araştırması yürütülmüştür. Bu bölümde; söz konusu alan araştırmasında uygulanan yöntem ve örneklem ile elde edilen bulgular ve tartışma yer almaktadır.

3.1. Yöntem, Örneklem ve Hipotezler

Örgütsel güven, psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek üzere nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla, 6 adedi demografik özelliklere ilişkin, 5’li Likert biçiminde oluşturulan 55 adedi ise ölçülmesi amaçlanan algılara ilişkin olmak üzere 61 maddeden ibaret bir anket formu hazırlanarak uygulanmıştır. Örgütsel güven ölçeği 31, psikolojik iyi oluş ölçeği 8 ve işyeri yalnızlığı 16 ifade içermektedir. Örgütsel Güven Ölçeği Büte’nin (2011) çalışmasında kullanılan ölçekten uyarlanmış olup kuruma güven (10 ifade), lidere güven (10 ifade) ve çalışma arkadaşlarına güven (11 ifade) olmak üzere 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Ryff (1989) ve Diener vd. (2010) tarafından geliştirilen ve 4 ifade işyeri bağılılığı, 4 ifade çalışma yeterliliği alt boyutu olmak üzere 8 ifade içeren ölçekten çeviri yapılarak uyarlanmıştır. İşyeri Yalnızlığı Ölçeği ise Doğan vd. (2009) tarafından Wright’ın (2006) çalışmasından yararlanılarak Türkçeye uyarlanan ölçekdir. Ölçekteki ifadelerden 9 adedi duygusal yoksunluk, 7 adedi ise sosyal arkadaşlık alt ölçeklerini meydana getirmektedir.

Anket formları katılımcılara rastgele örneklem yöntemine göre, 2021 yılının 15-19 Ocak tarihleri arasında uygulanmıştır. Alan araştırmasına geçilmeden Etik Kurul izni için başvuru yapılmış, Şırnak Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı’nın 31.12.2020 tarih ve 2020/73 sayılı

kararıyla alan çalışmasında etik yönünden bir sakınca bulunmadığı belirtilmiştir. Çalışmanın evrenini Konya ilindeki bir belediyede çalışan memurlar oluşturmaktadır. Çalışmanın 232 çalışandan oluşan evreninde %95 güven düzeyini sağlayacak olan örneklem sayısı 144 olarak belirlenmiştir. Çalışanlar tarafından yüzyüze ve çevrimiçi yöntem kullanılarak özenli şekilde ve eksiksiz doldurulan 161 adet anket formu analiz sürecine dahil edilmiştir. Anket formlarından elde edilen veriler SPSS 16 (Statistical Package for Social Sciences) kullanılarak analiz edilmiştir. Verilere frekans analizi, normallik dağılımı, güvenilirlik analizi, Pearson korelasyonu ve Regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanacak analizler ile test edilecek olan hipotezler şunlardır:

H₁: Örgütsel güven, psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur.

H₂: Örgütsel güven psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkili bir faktördür.

H₃: Örgütsel güven işyeri yalnızlığı üzerinde negatif etkili bir faktördür.

H₄: İşyeri yalnızlığı psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkili bir faktördür.

3.2. Bulgular

Alan çalışmasına dahil olan katılımcılar Konya il merkezinde bir belediye bünyesindeki yerel yönetim çalışanlarıdır. Söz konusu çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımları frekans analizi kullanılarak belirlenmiştir. Tespit edilen bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Yaş Grupları	Frekans	Oran	Medeni Durum	Frekans	Oran
18-24 arası	15	9,32%	Evli	118	73,29%
25-30 arası	61	37,89%	Bekar	43	26,71%
31-35 arası	59	36,64%	Eğitim	Frekans	Oran
36-40 arası	23	14,29%	İlköğretim	5	3,10%
41 ve üzeri	3	1,86%	Lise	19	11,80%
Cinsiyet	Frekans	Oran	Önlisans	25	15,50%
Kadın	56	34,78%	Lisans	103	64,00%
Erkek	105	65,22%	Lisansüstü	9	5,60%
Çalışma Süresi	Frekans	Oran	Gelir Grupları	Frekans	Oran
1 yıldan az	12	7,45%	3000-3500	13	8,07%
1-5 yıl arası	75	46,58%	3501-4000	17	10,56%
6-9 yıl arası	42	26,09%	4001-4500	43	26,71%
10-20 yıl arası	21	13,04%	4501-5000	70	43,48%
20 yıldan fazla	11	6,83%	5001-6000	18	11,18%

