International Online Journal of Educational Sciences, 2015, 7(1), 172-189

iojes
www.iojes.net

International Online Journal of Educational Sciences

ISSN: 1309-2707

# Relationship between Supervisors' Loneliness at Work and Their Organizational Commitment

**Erkan Tabancalı[1] and Mithat Korumaz[2]**

[1, 2] *Yıldız Technical University, College of Education, Department of Educational Science, İstanbul, Turkey*

ARTICLE INFO

*Article History*:
Received 15.07.2014
Received in revised form 16.09.2014
Accepted 23.09.2014
Available online 01.03.2015

ABSTRACT

The aim of the study is to investigate regression level of loneliness at work to organizational commitment of supervisors. The study is a quantitative and suitable for relational model. 123 supervisors who work for Istanbul Guidance and Supervisory Board participate in the study. "Loneliness At Work Scale" and "Organizational Commitment Scale" are used to collect data. The result of the study indicates that supervisors' loneliness at work predicts significantly their commitment to organization. Besides, supervisors who don't have administrative duty have higher level of commitment significantly than supervisors who have administrative duty. Another result indicates that supervisors who have undergraduate level of education have higher level of organizational commitment than supervisors who have graduate level of education. According to these result, it is suggested that opportunities of supervisors to become more sociable should be supplied. And qualitative studies to get wider knowledge about supervisors' conditions of commitment and loneliness at work should be investigated.

© 2015 IOJES. All rights reserved

Keywords:
Supervisors, Loneliness at Work, Organizational Commitment

## Extended Summary

### Introduction

In 21st century, organizational paradigms have resuscitated in the light of the terms such as governance, collaboration, effectiveness and competition with the effects of post-modernist point of view. However, they seem to present a pradoxical intention, these terms culminates in new concepts for organizational paradigms such as original value, individual focus, social interaction and talent, meanings of which are being discussed lively today. Results and new terms take hold of all kinds of the organizations invariably. Hence, as open systems schools have got their shares as well. Changes have created such a deep effect that nowadays, necessity and functions of schools are being critically questioned. This unexpected result has forced schools to be the best on their hills. One of the most effective way of getting success is organizational commitment. Organizational commitment sounds so familiar with the organizational theories. But its meaning is being discussed nowadays.

The theory of organizational commitment includes two different point of views. The first one assumes organizational commitment as behavior. According to behavioral perspective organizational commitment is observable and measurable behavior. This perspective depends on the studies of Becker (1960) and Salancik (1977). The second perspective suggests commitment as an attitude towards organization. And it stresses the goals of the organization and individual's commitment to these goals (Blau and Boal , 1987). Etzioni (1961) and Kanter's (1968) studies form the basis of the perspective. The most common definition of organizational

[1] Corresponding author's address: Yıldız Technical University, Faculty of Education Istanbul, Turkey.
Telephone: +90 212 3834823
Fax :+902123834808
e-mail: tabanca@yildiz.edu.tr
DOI: http://dx.doi.org/10.15345/iojes.2015.01.015

© 2015 International Online Journal of Educational Sciences (IOJES) is a publication of Educational Researches and Publications Association (ERPA)

commitment has been made by Mowday, Steers and Porter (1979). They defined commitment consists of an individual to combine with the goal of organization and retention. This combination and retention includes three factors; perfect belief for organizational goals; readiness to work for organization; and willingness to become a part of the organization. Setting the fundamentals of organizational commitment both individual need to understand organizational goals, value, requirement and organizational structure take importance of individual's goals, value and needs (Morrow, 2011). Organizational commitment has three dimensions; affective, continuance and normative commitment (Allen and Meyer, 1990). Supervisors' organizational commitment is formed by many variables and has relationship between different variables. Socialization, organizational change, human resources, inter-personal relations are the main areas, school commitment are searched. But psychological variables are ignored such as sense of belonging, willingness, loneliness and well-being.

**Purpose**

Organizational commitment has been searched in many varying discipline from management to pyschology (Allen and Meyer, 1990; Balay, 2000; Brockner, Tyler and Cooper-Schneider, 1992; Morrow, 1983; Mowday, Steers and Porter, 1979; O'Reilly and Chatman, 1986; Weiner, 1982). Some of the research related to teachers' commitment to schools has been conducted as well (Balay, 2000; Celep and Mete, 2005; Hart and Willower, 1994; Hoy, Tarter and Kottkamp, 1991; Licata and Harper, 2001; Tsui and Cheng, 1999). Any of the research investigated on supervisors' commitment. And most of the research use individual variables such as gender, age and marital status. Psychological variable such as loneliness at work are ignored. So the main aim of this study is to determine relationship and regression level of supervisors' loneliness at work and organizational commitment. And the study aims to explain differences between supervisors' commitment according to their graduation level and their administrative duty.

**Method**

In this quantitative research, relational model is utilized. Major purpose of relational research is to clarify our understanding of important phenomena by identifying relationships among variables. (Fraenkel and Wallen, 2009). This study sets out to explore relationship and regression level of supervisors' loneliness at work and organizational commitment and supervisors' commitment according to their graduation level and their administrative duty.

123 supervisors serve for İstanbul Guidance and Supervisory Board participate voluntarily in the study. 32 of these supervisors have an administrative duty in their region and 91 of them don't have any administrative duty. At the same time 108 of the supervisors held bachelor degree and 15 of them held graduate level.

"Loneliness at Work Scale" developed by Wright, Burt and Strongman (2006) and "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer and Allen (1997) are the main tools of data collection. The questionnaires consist of five-point Likert scale ranging from "strongly agree" to "strongly disagree."

For the purpose of analyses of the collected data, the statistical software package SPSS for windows is used for all data entry and further statistical analyses. Prior to conducting any statistical tests, the test of normality was carried out and the required conditions were met to run statistical analysis on the data. Statistical procedures included descriptive statistics, independent samples t-test, pearson correlation and multiple regression analysis. In the interpretation of the findings, the significance level of 0.5 for the p value was taken as the valid cut-off point.

**Results**

Pearson-product moment correlations coefficients were calculated to find out relationship between supervisors' loneliness at work and their organizational commitment. After finding significant relationship, multiple lineer regression analysis was run to test the regression level of supervisors' loneliness at work to their organizational commitment. Additionally in order to find out whether there is a significant difference in supervisors' commitment on the basis of their last degree they held and administrative duty, independent samples t-test was run.

Researchers generally agree there are three "foci" used to classify types of organizational commitment. The three types of commitment are affective, continuous, and normative commitment According to the results of multiple regression analysis for affective commitment, the dimensions of loneliness at work emotional deprivation and lack of social companionship predict significantly affective commitment of supervisors. Another dimension is continuous commitment which is predicted by emotional deprivation and lack of social companionship dimensions of loneliness at work. And the last result shows that both emotional deprivation and lack of social companionship predict normative commitment dimension significantly. Another question tried to be solved whether there is significant difference in supervisors commitment on the basis of their last degree they held and administrative duty. The result of independent sample t-test indicates that there are significant differences in supervisors' commitment in all of the dimensions (affective, continuous, and normative commitment) according to their administrative duty. Another significant difference is found out in the dimension of affective commitment according to supervisors' last degree they held.

**Discussion and Conclusion**

Loneliness at work addresses an individual emotional perception. And it can be explain as a result of some organizational and individual process. Hence it is really difficult to determine exactly what is the reason and the results of the loneliness at work. Organizational commitment presents the same datum.

Supervisors' affective commitment contains their characteristics and perceptions towards supervision. And it addresses their support to the goals of Guidance and Supervisory Board (Mir et al., 2002). Yung, Worchell and Woehr (1998) and Lyons, Duxbury and Higgins (2006) suggest that organizational commitment for the ones who work in public organizations is effected by their inner thoughts and perceptions. Besides, Canipe (2006) states that there is a significant and positive relationship between organizational support and social network at the workplace. Continuous commitment is explained as supervisors' preferences to keep on working for their organization and their needs to stay in their workplace (Sezgin, 2010). Weng, McElroy, Morrow and Liu (2010) suggest that supervisors' continuous commitment become stronger and stronger via social networks at workplace but career expectations can be defined as fundamental determinants as continuous commitment. Normative commitment of the supervisors can be explained as the combination of an individual values and organizational values. Ensuring normative commitment means to have individuals ready to keep their commitment for a long time. Chovwen (2012) addresses normative commitment as a upper degree of other dimensions of the organizational commitment. McDonald and Gandz (1991) state that in case of consolidation of individual and organizational expectation normative commitment becomes stronger naturally. Elizur and Koslowsky (2001) stress that organizational values and principles appear and expand via organizational networks. Hence social support and network can be accepted vital organizational units.

The other focus of the study indicates that there are significant differences in supervisors' commitment in all of the dimensions (affective, continuous, and normative commitment) according to their administrative duty and in the dimension of affective commitment according to supervisors' last degree they held. Izgar (2008) states in his study that educational administrators' organizational commitment is considerably high in all dimensions. These results of the study can be explained as over work load of the supervisors who have administrative duty. So their satisfaction and commitment might be effected by this over work load of the supervisors.

