

Bir Kamu Kurumunda Örgütsel Dedikodu ile İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Examination of the Relationship Between Organizational Gossip and Workplace Loneliness in a Public Institution

Sevgi GÜNEŞ

Bilim Uzmanı, Tunceli Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
gns.sevgi@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3880-6216>

Makale Başvuru Tarihi: 15.08.2023

Makale Kabul Tarihi: 09.08.2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Arzu KARACA

Prof. Dr., Munzur Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü
arzukaraca@munzur.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-1469-3357>

ÖZET

İşyerinde yalnızlık kavramı, yurt dışında ve ülkemizde son dönemde popüler hale gelmeye başlamıştır. Günümüz Türkiye'sinde, toplumsal dönüşüm ve ekonomik krizler işyerlerinde farklı sorunların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Bu sorunlar toplumsal, sosyal ve iş hayatında yalnızlık hissinin daha fazla yaşanmasına neden olmaktadır. Araştırmacıların son yıllarda incelemeye başladıkları bir başka kavram da örgütsel dedikodudur. Örgütsel dedikodunun yıkıcı sonuçlarından biri de çalışanın iş yerinde yalnızlaşmasıdır. Örgütsel dedikodu nedeniyle işyerinde yalnızlık yaşayan çalışan bireysel ve örgütsel düzeyde bir takım olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir. Örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı ilişkisinin kamu örgütlerindeki durumunu ortaya koyabilmek amacıyla bu araştırma yapılmıştır. Bu bağlamda geliştirilen bir anket yardımıyla bir kamu kurumunda görev yapan 147 çalışandan yüz yüze ve online olarak veriler toplanarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel dedikodu arttıkça işyeri yalnızlığının yüksek kuvvette ve pozitif yönde arttığı gözlemlenmiştir. Yöneticilere ve bu konuda derinlemesine araştırma yapacaklara bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Dedikodu,

İşyeri Yalnızlığı,

Kamu Kurumları,

ABSTRACT

The notion of workplace loneliness has recently gained popularity both internationally and domestically. In today's Turkey, social transformation and economic crises give raise to different problems in workplaces. These problems lead to increased feelings of loneliness in social, business, and social contexts. Another concept that researchers have begun to examine in recent years is organizational gossip. One of the Undesirable outcome is more suitable of organizational gossip is the subsequent isolation of people inside the workplace. We conducted this research to uncover the connection between organizational gossip and workplace loneliness in public organizations. This research was conducted to reveal the relationship between organizational gossip and workplace loneliness in public organizations. With the help of a survey developed in this context, data was collected and analyzed face-to-face and online from 147 employees working in a public institution. The research revealed that an increase in organizational gossip led to a significant and positive increase in workplace loneliness. Some suggestions are offered to managers and those who will do in-depth research on this subject.

Keywords:

Organizational Gossip,

Workplace Loneliness,

Public Institutions,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): GÜNEŞ, Sevgi ve KARACA, Arzu (2024), "Bir Kamu Kurumunda Örgütsel Dedikodu ile İş Yeri Yalnızlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.7(1), ss.28-46, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1343733>

1 Bu çalışma 1. Yazarın, 2. Yazar danışmanlığında Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde kabul edilen aynı adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Ayrıca çalışmanın bir kısmı 1. International Blacksea Scientific Research and Innovation Congress (2023) de sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Son yıllarda yapılan araştırmalar Covid 19 pandemisi sonrasında yaşanan ekonomik kriz ve sosyal değişimin bireylerde psikolojik sorunlarda artışa yol açtığı ortaya koymaktadır. Ülkemizde yaşanan sosyolojik ve ekonomik sorunlar işyerlerine farklı şekillerde yansarak farklı olumsuz tutum ve davranışlara yol açmaktadır. Günümüzde daha fazla çalışan izole edilmiş iş birimlerinde çalışmakta ve meslektaşları ve diğer çalışanlarla sağlıklı iletişim kuramamakta veya yeterli zamana sahip olamayabilmektedir. Özellikle evden çalışma ve esnek çalışma gibi yaygınlaşmaya başlayan çalışma sistemleri, birçok çalışanın bir örgütün üyesi gibi hissetmesini zorlaştırmakta ve kendini işyerinde yalnız hissetmelerine neden olabilmektedir.