Katılımcıların büyük çoğunluğu 25-35 yaş arası orta yaş grubundandır. Erkek katılımcıların sayısı, çalışma yaşamının genel durumu ile uyumlu olarak kadın katılımcılardan belirgin şekilde fazladır. Katılımcıların yarısına yakını kurumda 6-9 yıl arası bir çalışma tecrübesine sahip olup, evli katılımcılar örneklemin yaklaşık dörtte üçünü oluşturmaktadır. Katılımcıların üçte ikisi lisans mezunudur ve ilköğretim ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcı sayısı birbirine benzer şekilde düşüktür. Gelir grupları incelendiğinde ise 4500-5000 TL aralığında gelire sahip katılımcıların örneklemin yaklaşık yarısını oluşturduğu, 3500 TL altında ve 5000 TL üzerinde gelire sahip katılımcı oranının oldukça düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 2: Elde Edilen Verilerin Normallik Dağılımı

Ölçek	Ortalama	Std Sapma	Skewness/Kurtosis	Std Sapma
Örgütsel Güven	3,6095	0,06044	Çapraşıklık	-0,333
			Basıklık	+0,084
Psikolojik İyi Oluş	3,7228	0,06480	Çapraşıklık	-0,397
			Basıklık	-0,307
İşyeri Yalnızlığı	2,2092	0,05029	Çapraşıklık	+0,293
			Basıklık	-0,011

Normallik analizi sonuçlarına göre ölçeklerin çapraşıklık ve basıklıkları -0,403 ve +0,368 arasında değerler almıştır. Normallik dağılımı konusunda temel kabul edilen -1,00 ve +1,00 çapraşıklık/basıklık değer aralığına isabet eden bu durum, verilerin yüksek derecede normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir. Bu bulguya dayanarak verilerin analizinde parametrik testler

kullanılacaktır. Bu kapsamda betimleyici istatistiklerin ardından ilk kullanılacak olan istatistiksel yöntem güvenilirlik analizi olup test sonucu aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Değişken Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Örgütsel Güven	31	0,967
Psikolojik İyi Oluş	8	0,880
İşyeri Yalnızlığı	16	0,916
Toplam	55	0,897

Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre en yüksek alpha katsayısını ($\alpha=0,967$) örgütsel güven ölçeği almış olup, güven ölçeğini sırasıyla işyeri yalnızlığı ($\alpha=0,916$) ve psikolojik iyi oluş ölçekleri ($\alpha=0,880$) izlemektedir. Ankette kullanılan ölçeklerin toplam güvenilirlik düzeyi ise 0,897'dir. Bu durum kullanılan anket formu ve ölçeklerin kendi içinde tutarlı ve ifadelerin belirli algıları ölçmek için yeterli olduğuna işaret etmektedir.

Alan araştırmasında kullanılan ölçekler arasındaki ilişkileri tespit etmek üzere Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu çerçevede elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: Ölçekler ve Alt Boyutlar Arası Korelasyonlar

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kuruma Güven (1)	Pearson Korel.	1									
	Anl. (Çift yönlü)										
Lidere Güven (2)	Pearson Korel.	0,713	1								
	Anl. (Çift yönlü)	0,000									
Çalışma Ark. Güven (3)	Pearson Korel.	0,718	0,721	1							
	Anl. (Çift yönlü)	0,000	0,000								
Örgütsel Güven (4)	Pearson Korel.	0,900	0,901	0,902	1						
	Anl. (Çift yönlü)	0,000	0,000	0,000							
İşyeri Bağlılığı (5)	Pearson Korel.	0,778	0,667	0,625	0,766	1					
	Anl. (Çift yönlü)	0,000	0,000	0,000	0,000						
Çalışma Yeterliliği (6)	Pearson Korel.	0,639	0,725	0,700	0,764	0,669	1				
	Anl. (Çift yönlü)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000					
Psikolojik İyi Oluş (7)	Pearson Korel.	0,776	0,762	0,725	0,837	0,915	0,913	1			
	Anl. (Çift yönlü)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
Duygusal Yoksunluk (8)	Pearson Korel.	-0,529	-0,541	-0,649	-0,637	-0,599	-0,622	-0,668	1		
	Anl. (Çift yönlü)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
Sosyal Arkadaşlık (9)	Pearson Korel.	-0,609	-0,690	-0,702	-0,740	-0,707	-0,859	-0,856	0,744	1	
	Anl. (Çift yönlü)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
İşyeri Yalnızlığı (10)	Pearson Korel.	-0,604	-0,650	-0,720	-0,730	-0,692	-0,778	-0,804	0,948	0,918	1
	Anl. (Çift yönlü)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü)

Örgütsel güven ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif, anlamlı ($p<0,01$) ve güçlü ($\alpha=+0,837$) bir ilişki bulunurken, işyeri yalnızlığı ile örgütsel güven ve psikolojik iyi oluş arasında negatif, anlamlı ($p<0,01$) ve güçlü ($\alpha=-0,730$) bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; örgütsel güven düzeyi artarken bireylerin psikolojik iyi oluşları yakın oranda artış, işyeri yalnızlıkları ise düşüş göstermektedir. Diğer yandan işyeri yalnızlığı ile psikolojik iyi oluş arasında da anlamlı ($p<0,01$) ve pozitif güçlü ($\alpha=-0,804$) bir ilişki bulunmaktadır. Bu bakımdan işyeri yalnızlığı algısının yükseldiği durumlarda psikolojik iyi oluş düzeylerinde buna yakın oranda düşüş gözlemlendiğini ileri sürmek mümkündür.