Finally with the help of the results of the study that can be said that supervisors social networks in other words their loneliness at the work place effects their organizational commitment. So to increase supervisors' organizational commitment, their loneliness should be decreased dramatically. And literature needs studies about loneliness and supervisors which ensure deeper understandings for researchers. Hence new studies about loneliness and supervisors should be investigated.

# Maarif Müfettişlerinin İş Yerinde Yalnızlıkları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**Erkan Tabancalı[1] ve Mithat Korumaz[2]**

[1, 2]*Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü*

MAKALE BİLGİ

*Makale Tarihçesi*:
Alındı 15.07.2014
Düzeltilmiş hali alındı 16.09.2014
Kabul edildi 23.09.2014
Çevrimiçi yayınlandı 01.03.2015

ÖZ

Araştırmanın amacı maarif müfettişlerinin iş yerinde yalnızlık durumlarının, örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisini ve yordama düzeylerinin belirlenmesidir. Çalışma ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiş nicel bir araştırmadır. Araştırmaya İstanbul Rehberlik ve Denetim başkanlığına bağlı olarak görev yapan 123 maarif müfettişi katılmıştır. Araştırmanın verileri "İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin örgütsel bağlılıklarının, iş yerinde yalnızlık durumları tarafından yordandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra yöneticilik görevi olmayan maarif müfettişlerinin yöneticilik görevi olan maarif müfettişlerine nazaran örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu ve lisans düzeyinde öğrenim almış maarif müfettişlerinin, lisan üstü eğitim almış maarif müfettişlerine nazaran duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak tüm maarif müfettişlerinin iş yerinde sosyal ilişki kurma ihtiyacını karşılayabilecek olanakların sağlanmalıdır. İş yerinde yalnızlıklarına ilişkin derinlemesine bilgi sağlayacak olan nitel çalışmaların yapılmasına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

© 2015 IOJES. Tüm hakları saklıdır

Anahtar Kelimeler:
Maarif Müfettişleri, İş Yerinde Yalnızlık, Örgütsel Bağlılık

## Giriş

21. yüzyılın örgüt paradigması yönetişim, küreselleşme, izolasyon, rekabet ve etkililik gibi kavramların etkisinde post-modernist bakış açısıyla şekillenmektedir. Söz konusu bu kavramlar örgüt paradigmasında özgün değer, birey odaklılık, sosyal etkileşim ve yetenek gibi anlamları yeniden tartışılan olguları bir sonuç olarak ortaya çıkarmakta ve bu örgütsel paradigma değişikliğinden istisnasız tüm örgütler payına düşeni almaktadır. Bu nedenle yeni örgütlerin bireylerden beklentileri yetkinlik sahibi olmaları, örgütün amaçlarını gerçekleştirecek özgün değeri üretmeleri, ürettikleri özgün değerin mükemmellik düzeyini yakalamış olması ve aynı zamanda tatmin edici sosyal ilişkiler kurmalarıdır. Yerine getirilecek örgütsel amaçların yanı sıra bireyin amaçlarına da ulaşılması ve örgütün amaçları ile bireyin amaçlarının eş güdümlenmesi gerekmektedir. Örgütlerin, amaçlarına ulaşmak için beklentisinin bu denli yüksek olması örgütlerdeki yetkin, yaratıcı ve yüksek performanslı bireylerin sayısını arttırmaktadır. Bu durumda belirtilen niteliklere sahip bireylerin örgüte kazandırılması ve örgütte kalmalarının sağlanması için gösterilecek örgütsel çabanın istikameti de değişmeye başlamıştır. Bireye odaklanmış bakış açısı bireyin ihtiyaçlarını da en az örgütün ve bireyin amaçları kadar önemli hale getirmiştir. İş yaşamının ve örgütlerde etkililiğin ve niteliğin arttırılması son yıllarda üzerinde durulan önemli konulardan biridir. Bu doğrultuda yapılan çalışmaların odağı ise örgütlerin özgün değer kaynağı olan insandır (Tabancalı ve Korumaz, 2014). Bireylerin örgüt içi etkililiklerinin sürdürülebilir bir biçimde arttırılması ve halihazırda örgütün sahip olduğu etkili ve yetenekli bireylerin örgütten ayrılmalarını engellemenin en etkili yollarından biri bireylerin örgütsel bağlılıklarının arttırılmasıdır (Kaya ve Selçuk, 2007).

Örgütsel bağlılığın tanımı da yeni örgüt paradigması çerçevesinde yeniden düşünülmelidir. Zira yeni paradigma örgütlerin bireylere yönelik beklentilerini farklılaştırırken aynı zamanda bireylerin örgütten beklentileri de farklılaşmaktadır. Bilginin, örgütsel dinamiklerin ve örgütün yapısının daimi bir değişim içerisinde oluşu, yeni tanımlamaların gerekçelendirilmiş bir biçimde açıklığa kavuşturulmasını da gerekli kılmaktadır (Özdemir,1997). Ogbanna ve Harris (2000)'e göre örgüt bağlamında yapılan bilimsel

[2] Sorumlu yazarın adresi: Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye
Telefon: +902123834820
Faks: +902123834808
e-posta: tabanca@yildiz.edu.tr

© 2015 International Online Journal of Educational Sciences (IOJES) is a publication of Educational Researches and Publications Association (ERPA)

çalışmaların her biri yeni bir kavram ya da yeni bir açıklama getirmiştir. Bu öngörülemeyen genişleme aynı zamanda var olan kavramları yeni kalıpların (tanımlamaların) içine itmiştir. Yapılan araştırmalar artık örgütsel bağlılığın sağlanmasında tek yol maddi imkanları işe koşmak olmadığını göstermektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007, 56). Dolayısıyla günümüzde örgütsel bağlılığın birbirinden çok bağımsız etmenler tarafından şekillendirildiği söylenebilir. Örneğin bugünün çalışanlarının doğdukları ve yetiştikleri dönemin özelliklerine göre birbirleriyle ortak fakat diğer kuşaklardan farklı özellikler taşımalarının, bireylerin örgüt içi davranış örüntülerini etkilediği varsayılmaktadır. Keleş (2011)'in kuşaklara ilişkin yaptığı sınıflama ve açıklamalara göre; "Baby Boomers" kuşağı (1946-1964) oldukça gelenekseldir ve işine, çalıştığı kuruma yüksek düzeyde bağlılık göstermektedir; X kuşağı (1965-1979) yöneticiye sadık, iş yaşamında tutarlı ve kanaat duyguları yüksek olmasına rağmen daima daha iyi iş imkanları aramaktadır; Y kuşağı (1980-1999) birden fazla işi aynı anda yapabilmekte ve iyi yönetildiklerinde zengin bir yetenek kaynağı olmaktadır, aynı zamanda bu kuşak sosyal ilişkilere çok önem vermektedir; Z kuşağı (2000-2021) ise sorgulayıcı davranmakta, farklı bakış açılarına sahip ve sürekli daha iyi şartları aramaktadır. Bu sınıflama aynı zamanda bireylerin örgütten beklentilerinin ve ihtiyaçlarının da aynı oranda farklılaşabileceğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Farklı kuşaklara ait olmanın getirdiği özelliklerin yanı sıra örgütsel bağlılığın beş nedenden dolayı örgütler ve bireyler için hayati bir öneme sahip hale geldiği söylenebilir. Bu etmenler; İşi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama; iş doyumu, motivasyon ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar; özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin rolüne ilişkin özellikler; yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi bireysel değişkenler; örgütsel bağlılık kestiricilerini tanımadır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığın önemi, değişen örgüt paradigması ve ortaya konulmuş bireysel farklılıklar aynı zamanda bireyin örgüt içerisindeki sosyal ilişkilere ilişkin algılarının da farklılaşmış olabileceğine dair kuşkuları beraberinde getirmektedir. Bireyin değişen sosyal ilişki algısı, örgüt içi sosyal ağlar, izolasyon, duygusal yoksunluk, sosyal kabul gibi etmenlerin de farklı anlamlara büründüğü ve doğrudan ya da dolaylı olarak bireyin örgütsel bağlılığını etkilediği varsayımını güçlendirmektedir. Günümüzde çalışanların örgütlerinin hedeflerini benimsemeleri ve bu hedefler doğrultusunda adanmış bireyler haline gelmeleri bireylerin bulundukları çevrede tatmin edici sosyal ilişkiler kurmaları ya da kuramamalarına göre değişkenlik gösterebilecektir. Bu doğrultuda önce örgütsel bağlılık ardından da iş yerinde yalnızlık kavramları ilgili alan yazın çerçevesinde açıklanmaya çalışılmış ve aralarındaki muhtemel ilişki irdelenmeye çalışılmıştır.

**Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmalar 1950'li yıllara dayanmaktadır. Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968) ve Saunders (1956) çalışmaları bağlılık alan yazınının temellerini oluşturmaktadır. Ancak bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalarda ilk uygulama verileri 1970'li yıllarda ilgili alan yazındaki yerini almaya başlamıştır. Kırk yılı aşkın bir zaman zarfında bağlılık kavramı örgütsel davranış çalışmalarında kariyer, örgüt, değerler, kimlikleştirme, mesleki davranışlar, işe katılım, iş doyumu, adalet ve örgütsel vatandaşlık gibi kendisiyle ilgili olduğu varsayılan kavramlar bağlamında incelenmiştir (Marrow, 2011; Reilley ve Orsak, 1991).