Tabloya göre örgütsel güvenin alt boyutları arasında psikolojik iyi oluş ile en güçlü ilişkiye sahip olan boyut kuruma güvendir. Bu bulguya göre, çalışanların psikolojik iyi oluşları söz konusu olduğunda çalışanların kuruma ilişkin algısının önemli olduğu, dolayısıyla da kurumsal kodlar ve normların olumlu bir imajı destekleyecek şekilde tesis edilmesi gerektiği ifade edilebilir. Tabloda yer alan veriler ışığında işyeri yalnızlığı ile en güçlü negatif ilişkiye sahip örgütsel güven alt boyutunun ise çalışma arkadaşlarına güven olduğu gözlemlenmektedir. Bu durumu işyerinde yalnızlığı azaltma kabiliyetine sahip olan en güçlü faktörlerden birinin sosyal ilişkiler olması ile açıklamak mümkündür. Bir başka deyişle, çalışan yalnızlığıyla başa çıkmak için iş arkadaşları ile kurulan güvene dayalı ilişkiler ve iş yerinde oluşturulan yatay güven ağları önemli bir araçtır. Benzer şekilde psikolojik iyi oluş ile işyeri yalnızlığının alt boyutu olan sosyal arkadaşlık arasındaki ilişki duygusal yoksunluk ile

olan ilişkiye nispetle daha güçlüdür. Bu noktada yapılabilecek yorum, çalışanların psikolojik durumlarının daha olumlu bir hale getirilmesinde sosyal arkadaşlık yoksunluğunun giderilmesinin etkili olabileceği yönündedir. Bu durum psikolojik iyi oluş üzerinde örgütsel güven ile birlikte işyeri yalnızlığının etkisinin de araştırmaya değer olduğunu düşündürmektedir.

Bahsedilen ilişkilerin yönü ve gücünün ortaya konulması amacıyla, aşağıda yer alan 5, 6 ve 7 numaralı tablolarda veri setine uygulanan Doğrusal Regresyon analizi sonuçları paylaşılmıştır.

Tablo 5: Örgütsel Güvenin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Standart Sapma	Beta	T	P	F
Psikolojik İyi Oluş	0,701	Sabit	0,483	0,172		2,813	0,006	372,444
		Örgütsel Güven	0,898	0,047	0,837	19,299	0,000	

Yukarıdaki tabloda görülmektedir ki; bağımsız değişken (örgütsel güven), bağımlı değişken (psikolojik iyi oluş) üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkiye ($p<0,05$) sahiptir. Örgütsel güvendedeki bir birimlik artış psikolojik iyi oluş algısındaki aynı orandaki artışı %70,1 oranında açıklamaktadır.

Tablo 6: Örgütsel Güvenin İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Standart Sapma	Beta	T	P	F
İşyeri Yalnızlığı	0,534	Sabit	4,403	0,166		26,481	0,000	181,914
		Örgütsel Güven	-0,608	0,045	-0,730	-13,488	0,000	

Tabloya göre açıklayıcı değişken olan örgütsel güven, bağımlı değişken olan işyeri yalnızlığını negatif yönde ve istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde ($p<0,05$) yordamakta ve %53,4 düzeyinde açıklamaktadır.

Tablo 7: İşyeri Yalnızlığının Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Standart Sapma	Beta	T	p	F
Psikolojik İyi Oluş	0,647	Sabit	6,012	0,140		43,068	0,000	291,293
		İşyeri Yalnızlığı	-1,036	0,061	-0,804	-17,067	0,000	

Tabloda yer alan veriler ışığında açıklayıcı değişken olan işyeri yalnızlığı, psikolojik iyi oluş bağımlı değişkenini negatif yönde ve istatistiksel bakımdan anlamlı biçimde ($p<0,05$) yordayıp, %64,7 düzeyinde açıklamaktadır.

3.3. Tartışma

Örgütsel güven hem işyeri yalnızlığı hem de psikolojik iyi oluş ile ilişkilendirilebilen bir olgudur. Nitekim örgüte ve dahası o örgütün somut biçimi olan kurumsal yapıya, birey üzerinde önemli etkisi olan lider ve özellikle de çalışılan sosyal ortamı meydana getiren iş arkadaşlarına duyulan güven sosyal ilişkileri kolaylaştırarak çalışanı yalnız kalmaktan kurtaracaktır. Arslan vd. (2020) ile Koçak ve Yener (2019) çalışmalarında lidere güvenin işyeri yalnızlığının azaltılması üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özmen (2020) ise havalimanı çalışanlarının katılımı ile yürüttüğü alan çalışması neticesinde örgütsel güven ve işyeri yalnızlığı arasında negetaif bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Güripek ve Güzel'in (2020) restoran çalışanları üzerinde yürüttüğü alan çalışmasının bulguları da aynı yönde bir ilişkiye işaret etmektedir.

Örgütsel güvenin psikolojik iyi oluşa etkisi ise bir anlamda madalyonun diğer yüzüdür. Psikolojik iyi oluş şüphesiz pek çok faktörün etkisindedir. Ancak güven ilişkisi içinde bulunan bir çalışma ortamının bu duygu durumunu olumlu etkilemesi de beklenmelidir. Nitekim Yu ve Choi de (2014) kurumsal sosyal sorumluluk ve firma performansı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisini incelemişler, örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Acosta vd. (2014) çalışmasının bulguları da örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Uslu ve Şimşek (2020) demir-çelik sektörü beyaz ve mavi yakalı çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdikleri alan çalışmasında çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin psikolojik iyi oluş ile pozitif bir ilişkisi bulunduğunu bulmuşlardır.

Literatürde karşılaşılan psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı ya da genel yalnızlık arasındaki ilişkilere dönük çalışmalar her iki yönde de etkilere işaret etmektedir. Örneğin Çeçen ve Cenkseven'in

(2007), üniversite öğrencilerinde karşılaşılan yalnızlık durumunun etkenleri üzerine çalışması; psikolojik iyi oluşun yalnızlığın aşılması konusunda işlevsel olduğuna, psikolojik sorunların ise psikolojik iyilik halinin “yaşamdaki amaç” boyutunu baskılayarak yalnızlığın sona erdirilmesine yardımcı olacak sosyalleşme durumuna ket vurduğuna işaret etmektedir. Doman ve Roux’da (2011) çalışmalarında yalnızlık ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin önemini ortaya çıkarırken, düşük psikolojik iyi oluş düzeylerine sahip bireylerde yalnızlık durumuyla daha sık karşılaşıldığını bulmuşlardır.

Diğer yandan Ben-Zur (2012), yalnızlık ve eğilimsel iyimserlik duygularını aynı zamanda iyi oluşa katkılarını araştırmıştır. Çalışmanın sonuçları, yalnızlığın bireyin iyi oluşuna olumsuz katkı yaptığını ortaya koymaktadır. Mohapatra vd. (2020) tarafından yürütülen çalışma da işyerinde yalnızlık ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğunu, işyeri yalnızlığının psikolojik iyi oluşu etkilediğini göstermektedir. Ryff ve Singer (1996, 2002), Wright (2006) ile Ryff ve Keyes (1995) tarafından yürütülen çalışmaların bulguları da bu yöndedir. Örgütsel yalnızlığın psikolojik iyi oluşu etkiliyor oluşu algıların değerlendirilmesi noktasında daha akla yatkın durmaktadır. Zira işyeri yalnızlığı noktasında psikolojik bakımdan iyi hissedenden bireyin sosyal ilişkilerde başarılı olması beklenmekle birlikte ortaya çıkacak olan yeni durum bir algıdan ziyade olgu niteliğindedir. Algılar söz konusu olduğunda ise tersine bir durum, yani yalnızlık algısının iyi hissetmeyi azaltmasını beklemek gerekecektir. Bu nedenle bu çalışmada bu yönde bir ilişki sınanacaktır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular örgütsel güvenin işyeri yalnızlığı üzerinde etkili bir faktör olması bakımından incelenen literatür ile uyumludur. Nitekim çalışmada Arslan vd. (2020), Koçak ve Yener (2019), Özmen (2020), Güriperk ve Güzel’in (2020) çalışmalarının bulgularına benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş ile ilişkisi noktasında da benzer bir durum söz konusudur. Çalışmamızın bulguları Yu ve Choi’ de (2014), Acosta vd. (2014) ile Uslu ve Şimşek’in (2020) çalışmalarında elde edilen bulgular ile uyumludur. İşyeri yalnızlığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisine dair bulgular ise Ben-Zur (2012), Mohapatra vd. (2020), Ryff ve Singer (1996, 2002), Wright (2006), Ryff ve Keyes (1995) tarafından yürütülen çalışmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. Çalışmanın bulguları aynı zamanda bu bölümün “Yöntem ve Örneklem ve Hipotezler” başlığı altında belirtilen hipotezler açısından şu sonuçları ortaya çıkarmıştır.