1970'lerden bugüne bağlılık alan yazını iki temel bakış açısı üzerine odaklanmıştır. Bu bakış açılarından ilki örgütsel bağlılığın bir davranış olduğuna ilişkindir. Davranışsal yaklaşıma göre bağlılık gözlenebilir, ölçülebilir bir davranış örüntüsünden ibarettir. Bu bakış açısı daha çok Becker (1960) ve Salancik'in (1977) çalışmalarına dayanmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili ikinci bakış açısı ise tutumsal bir yaklaşımla bağlılığı açıklamaya çalışmaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık bireyin zihin ve duygularıyla ilgilidir. Bu bakış açısına göre bireyin, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için örgütte kalma isteği olarak açıklanmaktadır (Blau ve Boal, 1987). Etzioni (1961) ve Kanter'in (1968) çalışmalarının örgütsel bağlılığın tutumsal bakış açısıyla açıklanmasının temellerini oluşturduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili en geniş kabul gören kavramsallaştırmayı Mowday, Steers ve Porter (1979) yapmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık, bireyin bir örgütle özdeşleşmesi ve o örgüte dahil olmasını kapsar. Bu dahil olma üç etmeni içermektedir; a) örgütün hedef ve değerlerini kabul etme ve tam bir inanç; b)örgütü adına büyük bir çaba sarf etme isteği; c) örgütün bir üyesi olarak kalmaya güçlü bir istekliliktir. Örgütsel bağlılığın sağlanması için bireyin, örgütün amaçları, değerleri ve ihtiyaçlarını anlaması kadar örgüt içinde bireyin amaçları, değerleri ve ihtiyaçlarının da anlaşılmasına imkan verecek bir yapının var olması gerekmektedir (Morrow, 2011).

Örgütsel bağlılığı tanımlaya yönelik farklı bakış açılarına ait çok sayıda açıklamayı şu şekilde sunmuştur; Örgütsel bağlılık, bireyin kendisini örgütün amaçları ve değerlerine adaması ya da çok güçlü bir inanca sahip olmasını ifade eder (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974; Merriam-Webster, 1999); Çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Schermerhorn ve diğerleri,1994, 144; Akt.Gündoğan 2009); Bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir (Balay, 2000, 21). Sonuç olarak örgütsel bağlılık, "çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi" olarak açıklanmıştır (Gündoğan, 2009, 1). Örgütsel bağlılığın üç farklı alt boyutu bulunmaktadır; Bunlar duygusal bağlılık (affective), devam bağlılığı (continuance) ve normatif bağlılıktır (normative) (Allen/Meyer, 1990: 3). Duygusal bağlılık kişilik özellikleri ve yapılan işle ilgili tutumsal özellikleri içerir ve örgütsel hedefleri desteklemede işgörenlerin gönüllülüğünü ifade eder (Mir, Mosca ve Joseph, 2002, 190). Normatif bağlılık, örgütün sahip olduğu misyonu, vizyonu, politikası ve yaklaşımlarıyla uyum içerisinde olan içselleştirilmiş bireysel inançları kapsar. Normatif bağlılık bireylerin örgüte duyduğu sadakatin sosyalleşme ve kurum kültürünün temelini oluşturduğuna vurgu yapar. Bireyin ve örgütün hedeflerinin yanı sıra değerlerinin uyumlu bir biçimde örgütteki kimliği oluşturması süreciyle ilgilidir (Wiener, 1982). Devam bağlılığı ise bireyin farklı değişkenlerin etkisiyle örgütte kalma isteğini kapsar. Buna göre birey örgüte yatırım yaptığından, çalışma arkadaşlarıyla kuruduğu sosyal ilişkilerden, özlük haklarından, kariyerinden, başka bir örgütte daha iyi şartları elde etmenin belirsizliğinden dolayı birey örgüte karşı devam bağlılığına sahiptir (Durna ve Eren, 2005, 211-212). Bu üç bağlılık unsuru, çalışanları örgüte bağlayan ve bireylerin ayrılma ya da kalma kararlarını etkileyen psikolojik bir durumu yansıtır (Obeng ve Ugboro, 2003, 84; Akt. Durna ve Eren, 2005, 212 ).

Örgütsel bağlılık, birbirinden farklı değişkenler tarafından etkilenmekte veya pek çok değişkenle ilişkili bir hali içermektedir. Örgütsel bağlılığa etki ettiği varsayılan değişkenlere ilişkin yapılan boylamsal çalışmalarda, sosyalleşme, örgütsel değişim, insan kaynakları uygulamaları, bireyler arası ilişkiler ve işgören örgüt ilişkileri bağlamında örgütsel bağlılığa etki eden değişkenler incelenmiştir (Morrow, 2011). Örneğin sadakat ve motivasyon, örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkili olabileceği öngörülen kavramlardır. Fakat sadakat ve bağlılık güçlü bir bağlanmayı ifade etse de aralarında derin bir farklılık vardır. Sadakat tek taraflı bir duyguyu ifade eder. Ayrıca sadakat güç ve saygı duymak ile ilgilidir (Makwa, Uys ve Vermaak, 1992). Örgütsel bağlılık temelde bireysel değişkenler, iş deneyimi ve örgütsel değişkenlerin etkisi altında şekillenmektedir (Allen ve Mayer, 1990; Brewer ve Lok, 1995; Lee ve Henderson, 1996; Steers, 1997; Willams ve Henzer, 1986). Bireysel değişkenler yaş, eğitim, cinsiyet, medeni hal ve başarı ihtiyacı gibi unsurları işaret ederken, iş deneyimi liderin etkisi, gruba yönelik tutum, bireysel sosyal yapı ve örgüte verilen değeri kapsamaktadır. Örgütsel değişkenler ise işin güçlüğü, yönetim ve liderlik, örgütsel adalet, rol belirsizliği ve çatışması, sosyalleşme fırsatları ve performansa ait geri bildirimleri içerir (Morrow, 2011). Aynı zamanda örgütsel bağlılık, iş doyumu ve algılanan örgütsel desteğin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşin karakteristik özellikleri ve örgütsel bazı değişkenler iş doyumu ve algılanan örgütsel destek ile dolaylı yoldan örgütsel bağlılığa etki etmektedir (Landsman, 2008).

Örgütsel bağlılığın düzeyini etkileyen pek çok unsurun varlığından bahsetmek mümkünken, bu olguyu önemli yapan esas etmenin örgütsel bağlılığın ortaya çıkaracağı örgütsel sonuçlardan kaynaklandığını söylemek mümkündür. Örgütsel bağlılığı olan bireylerin uyumlu, iş doyumlarının yüksek, üretken, daha yüksek sadakat ve sorumluluk içerisinde çalışmaları beklenmektedir (Balcı, 2003). Örgütsel bağlılığın aynı zamanda bireylerin gönüllülük esasına uygun bir şekilde örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç oluşturması, beklenen performansın yükselmesi sonucunu doğurmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyinin arttırılması iş devamsızlığının ve işgücü devrinin azalmasını sağlamanın yanında bireylerin içsel olarak güdülenmesi, iş doyumunun artması ve katılımı arttırmaktadır. Paralel olarak örgüte bağlılığın yüksek performans ve üretkenlik ile sonuçlandığı söylenebilir (Cohen, 1993; McNeese-Smith, 1995; Price ve Muller, 1986; Reilley ve Orsak, 1991; Sorrentino, 1992). Örgütsel bağlılığın, bireylerin hedefe bağlılık, hedeflerin erişilebilirliği ve hedef ilerlemesi bağlamında değerlendirilmesi sonucunda bireyin hedefleri ile örgütün hedeflerinin eşgüdümlenmemesi halinde örgütsel bağlılığın zayıflayacağı ve buna bağlı olarak iş doyumu, performans ve katılım düşerken ayrılma, iş gücü devri ve izolasyon artacaktır (Obeng ve Ugboro, 2003).

**İş Yerinde Yalnızlık**

Yalnızlıkla ilgili ilk çalışma, psiko-analitik çalışmalardan biri olarak kabul edilen ve Fromn-Reichman'ın "Lonileness" (1959) başlıklı çalışmasıdır. Yalnızlığı bireyin kendi dünyasından anlamlandırdığı imgelemler olarak ortaya koyan Moustakas'ın (1961) "Lonileness" ve Rogers'ın (1961) "On Encounter Groups" başlıklı çalışmaları fenomenolojik ve varoluşçu bir bakış açısı sunmaktadır. 1970 öncesi yalnızlıkla ilgili yapılan, uygulamaya dayanan bilimsel çalışmalar daha çok anormal bilişsel süreçler ve narsizm, psikopatoloji ve alkolizmle bağıntılı olarak yalnızlığı incelmiştir. Peplau ve Perlman'a (1982) göre yalnızlık, bireyin sosyal ilişkilerden beklediği ve elde ettiği ilişki düzeyi arasındaki farkı ifade etmektedir. Nedeni ve belirtilerine göre farklı şekillerde ifade edilebilecek olan yalnızlık, depresyonun eşlik ettiği (Derin yalnızlık), bireyin kendini bir topluma, gruba veya yaşadığı topluma ait hissetmemesi (Sosyal ve ilişkisel yalnızlık), normal ortamlarda ruhsal beklentilere karşılık bulamayan, yakın ve özel ilişkilerden yoksunluk (Duygusal yalnızlık) ve dışarıya yansıtılmayan yalnızlık duygusu (Gizli yalnızlık) olarak farklı alt başlıklarda incelenmiştir (Yaşar, 2007).