“Örgütsel güven psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur.” şeklinde formüle edilen Hipotez 1 tespit edilen istatistiksel bakımdan anlamlı ve güçlü ilişkiler ışığında kabul edilmiştir.

“Örgütsel güven psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkili bir faktördür.” şeklinde formüle edilen Hipotez 2 kabul edilmiştir.

“Örgütsel güven işyeri yalnızlığı üzerinde negatif etkili bir faktördür.” şeklinde formüle edilen Hipotez 3 kabul edilmiştir.

“İşyeri yalnızlığı psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkili bir faktördür.” şeklinde formüle edilen Hipotez 4 kabul edilmiştir.

4. SONUÇ

Güven konusu sosyal bilimlerin pek çok alanında incelenen bir konu olup, örgüt bilimi de güvenin ele alındığı alanlar içerisinde. Psikolojik ve sosyal faktörlerin etkisinde biçimlenen örgütsel güven, inşa edildiğinde başta iş birliği ve kurumsal ve sosyal bağlılıklar olmak üzere önemli örgütsel çıktılar oluşturma potansiyeline sahiptir. Duygusal olduğu kadar bilişsel ve stratejik bir karar olan güven içinde bulunan örgütsel ortamdan etkilenmektedir. Kurumun kendisi, lider ve çalışma arkadaşları bahsedilen örgütsel ortamın en belirleyici unsurlarıdır. Örgüt biliminin son 30 yıldır ilgilendiği ancak yine de kendine özgü anlaşmazlıkları bünyesinde barındırmaya devam eden bir diğer kavram da psikolojik iyi oluştur. Psikolojik iyi oluşun da bilişsel, duygusal, tatmine ve kendini gerçekleştirilmeye dönük yönleri bulunmakta, deneyim ve ilişkiler bu yöndeki bireysel duruma etki etmektedir. Bu çalışmanın son odak kavramı olan işyeri yalnızlığı ise samimiyet ve sosyalleşme ihtiyaçlarının karşılanamamasından beslenen bir duygu durumu olan yalnızlığın örgütsel alana yansımalarıdır. Duygusal anlamda yoksunluk ve sosyal arkadaşlığın zayıflığı ile ortaya çıkan işyeri

yalnızlığı; sosyal ve duygusal ilişki kusurlarının yol açtığı yabancılaşma, reddedilmişlik hissi, bağlılık ve aidiyet hislerinin zayıflaması gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

Bu çalışmada örgütsel güven, psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Bu amaçla Konya ilinde bir belediyedeki 161 yerel yönetim çalışanının katılımıyla bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir. Toplam 61 madde içindeki 55 ifadeden oluşan örgütsel güven, psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı ölçekleri kendi içinde alt ölçekler barındırmaktadır. Söz konusu ölçekleri içeren anket formları belediye çalışanlarına rastgele örneklem yöntemine göre 2021 yılının 15-19 Ocak tarihleri arasında uygulanmıştır. Alan araştırmasından elde edilen veriler SPSS 22 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiş aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- Çalışmada kullanılan veriler istatistiksel bakımdan normal dağılım göstermektedir.
- Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre kullanılan anket formu ve ölçekler kendi içinde tutarlı ve ifadeler belirli algıları ölçmek için yeterlidir.
- Örgütsel güven ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif, anlamlı ve güçlü, işyeri yalnızlığı ile örgütsel güven ve psikolojik iyi oluş arasında ise negatif, anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır.
- Örgütsel güvenin alt ölçeklerinden kuruma güven psikolojik iyi oluş ile en güçlü ilişkiye sahip değişkendir.
- Işyeri yalnızlığı ile en güçlü negatif ilişkiye sahip örgütsel güven alt leği alışma arkadaşlarına güvendir.
- Işyeri yalnızlığının alt bileşeni olan sosyal arkadaşlığın psikolojik iyi oluş ile ilişkisi negatif yönlü ve duygusal yoksunluğun ilişkisinden daha güçlüdür.
- Örgütsel güven, psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkiye sahip olup, örgütsel gvendeki bir birimlik artış psikolojik iyi oluş algısındaki aynı orandaki artışı %70,1 oranında açıklamaktadır.
- Örgütsel güven, işyeri yalnızlığını negatif yönde ve istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde yordamakta ve %53,4 düzeyinde açıklamaktadır.
- Işyeri yalnızlığı, psikolojik iyi oluşu negatif yönde ve istatistiksel bakımdan anlamlı biçimde yordayıp, %64,7 düzeyinde açıklamaktadır.

Elde edilen bulgulara göre çalışmanın 1, 2, 3 ve 4 numaralı hipotezleri kabul edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular örgütsel güvenin işyeri yalnızlığı üzerinde etkili bir faktör olması bakımından incelenen literatür ile uyumludur. Örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş ile ilişkisine ilişkin bulgular literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Işyeri yalnızlığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisine dair bulgular da literatür ile uyumluluk göstermektedir.

Çalışanların psikolojik anlamda iyi olmaları, örgütsel güvenlerinin ve özellikle de çalıştıkları kuruma duydukları güvenin artırılmasına bağlı görünmektedir. Bu bağlamda kurum ve işletmelerin çalışanlarının psikolojik iyi oluşlarını yükseltmek bakımından açık kurumsal kodlara ve güvenilirliklerini destekleyici normlara sahip olması önemlidir. Yine, işyeri yalnızlığını azaltmada en etkili örgütsel güven faktörünün çalışma arkadaşlarına duyulan güven olduğu grlmştir. Buna göre işyerlerinde sosyal ilişkilerin güçlenmesine dönük tedbir ve uygulamalar ile sağlanacak yatay güven ağları çalışanların daha güçlü hissetmelerini sağlayacaktır. Sosyal arkadaşlık ise psikolojik iyi oluş üzerinde duygusal yoksunluğa oranla daha yüksek bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla kuruma güven gibi sosyal arkadaşlık da çalışanların işyerinde daha iyi hissetmelerini sağlayacak faktörlerden biridir.

Bu çalışmada ulaşılan bulgular ve bunlar üzerinden yapılan tespitler, örneklem büyüklüğünün kullanılan ölçekte yer alan ifadelere oranı bakımından sınırlı bir geçerliliğe sahiptir. 232 memur çalışanı bulunan bir kurumun alan araştırmasının evreni olarak kabul edildiği durumda 161 kişilik örneklem grubu %95 güven aralığında kabul edilebilmekle birlikte, bahsedilen örneklem-ifade oranı çalışma için bir sınırlılık teşkil etmektedir. Bu bağlamda gelecekte yapılacak çalışmalarda daha geniş

örneklem grupları üzerinde yürütülecek çalışmalar, incelenen ilişkileri daha geçerli verilerle ortaya koyabilecektir. Bununla birlikte, bu çalışmada örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisi ayrı ayrı ele alınmak üzere yola çıkılmış, ilgili literatürün işaret ettiği bir diğer ilişki olan işyeri yalnızlığının ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi de sınıştır. Gelecekteki çalışmalarda bahse konu değişkenler üzerinde yürütülecek aracılık etkisi ve çoklu regresyon sınamalarının ufuk açıcı bulgu ve tespitler sağlayabileceği düşünülmektedir.

Etik Beyan: Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Şırnak Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 31/12/2020 tarihli ve 2020/73 nolu toplantısında 73 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde AKAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar (lar) ına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50 2. Yazarın katkı oranı ise % 50'dir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement: Permission for this study was obtained from the Ethics Committee of Şırnak University with the decision number 73 at the meeting dated 31/12/2020 and numbered 2020/73 of the relevant board. In case of detection of a contrary situation, AKAD Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 50 %, 2nd author's contribution rate 50 %.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKÇA

- Acosta, H., Salanova, M., & Llorens S. (2014). How organizational practices predict team work engagement: The role of organizational trust. *Ciencia & Trabajo*, 14(Special Issue), 7-15. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2012_Acosta-Salanova-Llorens.pdf
- Altaş, S. S., & Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/62409>
- Arslan, A., Yener S., & Schermer, J. A. (2020). Predicting workplace loneliness in the nursing profession. *Journal of Nursing Management*, 28, 710-717. <https://doi.org/10.1111/jonm.12987>
- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.124>
- Baier, A. (1986). Trust and antitrust. *Ethics*, 96, 231-260. <https://www.jstor.org/stable/2381376>
- Baş, G. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 1(2), 17-36. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/210646>
- Ben-Zur, H. (2012). Loneliness, optimism, and well-being among married, divorced, and widowed individuals. *Journal of Psychology*, 146(1/2), 23-36. <https://doi.org/10.1080/00223980.2010.548414>
- Berlin, D. (2011). Sustainable consumers and the state: Exploring how citizens' trust and distrust in institutions spur political consumption. *Journal of Environmental Policy & Planning*, 13(3), 277-295. <https://doi.org/10.1080/09640568.2011.603207>
- Bhagchandani, R. K. (2017). Effect of loneliness on the psychological well-being of college students. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(1), 60. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.7.1.796>
- Bissola, R., & Carignani, A. (2007). *The role of trust in approaching e-government services: A comprehensive theoretical framework*. In S. Krishnamurthy, & P. Isaias (Eds.), IADIS International Conference E-Commerce 2007 (pp. 43-50). IADIS Press.