Yalnızlığın, aynı anda birden fazla bireysel, sosyal, örgütsel ve paradigmatik değişkenle ilişkili olması yalnızlığın neden-sonuç ilişkisinin doğrusal bir biçimde anlaşılmasını ve incelenmesini zor bir süreç haline getirmektedir. Birbirinden bağımsız faktörlerle ilişkisi açıklanmaya çalışılan yalnızlıkla ilgili yapılan çalışmalar; evli bireylerin kendilerini bekar olan bireylere göre daha az yalnız hissettikleri (Berg, 1981; Carr ve Schellenbach, 1993; Creecy, 1985; Lynch, 1977; Sears, 1991;Weiss, 1973); eşlerini kaybetme durumunda kadınların bağlılık ve şefkat hissine sahip oldukları için erkeklere göre daha yalnız hissettikleri (Acorn ve Bampton, 1992; Carr and Schellenbach, 1993; Creecy, 1985; Dugan ve Kivett, 1994; Holmen, 1992; Rodgers, 1989; Rokach, 1989); genel olarak yalnızlık duygusunun kadınlar tarafından daha fazla hissedilmesine rağmen, yalnızlık durumunda daha nitelikli sosyal ilişki arayışında olan erkeklerin daha kırılgan oldukları (Acorn, 1992; Baurn, 1982; Rodgers, 1989; Weiss, 1973); yalnızlığın en güçlü şekilde genç yaşlarda ve yaşlılık döneminde hissedildiği (Berg, 1981; Dugan ve Kivett, 1994; Rodgers, 1989; Sears, 1991); eğitim düzeyiyle birlikte yalnızlığın azaldığı ve daha üst düzey görevlerde bulunanların daha az yalnızlık yaşadıkları (Özkörükçügil, 1998); yalnızlığın yöneticilik görevi olan bireylerde daha fazla yaşandığı (Tabancalı ve Korumaz, 2014) sonuçlarını sunmaktadır. İş yerinde yalnızlık genel anlamda yalnızlık alan yazınıyla yakında ilgili olmasına rağmen bazı noktalardan birbirinden ayrılmaktadır. İşyerindeki yalnızlık; daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder (Yılmaz ve Aslan, 2013). Bireyin iş yerindeki yalnızlığı, psikolojik iyi olma halini olumsuz etkilediği gibi iş performansının düşmesine neden olmaktadır (Gumbert ve Boyd, 1984).

İş yerinde yalnızlıkla (eğitim örgütleri bağlamında) ilgili yapılan çalışmaların (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009; Izgar, 2009; Mercan vd., 2012; Şişman ve Turan, 2004; Tabancalı ve Korumaz, 2014; Yılmaz ve Aslan, 2013; Yüksel, Özcan ve Kahraman, 2013; Wright, Burt ve Strongman, 2006) çoğunda yalnızlık literatürü iki ana başlıkta incelenmiştir, bunlardan ilki sosyal yalnızlık ve diğeri ise duygusal yalnızlıktır. Sosyal yalnızlık bireyin diğer örgüt üyeleriyle sosyal ilişkilerinin çok zayıf olması yada olmaması ve ya bireyin kendisini kabul edecek bir sosyal yapıyı bulamamasıdır (Şişman ve Turan, 2004). İş yerinde yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu, çalışanın iş yerindeki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliğini kapsamaktadır. Bu alt boyut iş yerindeki ilişkilerin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanabilir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). İş yaşamında ortaya çıkan duygusal yoksunluk çalışanın kendini diğer çalışanlara karşı kapatması, duygu ve düşüncelerini diğer çalışanlarla paylaşmaktan kaçınması, çalışma arkadaşlarının kendini anlamayacağını düşünmesi olarak tanımlanabilir (Mercan vd., 2012).

İş yerinde yalnızlık duygusu, bireysel ve örgütsel hedefler arasındaki denge durumunun zayıflamasına neden olurken aynı zamanda çalışanın iş veriminin düşmesi ve iş doyumunun azalması; iş yerinde performansını yeterli düzeyde sergileyemeyen çalışanların başarısızlık duygusuna kapılması ve kendini yetersiz görmesi; iş doyumunun azalması; yarışmacı tutum, çalışma arkadaşları desteği, iş dışı destek, yönetici desteği, iş yükü, korku iklimi, topluluk ruhu, iş doyumu, algılanan iş stresi, örgütsel bağlılık, yaşam doyumu gibi sonuçlara yol açabilmektedir (Wright, 2005; Akt. Mercan vd. 2012).

Örgütsel bağlılık son yıllarda hem Türkiye'de (Balay, 2000; Balcı, 2000) hem de yurt dışında Allen ve Meyer, 1990;; Becker, Billings, Eveleth ve Gilbert, 1996; Karrasch, 2003; Morrow, 1983; Mowday, Steers ve Porter, 1979; O'Reilly ve Chatman, 1986; Somers ve Birnbaum, 2000; Weiner, 1982), birçok disiplinde ele

alınan önemli bir araştırma konusu olmuştur. Buna paralel olarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yapılan pek çok çalışma da (Balay, 2000; Celep ve Mete, 2005; Hart ve Willower, 1994; Hoy ve Hannum, 1997; Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Licata ve Harper, 2001; Tarter, Hoy ve Kottkamp, 1990; Tsui ve Cheng, 1999) bulunmaktadır. Ancak yapılan çalışmalar incelendiğinde maarif müfettişlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin çalışmaların (Kaya, 2009; Nartgün, Argon ve Göksoy, 2012) sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılıkla ilgili yapılmış çalışmaların daha çok yaş, cinsiyet, medeni hal ya da deneyim gibi bireysel değişkenlere göre incelendiği fakat bireyin psikolojik özelliklerinin göz ardı edildiği görülmektedir. Halbuki örgütsel bağlılık güçlü bir duygusal ve tutumsal yapıyı işaret etmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı bu çalışmanın temel amacı maarif müfettişlerinin iş yerinde yalnızlık durumlarının, örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisini ve yordama düzeylerinin belirlenmesidir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır;

1. Maarif müfettişlerinin iş yerinde yalnızlık durumları maarif müfettişlerinin örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
2. Maarif müfettişlerinin örgütsel bağlılıkları, yönetici olup olmama ve öğrenim seviyesi değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

## Yöntem

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde kurgulanmış nicel bir araştırmadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni maarif müfettişlerinin örgütsel bağlılıkları, bağımsız değişkenini ise Maarif müfettişlerinin iş yerinde yalnızlık durumları ve yönetici olup olmama ve öğrenim seviyesini kapsayan bireysel değişkenler oluşturmaktadır.

### Araştırmanın Evreni

Araştırma verilerinin toplanması için İstanbul'da görev yapan tüm maarif müfettişlerine ulaşılmış ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 123 maarif müfettişi ölçek sorularını yanıtlamıştır. Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim öğretim yılında İstanbul Rehberlik ve Denetim başkanlığına bağlı olarak görev yapan 123 maarif müfettişi oluşturmaktadır. Araştırmanın devam ettiği dönemde, 24 Mayıs 2014 tarihli resmi gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Denetim Başkanlığı İle Maarif Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinde daha önce il eğitim denetmeni olarak tanımlanan görevlilerin isimleri "maarif müfettişi" olarak değiştirilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada yer alan katılımcılar maarif müfettişi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmaya katılan maarif müfettişlerinin 32'sinin (%26) yöneticilik (Teftiş grup başkanlığı kastedilmiştir) görevi bulunurken 91'inin (%74) yöneticilik görevi bulunmamaktadır. Ayrıca katılımcı maarif müfettişlerinin 108'i (%88) lisans mezunu iken 15'i (%12) lisansüstü eğitim mezunudur.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, "iş yaşamında yalnızlık ölçeği" ve "örgütsel bağlılık" ölçekleriyle toplanmıştır. Ölçeklere ilişkin detaylı bilgi aşağıda sunulmuştur.

**İş yaşamında yalnızlık ölçeği.** Araştırma amacına uygun olarak maarif müfettişlerinin iş yerinde yalnızlık durumları, Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilmiş ve Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçe' ye uyarlanmış, "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" (İYYÖ) ile toplanmıştır. Ölçek iki boyuttan oluşmaktadır. İlk 9 madde "Duygusal Yoksunluk" alt boyutunu, son 7 madde ise "Sosyal Arkadaşlık" alt boyutunu ölçmektedir. Ölçekte ters puanlama gerektiren maddeler (5, 6, 10, 11, 12, 14, 15, 16) bulunmaktadır. Ölçeğin tümü için güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha .91, duygusal yoksunluk alt boyutu için .87 ve sosyal arkadaşlık alt boyutu için .83'tür. Ölçeğin tümü için alınabilecek puan 16-80 arasında değişmekte ve yüksek puanlar iş yaşamında artan yalnızlığı göstermektedir. Ölçeğin kullanıldığı farklı çalışmalarda da ölçeğin tümü için güvenirlik katsayısı .85 ve .93 arasında değerlerde hesaplanmıştır (Mercan vd., 2012; Yılmaz ve Aslan, 2013). Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından yapılan ölçeğin uyarlanması çalışmasında öz değeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın %51'ini açıklayan ölçeğin özgün formuna uygun şekilde iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçekte bulunan tüm maddelerin faktör yükleri .30'un üzerinde olduğunda ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan duygusal yoksunluk alt boyutu (1-9. maddeler) faktör yükleri 0.39-0.83 arasında değişmekte ve bu alt

boyut toplam varyansın %27.51'ini açıklamaktadır. Sosyal arkadaşlık alt boyutunun (10.-16. maddeler) faktör yükleri ise 0.54-0.79 arasında değişmektedir ve bu faktör toplam varyansın %23.88'ini açıklamaktadır.