- Bozkurt, S., oban, ., & olakoglu, M. H. (2020). rgtsel güven düzeyi ve toksik liderlik davranışları ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 704-719. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1222801>
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/30350>
- Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Ernst, J. M., Burleson, M., Berntson, G. G., Nouriani, B., & Spiegel, D. (2006). Loneliness within a nomological net: An evolutionary perspective. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 1054-1085. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.11.007>
- een, A. R., & Cenkseven, F. (2007). Psychological well-being in predicting loneliness among university students. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 16(2), 109-118. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/50377>
- Daboval, J., Cornish, R., Phelps, L., & Rader, C. (2004, March 6). *Building trust in the small business: The manager's role*, CiteSeerX <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.523.5956&rep=rep1&type=pdf>
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Dar, O. L. (2010). Trust in co-workers and employee behaviours at work. *International Review of Business Research Papers*, 6(1), 194-204. <https://www.semanticscholar.org/paper/Trust-In-Co-Workers-and-Employee-Behaviours-At-Work-Dar/a9f759629a1ea5fc724dd56ab618ba868822b08a>
- Derin, N. (2011). *İşletmelerde geride kalan sendromu ve örgütsel güven*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Doğan, T., etin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık lği Trke formunun geerlilik ve güvenilirlik alışması [Adaptation loneliness at work scale into Turkish]. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277. <https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/is-yasaminda-yalnizlik-olcegi-toad.pdf>
- Doman, L. C., & Le Roux, A. (2012). The relationship between loneliness and psychological well-being among third-year students: A cross-cultural investigation. *International Journal of Culture and Mental Health*, 5(3), 153-168. <https://doi.org/10.1080/17542863.2011.579389>
- Dreeke, R. (2017). *The code of trust: An American intelligence expert's five rules to lead and succeed*, St. Martin's Press.
- Dussault, M., & Frenette, . (2014). Loneliness and bullying in the workplace. *American Journal of Applied Psychology*, 2(4), 94-98. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.95064>
- Erdil, O., & Ertosun, . 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. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
- Ergun zler, N. D., & Bozkurt Yıldırım, H. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 163-188. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/184927>
- Gerçek, M. (2017). Etik iklim ve örgütsel güvenin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51), 953-963. https://www.sosyalarastirmalar.com/cilt10/sayi51_pdf/6iksisat_kamu_isletme/gercek_merve.pdf

- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System* 97, 102446. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Günaydın, S. C. (2001). *İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenlerinin politik davranış algısı ve iş birliği yapma eğilimine etkisini inceleyen bir çalışma* (Yayın no: 106978) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Güripek, E., & Güzel, B. (2020). Psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, örgütsel güven ve işyerinde yalnızlık ilişkisi: Karşılıklı normu yaklaşımı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1915-1932. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.952>
- Hardin, R. (1996). Trustworthiness. *Ethics*, 107(1), 26-42. <https://doi.org/10.1086/233695>
- Humphrey, C. (2018). Trusting and mistrusting across borders. C. Humphrey (Ed.), *Trust and mistrust in the economies of the China-Russia borderlands* (pp. 9-36). Amsterdam University Press.
- Izgar, H. (2009). An investigation of depression and loneliness among school principles. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(1), 247-258. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ837781.pdf>
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227-234. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.11.001>
- Jones, K. (1996). Trust as an affective attitude, *Ethics*, 107, 4-25. <https://doi.org/10.1086/233694>
- Koçak Ö. E., & Yener S. (2019). Lidere güven algısının işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisinde psikolojik rahatlık algısının aracı rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, 26(3), 937-954. <https://doi.org/10.18657/yonveek.569344>
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *International Journal of Human Resource Management*, 23, 4265-4282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>
- Lau Dora, C., & Liden Robert, C. (2008). Antecedents of coworker trust: Leaders' blessings. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1130-1138. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1130>
- Matteucci, M. C., & Soncini, A. (2021). Self-efficacy and psychological well-being in a sample of Italian university students with and without specific learning disorder. *Research in Developmental Disabilities*, 110, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2021.103858>
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gul, S., & Bengül S. (2012). İş yeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/151017>
- Mohapatra, M., Madan, P., & Srivastava, S. (2020). Loneliness at work: Its consequences and role of moderators. *Global Business Review*, 33, 1-18. <https://doi.org/10.1177/0972150919892714>
- Muqodas, I., Kartadinata, S., Nurihsan, J., Dahlan, T., Yusuf, S., & Imaddudin, A. (2019). *Psychological well-being: A preliminary study of guidance and counseling services development of preservice teachers in Indonesia*. International Conference on Educational Psychology and Pedagogy, "Diversity in Education"(ICEPP 2019) (pp. 56-60). Atlantis Press.
- Mühl, J. K. (2014). *Organizational trust: Measurement, impact, and the role of management accountants*. Springer International Publishing.
- Özçelik, H., & Barsade S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Özçelik, H., & Barsade, S. (2011). Work loneliness and employee performance. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6. <https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/ambpp.2011.65869714>