**Örgütsel bağlılık ölçeği.** Araştırmanın bağımlı değişkeni olan il eğitim denetmenlerinin örgütsel bağlılıkları, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Pelit, Boylu ve Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış, "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (ÖBÖ) ile toplanmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar "Duygusal Bağlılık" (1,2,3,4,5,6,7. maddeler), "Devam Bağlılığı" (8,9,10,11,12,13,14. maddeler) ve "Normatif Bağlılıktır" (15,16,17,18,19,20. maddeler).Ölçeğin tümü için güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha .87, duygusal bağlılık alt boyutu için .90, devam bağlılığı için .79 ve normatif bağlılık için ise .80 bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için alınabilecek en düşük puan 20 ve en yüksek puan 100 arasında değişmekte ve yüksek puanlar örgütsel bağlılığın arttığını göstermektedir. Ölçeğin daha önce kullanıldığı çalışmalarda ölçeğin tümü için güvenirlik katsayısı .85 ve .82 arasında değerlerde hesaplanmıştır (Pelit, Boylu ve Güçer, 2007, 2007a). Allen ve Mayer (1997) tarafından yapılan çalışmada öz değeri 1'in üzerinde olan ölçekteüç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçekte bulunan tüm maddelerin faktör yükleri .30'un üzerinde olduğunda ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan duygusal bağlılık alt boyutu (1-7. maddeler) faktör yükleri 0.45-0.82 arasında değişmekte ve bu alt boyut toplam varyansın %58.8'ini açıklamaktadır. Devam bağlılığı alt boyutunun (8.-14. maddeler) faktör yükleri ise 0.39-0.67 arasında değişmektedir ve bu faktör toplam varyansın %25.8'ini açıklamaktadır. Normatif bağlılık alt boyutunun (15-20. maddeler) faktör yükleri ise 0.47-0.67 arasında değişmektedir ve bu faktör toplam varyansın %15.4'ünü açıklamaktadır.

**Verilerin Analizi**

Maarif müfettişlerinin iş yerinde yalnızlık durumlarının, örgütsel bağlılıklarını yordama düzeylerinin belirlenmesi için önce basit doğrusal korelasyon tekniklerinden pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunun belirlenmesinin ardından çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Önce korelasyonun hesaplanması regresyon analizine başlamanın önkoşulu olarak kabul edilmektedir. En genel ifadesi ile sosyal bilimlerde yordayıcılık tam anlamıyla değişkenler arası ilişkinin belirlenmesine imkan vermeyebilir. Çünkü sosyal bilimlerde değişkenler arasında probabilistik bir ilişki söz konusudur. Ancak bu ilişkiye rağmen yordama bir değişkendeki değişikliğin diğer bir değişkende meydana getireceği değişimin tahmin edilmesini kapsamaktadır (Baykul ve Güzeller, 2014). Bunun yanı sıra maarif müfettişlerinin örgütsel bağlılık ve iş yerinde yalnızlık durumlarının öğrenim seviyesi ve yöneticilik görevi olup olmamasına göre farklılaşma düzeyleri ilişkisiz örneklemler için t-testi ile sınanmıştır. Verilerin dağılımlarının normalliği Kolmogrov Smirnov testi ile sınanmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

## Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine ilişkin yapılan istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak araştırmaya katılan maarif müfettişlerinin iş yerinde yalnızlık ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanların betimsel değerleri analiz edilmiştir. Ölçeklerden elde edilen verilere ait betimsel değerler tablo-1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** İş yerinde yalnızlık ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait betimsel değerler

| | Ölçek | *N* | En Düşük Değer | En Yüksek Değer | $\overline{X}$ | *SS* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Alt Boyutlar | İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Toplam Puanı | 123 | 16 | 60 | 29,024 | 8,983 |
| | Duygusal Yoksunluk | 123 | 9 | 37 | 16,724 | 5,768 |
| | Sosyal Arkadaşlık | 123 | 7 | 23 | 12,301 | 3,994 |
| Alt Boyutlar | Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanı | 123 | 40 | 85 | 60,552 | 10,088 |
| | Duygusal Bağlılık | 123 | 10 | 35 | 20,902 | 4,786 |
| | Devam Bağlılığı | 123 | 10 | 35 | 22,398 | 5,086 |
| | Normatif Bağlılık | 123 | 6 | 27 | 16,423 | 4,151 |

Araştırmaya katılan 123 maarif müfettişlerinin tamamı hem iş yerinde yalnızlık hem de örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadeleri puanlamıştır. Verilerin analizinden elde sonuçlar incelendiğinde iş yerinde yalnızlık ölçeğinin tamamından alınan en düşük değer 16, en yüksek değer ise 60'tır. İş yerinde yalnızlık ölçeğinden alınan toplam puanların aritmetik ortalaması 29,024 ve standart sapması 8,983'tür. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde duygusal yoksunluk alt boyutunda elde edilen en düşük değer 9, en yüksek değer ise 37'dir. Duygusal yoksunluk boyutunda alınan puanların aritmetik ortalaması 16,724 ve bu alt boyuta ait standart sapma ise 5,768'dir. Sosyal arkadaşlık alt boyutunda elde edilen en düşük değer 7 ve en yüksek değer 23'tür. Bu boyuta ait puanların aritmetik ortalaması 12,301 ve standart sapması 3,994'tür.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin tamamından alınan en düşük değer 40 ve en yüksek değer 85'tir. Örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan toplam puanların aritmetik ortalaması 60,5528 ve standart sapması 10,088'dir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde duygusal bağlılık alt boyutunda elde edilen en düşük değer 10 ve en yüksek değer ise 35'tir. Duygusal bağlılık alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 20,902 ve standart sapması 4,786'dır. Devam Bağlılığı alt boyutunda elde edilen düşük değer 10 ve en yüksek değer 35'tir. Devam bağlılığı alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 22,398 ve standart sapması 5,086'dır. Son olarak Normatif bağlılık alt boyutunda elde edilen en düşük değer 6 ve en yüksek değer 27'dir. Normatif bağlılık alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 16,423 ve standart sapması ise 4,151'dir.

**Duygusal Bağlılık Boyutunun, İş Yerinde Yalnızlık Alt Boyutların Olan Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgular**

Tablo-2'de görüldüğü gibi katılımcı maarif müfettişlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarından olan duygusal bağlılıkları üzerine etkisi olduğu düşünülen yalnızlığın alt boyutlarından olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenlerinin, duygusal bağlılığı ne şekilde yordadığını ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenleri birlikte, duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişki (R=0.688, R2=0.474) sergilemiştir (F (2-120)=54.062, p<0.01). Söz konusu değişkenler, birlikte, duygusal bağlılık puanlarındaki değişimin %46.5'ini açıklamaktadır.

**Tablo 2.** Duygusal yalnızlık boyutunun yordanma düzeyi

| Bağımsız Değişkenler | Bağımlı Değ. | B | Standart Hata | β | t | p | İkili r | Kısmi r |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sabit | Duygusal Bağlık | 31,498 | 1,082 | - | 29,104 | ,000 | - | - |
| Duygusal Yoksunluk | | -,387 | ,075 | -,466 | -5,143 | ,000 | -,657 | -,425 |
| Sosyal Arkadaşlık | | -,335 | ,109 | -,280 | -3,085 | ,003 | -,598 | -,271 |
| R=0,688 | $R^2$=0,474 | | | | | | | |
| $F_{(2-120)}$=54,062 | p=,000 | | | | | | | |

Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre yordayıcı değişkenlerin duygusal bağlılık üzerindeki göreli önem sırası duygusal yoksunluk (β=0.466) ve sosyal arkadaşlıktır (β=0.280). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, her iki yordayıcı değişkenin de duygusal bağlılık üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p< 0.01). Yordayıcı değişkenler ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakıldığında (diğer yordayıcı değişkelerin etkisi kontrol edildiğinde), duygusal yoksunluk ile (r=0.657) ve sosyal arkadaşlık ile (r=0.280) düzeyinde korelasyon gözlenmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal bağlılığı yordayan regresyon denklemi şu şekildedir;

Duygusal Bağlılık = (0.387xDuygusal Yoksunluk puanı) + (0.335xSosyal Arkadaşlık puanı) + (31.498).

**Devam Bağlılığı Boyutunun, İş Yerinde Yalnızlık Alt Boyutları Olan Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgular**

Tablo-3'de görüldüğü gibi katılımcı maarif müfettişlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarından olan devam bağlılıkları üzerine etkisi olduğu düşünülen yalnızlığın alt boyutlarından olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenlerinin, devam bağlılığını ne şekilde yordadığını ortaya koymaya

yönelik olarak yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenleri birlikte, devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişki (R=0.591, $R^2$=0.349) sergilemiştir ($F_{(2-120)}$=32.206, p<0.01). Söz konusu değişkenler, birlikte, devam bağlılığı puanlarındaki değişimin %34,9'unu açıklamaktadır.

**Tablo 3.** Devam bağlılığı boyutunun yordanma düzeyi

| Bağımsız Değişkenler | Bağımlı Değ. | B | Standart Hata | β | t | p | İkili r | Kısmi r |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sabit | Devam Bağlılığı | 32,109 | 1,279 | - | 25,105 | ,000 | - | - |
| Duygusal Yoksunluk | | -,136 | ,089 | -,154 | -1,526 | ,025 | -,479 | -,138 |
| Sosyal Arkadaşlık | | -,605 | ,128 | -,475 | -4,710 | ,000 | -,580 | -,395 |
| R=0,591 | $R^2$=0,349 | | | | | | | |
| $F_{(2-120)}$=32,206 | p=,000 | | | | | | | |

Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre yordayıcı değişkenlerin devam bağlılığı üzerindeki göreli önem sırası sosyal arkadaşlık (β=0.475) ve duygusal yoksunluktur (β=0.154). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, her iki yordayıcı değişkenin de devam bağlılığı üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0.01). Yordayıcı değişkenler ile devam bağlılığı arasındaki ilişkilere bakıldığında (diğer yordayıcı değişkelerin etkisi kontrol edildiğinde), duygusal yoksunluk ile (r=0.479) ve sosyal arkadaşlık ile (r=0.580) düzeyinde korelasyon gözlenmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, devam bağlılığı yordayan regresyon denklemi şu şekildedir;

Devam Bağlılığı= (0.136xDuygusal Yoksunluk puanı) + (0.605xSosyal Arkadaşlık puanı) + (32,109).

**Normatif Bağlılık Boyutunun, İş Yerinde Yalnızlık Alt Boyutları Olan Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgular**

Tablo-4'te de görüldüğü gibi katılımcı maarif müfettişlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarından olan normatif bağlılıkları üzerine etkisi olduğu düşünülen yalnızlığın alt boyutlarından olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenlerinin, normatif bağlılığını ne şekilde yordadığını ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık değişkenleri birlikte, normatif bağlık ile anlamlı bir ilişki (R=0.404, $R^2$=0.163) sergilemiştir ($F_{(2-120)}$=11.690, p<0.01). Söz konusu değişkenler, birlikte, normatif bağlılık puanlarındaki değişimin %15'ini açıklamaktadır.

**Tablo 4.** Normatif bağlılık boyutunun yordanma düzeyi

| Bağımsız Değişkenler | Bağımlı Değ. | B | Standart Hata | β | t | p | İkili r | Kısmi r |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sabit | Normatif Bağlılık | 21,859 | 1,184 | - | 18,463 | ,000 | - | - |
| Duygusal Yoksunluk | | -,177 | ,082 | -,146 | -2,148 | ,034 | -,378 | -,192 |
| Sosyal Arkadaşlık | | -,201 | ,119 | -,194 | -1,695 | ,048 | -,362 | -,153 |
| R=0,404 | $R^2$=0,163 | | | | | | | |
| $F_{(2-120)}$=11,690 | p=,000 | | | | | | | |

Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre yordayıcı değişkenlerin normatif bağlılık üzerindeki göreli önem sırası sosyal arkadaşlık (β=0.194) ve duygusal yoksunluktur (β=0.146). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, her iki yordayıcı değişkenin de normatif bağlılık üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0.01). Yordayıcı değişkenler ile normatif bağlılık arasındaki ilişkilere bakıldığında (diğer yordayıcı değişkelerin etkisi kontrol edildiğinde), duygusal yoksunluk ile (r=0.378) ve sosyal arkadaşlık ile (r=0.362) düzeyinde korelasyon gözlenmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, normatif bağlılığı yordayan regresyon denklemi şu şekildedir;

Normatif Bağlılık= (0.177xDuygusal Yoksunluk puanı) + (0.201xSosyal Arkadaşlık puanı) + (21.859).

**Örgütsel Bağlılığın Yönetici Olma Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular**

Çalışmaya katılan maarif müfettişlerinin yöneticilik görevlerinin olmasına göre örgütsel bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için ilişkisiz örneklem t-testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo-5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Örgütsel bağlılığın yönetici olma durumuna göre farklılaşma düzeyi

| Gruplar | Grup | *N* | $\overline{X}$ | *SS* | Sd | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Duygusal Bağlılık | Yönetici | 32 | 17,187 | 3,010 | 121 | -5,733 | **,000** |
| | Yönetici Değil | 91 | 22,208 | 4,615 | | | |
| Devam Bağlılığı | Yönetici | 32 | 19,406 | 4,118 | 121 | -4,114 | **,000** |
| | Yönetici Değil | 91 | 23,450 | 4,991 | | | |
| Normatif Bağlılık | Yönetici | 32 | 14,343 | 3,686 | 121 | -3,437 | **,001** |
| | Yönetici Değil | 91 | 17,153 | 4,074 | | | |

Yapılan ilişkisiz örneklem t-testi sonucunda duygusal bağlılık ($t_{(121)}$=5.733, p<0.00), devam bağlılığı ($t_{(121)}$=5.733, p<0.00) ve normatif bağlılık ($t_{(121)}$=5.733, p<0.001) alt boyutlarının tamamında yöneticilik görevi olan müfettişlerin ortalamaları ve yöneticilik görevi olmayan müfettişlerin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının tamamında yöneticilik görevi olmayan müfettişlerin elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları, yöneticilik görevi olan müfettişlerin elde ettikleri puanların aritmetik ortalamalarına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

**Örgütsel Bağlılığın Öğrenim Seviyesi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular**

Çalışmaya katılan maarif müfettişlerinin öğrenim seviyesi değişkenine göre örgütsel bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için ilişkisiz örneklem t-testi yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlar tablo-6'da sunulmuştur.

**Tablo 6.** Örgütsel bağlılığın öğrenim seviyesine göre farklılaşma düzeyi

| Gruplar | Grup | *N* | $\overline{X}$ | *SS* | Sd | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Duygusal Bağlılık | Lisans | 108 | 21,4074 | 4,630 | 121 | 3,261 | **,001** |
| | Lisansüstü | 15 | 17,2667 | 4,431 | | | |
| Devam Bağlılığı | Lisans | 108 | 22,5556 | 4,973 | 121 | ,919 | ,360 |
| | Lisansüstü | 15 | 21,2667 | 5,897 | | | |
| Normatif Bağlılık | Lisans | 108 | 16,3148 | 4,276 | 121 | -,773 | ,441 |
| | Lisansüstü | 15 | 17,2000 | 3,098 | | | |

Yapılan ilişkisiz örneklem t-testi sonucunda devam bağlılığı ($t_{(121)}$=.919, p>0.05) ve normatif bağlılık ($t_{(121)}$=.773, p>0.05) alt boyutlarında müfettişlerin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak duygusal bağlılık alt boyutunda lisans mezunu müfettişlerin ortalamalarıyla, lisansüstü seviyeden mezun müfettişlerin ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur ($t_{(121)}$=3.261, p<0.01).

## Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada maarif müfettişlerinin iş yerinde yalnızlıklarının örgütsel bağlılıklarını yordama düzeyi incelenmiştir. Bunun yanı sıra maarif müfettişlerinin örgütsel bağlılıklarının yönetici olma ve öğrenim seviyesi değişkenlerine göre farklılaşma durumları belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan duygusal bağlılığın, iş yerinde yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık tarafından anlamlı düzeyde yordandığı sonucuna ulaşılmıştır. En genel anlamıyla maarif müfettişlerinin duygusal bağlılığı müfettişlerin kişilik özellikleri ve