- Özmen, M. (2020). İşyerinde yalnızlığı etkileyen örgütsel güven unsurlarının cinsiyete göre değişimi: Havalimanı çalışanları üzerine bir araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1) 77-88. <https://doi.org/10.18394/iid.605546>
- Payne, R. L., & Morrison, D. (2002). The differential effects of negative affectivity on measures of well-being versus job satisfaction and organizational commitment. *Anxiety, Stress & Coping*, 15, 231-244. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020707>
- Pedersen, E. O. (2015). An outline of interpersonal trust and distrust. In S. Liisberg, E. O. Pedersen, & A. L. Dalsgård (Eds.), *Anthropology & philosophy: Dialogues on trust and hope* (pp. 104-117). Berghahn Books.
- Pedersen, E. O., & Liisberg, S. (2015). Introduction. In S. Liisberg, E. O. Pedersen & A. L. Dalsgård (Eds.), *Anthropology & philosophy: Dialogues on trust and hope* (pp. 1-20). Berghahn Books.
- Peng J., Chen Y., Xia Y. & Ran Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104(2017), 510-515. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.020>
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel güven*. Pegem Akademi Yayınları.
- Promsri, C. (2018). Relationship between loneliness in the workplace and deviant work behaviors: Evidence from a Thai government bank. *Social Science and Humanities Journal*, 2(3), 352-357. <https://sshj.in/index.php/sshj/article/download/112/64>
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *The American Psychologist*, 26(5), 443-452. <https://doi.org/10.1037/h0031464>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14-23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2002). From social structure to biology: Integrative science in pursuit of human health and well-being. C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 1-20). Oxford University Press.
- Sayın, U. (2009). Güven: İşletmelerde algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı: Bir uygulama (Yayın no: 235774) [Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Sîrbu, A. A., & Dumbravă, A. C. (2019). Loneliness at work and job performance: The role of burnout and extraversion. *Psihologia Resurselor Umane*, 17(1), 7-18. <https://www.hrp-journal.com/index.php/pru/article/view/298>
- Siu, O-L. (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The role of organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 527-544. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.t01-1-00106>
- Solomon, R. C., & Flores F. (2001). *Building trust in business, politics, relationships, and life*. Oxford University Press.

- Şahin, A., Taşpınar, Y., & Eryeşil, K. (2012). *Kamu çalışanlarının lider algıları ve beklentileri: Konya ili örneği*. In M. Tekin (Ed.), 11. Ulusal işletmecilik kongresi (ss. 901-911). Aybil Yayınları.
- Şişman, M., & Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri (MEB şube müdürleri üzerinde bir araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/112985>
- Tabancalı, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 263-280, <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.66.15>
- Tabancalı, E., & Korumaz, M. (2014). İl eğitim denetmenlerinin iş yerinde yalnızlıklarının incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15, 31-40. https://mjer.penpublishing.net/makale_dosya/320
- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi (Yayın no: 249144) [Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Töremen, F., & Ersözlü, A. (2010). *Eğitim örgütlerinde sosyal sermaye ve yönetimi*. İdeal Kültür Yayıncılık.
- Uslu, O., & Şimşek, A. (2020). Çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansına etkileri. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 6-12. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1178667>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Wright, S. L. (2005). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. *Research on Emotion in Organizations*, 1, 123-142. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5)
- Wright, S. L. (2015). Coping with loneliness at work. A. Sha'ked, & A. Rokach (Eds), *Addressing loneliness: Coping, prevention and clinical interventions*. Taylor & Francis Group.
- Wright, S., Burt, C., & Strongman, K. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology* 35(2), 59-68. <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/2751>
- Wright, S., & Silard, A. (2020). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 1-22. <https://doi.org/10.1177/0018726720906013>
- Yılmaz, E. (2011). An investigation of teachers' loneliness in the workplace in terms of human values they possess. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5070-5075. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.303>
- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69. <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/137974-20130916164334-6.-makale.pdf>
- Yu, Y., & Choi, Y. (2014). Corporate social responsibility and firm performance through the mediating effect of organizational trust in Chinese firms. *Chinese Management Studies*, 8(4), 577-592. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2013-0196>
- Yüksel, M. Y., Özcan, Z., & Kahraman, A. (2013). Orta yaş öğretmenlerinin yalnızlıklarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 277-285. <http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/30.yuksel.pdf>
- Zhou, X. (2018). A review of researches workplace loneliness. *Psychology*, 9(5), 1005-1022. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.95064>