denetim işine ilişkin tutumlarını ve Rehberlik ve Denetim başkanlığının örgütsel hedeflerini desteklemede müfettişlerin gönüllülüğünü kapsar (Mir vd., 2002). Duygusal bağlılığı anlamlı düzeyde yordayan yalnızlığın alt boyutlarından duygusal yoksunluk iş yerindeki bireysel ilişkilerin niteliğine ilişkin beklenti düzeyinin karşılanmaması ve müfettişlerin duygu ve düşüncelerini paylaşma isteğinden uzak olmasını ifade eder (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). Sosyal arkadaşlık alt boyutu ise müfettişlerin sosyal ilişkilerinin zayıf olması ve bir gruba dahil olmama durumunu işaret etmektedir. Bu bağlamda Yung, Worchell ve Woehr (1998) ve Lyons, Duxbury ve Higgins (2006)'in çalışmaları da kamu sektöründe çalışan bireylerin örgütsel bağlılıklarının içsel faktörlerden etkilendiği sunucuyla araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Aynı zamanda bireylerin başarı duygusu, hırs ve hedeflere ulaşma arzusu gibi olumlu duygusal olguların, duygusal bağlılıkla pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu (Kaya ve Selçuk, 2007) buna paralel olarak dışlanma ve izolasyonun gibi olumsuz duygusal olguların ise duygusal bağlılık ile negatif yönde bir ilişkiye sahip olduğuna yönelik bulgular sunan çalışmalar da bulunmaktadır. Rhodes ve Steers (1978) iş yerinde başka gruplara bağlı olmanın bireyin örgütsel bağlılığıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Akt.Vatansever, 1994). Canipe (2006), örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek ve örgüt içi sosyal ağlar arasında pozitif ilişki bulduğu sonucuna ulamıştır. Algılanan destek kültürü ve sosyal ağlar bağlamında en üst düzeyde gerçekleşen bağlılık türü duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık düzeyinin yükselmesi bireylerin örgütsel hedeflerini gerçekleştirmeye karşı duydukları gönüllülük ve beraberinde yüksek düzeyde performans getirecektir (DuBrin, 2006). Araştırmanın bulguları ve alan yazındaki çalışmaların sonuçlarından yola çıkarak müfettişlerin iş yerinde diğer müfettişlerle ve ya gruplarla etkileşim halinde olmasının ve müfettişlerin beklentilerini karşılayan sosyalleşme imkânlarına sahip olmalarının içsel süreçleri doğrudan değiştirerek müfettişlerin örgüte yönelik duygusal bağlılık düzeyini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bunun tam aksine müfettişlerin iş yerinde tatmin edici sosyalleşme imkânlarına sahip olmamasının ve izole bir ilişki durumunda bulunmasının duygusal bağlılık düzeylerini düşüreceği söylenebilir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan devam bağlılığın, iş yerinde yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık tarafından anlamlı düzeyde yordandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık, duygusal bağlılıktaki değişimin %34,9'unu açıklamaktadır. Devam bağlılığında müfettişlerin kurumlarından ayrılmalarının kendileri için önemli bir maliyeti olacağını düşündükleri için örgütte kalmayı tercih ettikleri ve örgütlerine duydukları gereksinimin, bağlılığın sağlanmasında önemli bir belirleyici olduğu söylenebilir (Sezgin, 2010). Müfettişlerinin devam bağlılıklarının düzeyi aynı zamanda müfettişlerin uyumlarının yüksek olduğunun göstermektedir (Finegan, 2000). Devam bağlılığının somut göstergesi olarak kabul edilebilecek olan çalışmaya devam etme ve örgütte kalıcı olma arzusu da zaten birey ve örgüt uyumunun sonucunda gelişir (Cable, 1995; Akt.Sezgin, 2010). Yordamada göreli önem sırasına bakıldığında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun, duygusal yoksunluktan daha önce geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum müfettişlerin örgütlerinden ayrıldıklarında kendileri için en önemli maliyetin kaybedecekleri sosyal ilişkileri olacağı söylenebilir. Kumar ve Giri (2012)'nin çalışması bireylerin kendi değerlerine benzeşik değerler taşıyan diğer çalışanlarla kurdukları sosyal ağların, bireyi örgütüne bağlayan en önemli unsurlardan biri olduğu sonucuyla araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Fakat Weng, McElroy, Morrow ve Liu (2010) bireylerin devam bağlılıklarının örgüt içinde kurdukları sosyal ağlarla güçleneceğini fakat kariyer beklentisinin devam bağlılığının temel belirleyicisi olabileceği yönündeki sonucu araştırmanın bu bulgusuyla çelişmektedir. Sonuç olarak müfettişlerin devam bağlıklarının önemli bir yordayısı olan iş yerinde sosyal ilişki ağlarındaki eksikliklerin ve duygusal yalnızlık düzeylerinin azaltılmasının müfettişlerin devam bağlılıklarının arttırılması anlamına gelebileceği söylenebilir. Diğer bir ifade ile müfettişlerin iş yerinde yalnızlık durumlarının etkili bir biçimde olumlu yönde manipüle edilebilmesi aynı zaman müfettişlerin örgütlerine olan devam bağlılıklarının arttırılmasına da imkân sağlayabilir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan normatif bağlılığın, iş yerinde yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık tarafından anlamlı düzeyde yordandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık, normatif bağlılıktaki değişimin %15'ini açıklamaktadır. Normatif bağlılık müfettişlerin görev yaptıkları kurumun değerleriyle kendi değerlerini birleştirmesini ifade eder. Dolayısıyla normatif bağlılığın sağlanması uzun vadede örgütün devamlılığının sağlanması ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye kendini adamaya hazır bireylerin elde tutulması anlamına gelebilir. Dolayısıyla normatif bağlılık boyutunu diğer boyutlar olan duygusal bağlılık

ve devam bağlılığının bir üst basamağı olarak açıklanmalıdır (Chovwen, 2012). Buna paralel olarak Sezgin (2010) çalışmasında normatif bağlılık ile bağlılığın diğer boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. McDonald ve Gandz (1991) da yaptıkları çalışmalarında bireysel ve örgütsel bütünleşmenin sağlanması durumunda normatif bağlılığın güçlendiğini ve örgütsel bağlılık düzeyinin yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Elizur ve Koslowsky (2001) ise örgütün değer ve ilkelerinin bireyler ve bireyler arası etkileşimin sonucunda ortaya çıktığını geliştiğini ve yayıldığını dolayısıyla örgüt içi sosyal ağların örgütün değerlerinin paylaşılmasında hayati öneme sahip olduğunu vurgulamışlardır. Diğer bir ifade ile sosyal ağların zayıfladığı ve bireylerin yalnızlaştıkları örgütlerde normatif bağlılık bir sonuç olarak azalabilmektedir. Bu sonuçtan hareketle müfettişlerin örgütlerinde normatif bağlılıklarını arttırmanın bir yolu olarak iş yerinde yalnızlığın boyutları olan sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluklarının azaltılması görülebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemine uygun olarak müfettişlerin örgütsel bağlılıklarının yönetici olma ve öğrenim seviyelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yanıt aranmıştır. Yapılan analizler sonucunda yönetici olmayan müfettişlerin, yönetici olan müfettişlere göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında anlamlı düzeyde örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgularının aksine Izgar (2008)'de yaptığı çalışmasında eğitim yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarını her boyutta yüksek bulmuştur. Bu sonuç yöneticilik görevi olan müfettişlerin iş yüklerinin yönetici olmayan müfettişlere göre daha fazla olması ve sorumluluk alanlarının daha geniş olmasının müfettişlerde yoğun iş yüküne yol açmış olabileceği bu nedenle yöneticilik görevi olmayan müfettişlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu şeklinde açıklanabilir. Aynı alt problemin yanıtı aranan diğer değişkeni ise öğrenim seviyesidir. Buna göre duygusal bağlılık alt boyutunda lisans mezunu müfettişler lisansüstü düzeyden mezun müfettişlere göre daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu ilgili alan yazına uygun bir sonuç olarak görülmektedir. Zira Varoğlu (1993) ve Parasuraman (1989) çalışmalarında öğrenim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişkiler bulmuşlardır. Bunun dışında Cohen (1998) ise örgütsel bağlılık ile öğrenim seviyesi arasında herhangi bir ilişki bulamamıştır. Müfettişlerle ilgili olarak ulaşılan bu sonuç lisansüstü eğitim alan müfettişlerin niteliklerinin arttığını düşünerek işten ayrılma, başka kurumlarda görev alma ya da yöneticilik yapma isteği gibi nedenlerle örgütsel bağlılıklarının azalmış olabileceği ile açıklanabilir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda hem araştırmacılar hem de karar alıcılar için aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur;

1. Maarif müfettişlerinin, örgütsel bağlılıklarının iş yerinde yalnızlık durumları tarafından anlamlı düzeyde yordandığı göz önüne alındığında, müfettişlerin iş yerinde yalnızlık yaşamalarına neden olan etmenlerin ortaya çıkarılmasını sağlayacak derinlemesine araştırmalar yapılmalıdır.
2. Maarif müfettişlerinin eğitim seviyelerine ve yöneticilik görevi üstlenmelerine göre ihtiyaçlarının farklılaştığı göz önüne alındığında, maarif müfettişlerinin hem iş yerindeki sosyal ilişkilerin sağlıklı bir şekilde arttırılması hem de örgütlerine olan bağlılıklarının artırılabilmesi için ihtiyaca uygun yönetim süreçleri kullanılmalıdır.
3. Genel olarak tüm maarif müfettişlerinin iş yerinde sosyal ilişki kurma ihtiyacını karşılayabilecek imkânların sağlanması ve örgütsel bağlılıklarının duygusal, devam ve normatif boyutta sağlanmasına imkân verecek biçimde önlemler alınmalıdır.

## Kaynakça

Acorn, S. & Bampton E., (1992). Patients' loneliness: A challenge for rehabilitation nurses. *Rehabilitation Nursing*, 17(1), 22-25. DOI: 10.1002/j.2048-7940.1992.tb01255.x

Allen, N.J., & Meyer, J.I. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, l- 18. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*, Ankara: Pegem A.

Baykallar, Y. & Güzeller, C. O. (2014). *Sosyal bilimler için istatistik SPSS uygulamalı*. Ankara: Pegem.

Berg, S., Mellstrom D., Persson G., & Svanborg, A. (1981). Loneliness on the Swedish aged. *Journal Of Gerontology*, 36 (3), 342-349. doi: 10.1093/geronj/36.3.342

Blau, G.J., & Boal, K.B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 288-300. doi: 10.5465/AMR.1987.4307844

Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42. doi: http://dx.doi.org/10.1086/222820

Brewer, A.M., & Lok, I. (1995). Managerial strategy and nursing commitment in Australian hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 21, 789-99. doi: 10.1046/j.1365-2648.1995.21040789.x

Caar, M. & Schellenbach C. (1993). Reflective monitoring lonely adolescents. *Adolescence,* 28 (111), 737-745.

Canipe, J. S. (2006) *Relationships among trust, organizational commitment, perceived organizational support, and turnover øntentions* (UMI No. 3211758). Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, San Diego, CA.

Celep, C. & Mete, Y. A. (2005). *Eğitim örgütlerinin örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi: Kongre kitabı cilt 1, (148-152). Denizli: Pamukkale Üniversitesi, 28-30 Eylül 2005.

Chovwen, C. (2012). Predictors of organizational commitment of factory employees. *Ife Psychologia,* 20(2), 105-112.

Cohen, A. (1993). Organizational commitment and turnover: A metaanalysis. *Academy of Management Journal,* 36, 1140-1157. DOI: 10.2307/256650

Creecy, R.F., Berg W. E. & Wright Jr R., (1985). Loneliness among the elderly: A causal approach. *Journal Of Gerontology*, 40 (4), 487-493. doi: 10.1093/geronj/40.4.487

Doğan, T., Çetin, B. & Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.

DuBrin, A. J. (2006). *Essentials of management*. Mason OH: Thomson/Southwestern.

Dugan, E. & Kivett V.R., (1994). The importance of emotional and social isolation to loneliness among very old rural adults. *The Gerontologist,* 34 (3), 340-346. doi: 10.1093/geront/34.3.340

Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 6(2), 210–219.

Elizur, D. & Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22(7), 593-599. doi: http://dx.doi.org/10.1108/01437720110408967

Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. Glen- coe, NY: Free Press.

Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73*(2), 149-169. doi: 10.1348/096317900166958

Fromm-Reichmann, F. (1959). Loneliness. *Psychiatry,* 22, 1-15. doi:10.1521/00332747.1959.11023153

Gumbert, D. E., & Boyd, D. P. (1984). The loneliness of the small business owner. *Harvard Business Review,* 62(6), 33-38.

Gündoğan, T.(2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası uygulaması.* Yayımlanmamış uzmanlık yeterlilik tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Hart, D.R., & Willower, D.J. (1994). Principals' organizational commitment and school environmental robustness. *Journal of Educational Research*, 87(3), 174-179. doi:10.1080/00220671.1994.9941239

Holmen, K., Kjerstin E., Andersson L., & Winblad B., (1992). Loneliness among elderly people living in stockholm: a population study. *Journal Of Advanced Nursing,* 17, 43-51. doi: 10.1111/j.1365-2648.1992.tb01817.x

Hoy, W. K., & Hannum, J. W. (1997). Middle school climate: an empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311. doi: 10.1177/0013161X97033003003

Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools / healthy schools: Measuring organizational climate.* Newbury Park: SAGE.

Izgar, H. (2009). An investigation of depression and loneliness among school principles. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(1), 247-258.

Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi.* Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.

Kaya, U. (2009). *İlköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Kaya, N. & Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.

Kanter, R. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review,* 33, 499-517. doi: 10.2307/2092438

Keleş, H. N. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* 3(2),129-139.

Kumar, S. P. & Giri, V. N. (2012). Commitment and organizational citizenship behaviour. *Indian Engineering Institutions Journal of Higher Education*, 4(4), 31-41.

Landsman, M.J. (2008). Pathways to organizational commitment. *Administration in Social Work*, 32(2), 105-132. doi:10.1300/J147v32n02_07

Lee, V., & Henderson, M. (1996). Occupational stress and organizational commitment in nurse administrators. *Journal of Nursing Administration*, 26(5), 21 -28. doi: 10.1097/00005110-199605000-00006

Licata, J. W., & Harper, G. W. (2001). Organizational health and robust school vision. *Educational Administration Quarterly*, 37(1), 5-26. doi: 10.1177/00131610121969226

Lynch, J.J. (1977). *The broken heart: The medical consequences of loneliness,* New York: Basic Books.

Lyons, S. T. Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector and parapublic sector employees. *Public Administration Review*. 66(4), 605-616. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00620.x

McDonald, P. & Gandz, J. (1992). Getting value from shared values. *Organizational Dynamics*, 20, 64-77. doi: http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(92)90025-I

McNeese-Smith, D.K. (1995). Job satisfaction, productivity, and organizational commitment: The result of leadership. *Journal of Nursing Administration*, 25(9), 17 - 26.

Mekwa, J.N., Uys, L.R., & Vermaak, M.V. (1992). A concept analysis of nurses' commitment to patient care. *Curationis*, 15(3), 7- 11. doi: 10.4102/curationis.v15i3.361

Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. & Bengül S. (2012). İş yeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.

Gerrymander. (1999). Merriam-Webster's collegiate dictionary (11. Baskı). Springfield, MA: Merriam-Webster‟s

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, research and application*. London: Sage Publications.

Mir, A., Mosca, R. & Joseph, B. (2002). The new age employee: An exploration of changing employee organization relations. *Public Personnel Management*, 31(2), 187-200. doi: 10.1177/009102600203100205

Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. doi: 10.5465/AMR.1983.4284606

Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35. doi: 10.1016/j.jvb.2010.12.008.

Moustakas, C. (1961). *Loneliness.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14,224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1

Nartgün, Ş.S., Argon, T. & Göksoy, S. (2012). *Eğitim müfettişlerinin davranışsal güçlendirme ile örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşleri*. IV. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi. Muğla.

Obeng, K. & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study, *Journal of the Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98.

Ogbana, E. & Harris, L. C. (2000). *How to design and evaluate research ın education*. New York: Mc.Graw Hill.

O'Reilly, C.A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, & internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. doi: http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492

Özkürkçügil, A. (1998). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 6(1), 21-31.

Özdemir, S. (1997). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: Pegem.

Parasuraman, S. (1989). Nursing turnover: An integrated model. *Research in Nursing & Health*, *12*(4), 267-277. doi: 10.1002/nur.4770120409

Pelit, E., Boylu, Y., & Güçer, E. (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi'nde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1, 86-114.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59,603 - 609. doi: 10.1037/h0037335

Price, J., & Mueller, C. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich: CT JAI Press.

Reilly, N.P., & Orsak, C.L. (1991). A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 311 -330. doi: 10.1016/0001-8791(91)90041-J

Rogers, C. (1961). *On encounter groups*. New York: Harper and Row.

Rokach, A., (1988). The experience of loneliness: a tri-level model. *The Journal of Psychology*, 122(6), 531-544. doi:10.1080/00223980.1988.9915528

Salancik, G.R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B.M. Staw & G.R. Salancik (Eds.), *Nm directions in organizational behavior* (pp. 1-54), Chicago: St. Clair Press.

Saunders, D.R. (1956). Moderator variables in prediction. *Educational and Psychological Measurement*, 26,209-222. doi: 10.1177/001316445601600205

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (1994). *Managing organization behavior.* Fifth Edition. New York: John Willey&Sons, Inc.

Sears, D.O., Peplau L.A., & Taylor S.E., (1991), *Social psychology.* London: Prentice Hall.

Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.

Somers, M.J. & Birnbaum, D. (2000). Exploring the relationship between commitment profiles, work

attitudes, employee withdrawal and job performance. *Public Personnel Management*, 29, 353-364.

Sorrentino, E.A. (1992). The effect of head nurse behaviors on nurse job satisfaction and performance. *Hospital Health Services Administration*, 37(1), 103-113.

Şişman, M & Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumu ve sosyal – duygusal yalnızlık düzeyleri. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.

Tabancalı, E. & Korumaz, M. (2014).İl eğitim denetmenlerinin iş yerinde yalnızlıklarının incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (15), 31-40.

Tarter, C. J., Hoy, W. K., & Kottkamp, R. B. (1990). School health and organizational commitment. *Journal of Research and Development in Education*, 23(4), 236-242.

Tsui, K.T. & Cheng, Y.C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Education Research and Evaluation.* 5(3), 249-268. doi:10.1076/edre.5.3.249.3883

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Vatansever, Ç. (1994). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalara yönelik tutumların örgüte bağlılığa etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Weng, Q. X., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 77(3), 391–400. doi: 10.1016/j.jvb.2010.05.003

Weiss, R. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA: The MIT Press.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A normative View. *Academy of Management Review*, 7, 3, 418-428. doi: 10.5465/AMR.1982.4285349

Williams, L.J., & Hazer, J.T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 72,219-231. doi: 10.1037/0021-9010.71.2.219

Wright, S. L., Burt, C. D. B. & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development, *New Zealand Journal of Psychology*. 35 (2), 59-68.

Yaşar, M. R. (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 237-260.

Yılmaz, E. & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.

Young, B.S., Worchel, S. & Woehr, D. (1998). Organizational commitment among public service employees. *Public Personnel Management*, 27(3), 339-348.

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.