Bilindiği üzere insanlar, sosyal varlıklar olarak, sosyal etkileşim ve yakın ilişkiler sürdürme gibi sosyal ihtiyaçlara sahiptir. Bu ihtiyacın karşılanmaması durumunda birey kolaylıkla yalnızlık hissi yaşayabilir. Yalnızlık, insanoğlunun temel/ilksel bir deneyimidir. Çok az insan yaşamında bu tür bir deneyimden kaçınabilir. Özellikle bilgi çağının gelişiyle birlikte insanlar arasındaki psikolojik mesafe artmakta ve yalnızlık sorunu daha yaygın hale gelmektedir (Wright, 2005). Yalnızlığın evrenselliğine dayanarak, çok sayıda akademisyen klinik psikoloji perspektifinden yalnızlık üzerine deneysel çalışmalar yapmış ve verimli sonuçlar elde etmiştir (Zhou, 2018:1005-1022). İşyerinde yapılan dedikodu ve yalnızlık duygusu, yaygın olarak görülen olumsuz örgütsel davranışlar olup son dönemde yurtiçinde ve yurt dışında araştırılmaya değer görülmektedir. Türk akademisyenlerin işyerinde yalnızlık duygusunun toplumsal, sosyolojik ve kültürel temellerini inceleyerek bu durumun yarattığı sorunları azaltacak çözüm önerilerini sunmaları gerekmektedir.

İşyerinde yalnızlık, örgütsel yönetim alanındaki yalnızlık duygusunun bir uzantısıdır (Tabancalı, 2016). Örgüt üyelerinin çalışma tutumu, davranışı ve fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır. İş tutumu ve davranışsal performans açısından yalnızlık, bireysel rollerin performansında düşüşe ve rol davranışında azalmaya (Lam ve Lau, 2012) ve hatta işten ayrılma eğilimine yol açabilmektedir (Ertosun ve Erdil, 2012). Fiziksel ve ruhsal sağlık açısından yalnızlık, bireyin bedenini ve zihnini vasatın altında bir sağlık durumuna sokmakta, fiziksel sağlık riskini, anksiyete ve depresyonu artırmaktadır (Cacioppo vd., 2010:3-21). Bununla birlikte, yalnızlık üzerine yapılan önceki araştırmalar ağırlıklı olarak bireyin sosyo-demografik özellikleri ve kişilik yapısı gibi değişkenlere odaklanmış ve çevresel faktörleri, özellikle de çalışma ortamının etkisini göz ardı etmiştir. İşyerinde yaşanan toksik ilişkiler, mobbing, sinizm, yabancılaşma, yanlış denetim ve yönetim tarzı gibi olumsuz tutum ve davranışların işyeri yalnızlığını artıracığı olasıdır. İşyeri yalnızlığını artıran önemli değişkenlerden biri de örgütsel dedikodudur.

Birey odaklı bakıldığında dedikodu, bireyin sahip olduğu değer yargısını bir gruba yaymak için gösterdiği çaba olarak tanımlanmaktadır. Birey dedikoduyu kullanarak kişisel fayda sağlamaya ve rakiplerine karşı avantaj elde etmeye çalışmaktadır (Dilber, 2018:99). Dedikodu kişiler ve gruplar arasında iletişimsizliğe neden olmakta ve bazen artarak örgütü olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan dedikodu, bireyler arasında yakın ve dostça ilişkilerin kopmasına, zaman içinde güveni zedeleyerek çalışanların yalnızlaşmasına neden olabilmektedir. Dedikodunun yarattığı bu olumsuz durum çalışana yalnızlığa itmesinin yanı sıra psiko-somatik birtakım rahatsızlıklar yaşamasından tutun da bireysel ve örgütsel istenmeyen pek çok olumsuz davranışın oluşmasına sebebiyet verebilmektedir. Bu durumun farklı sektörlerde, farklı meslek gruplarında araştırılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Yapılan literatür taramasında da örgütsel dedikodunun çalışanın işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisinin incelendiği sınırlı sayıda araştırmaya rastlanılmıştır. Konunun önemine binaen çalışan davranışlarının anlaşılmasının yönetimi kolaylaştıracağı bilindiğinden örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişki araştırılmaya değer bulunmuştur.

2. ÖRGÜTSEL DEDİKODU

Dedikodu günlük yaşamda sıkça meydana gelen bir olgudur. Dunbar (2004), dedikodunun konuşma süresinin yaklaşık %65'ini oluşturduğunu gösteren, günlük konuşmaların içeriği üzerine yapılan bir dizi çalışmanın sonuçlarını bildirmektedir. Dedikodu grup norm ve değerlerini iletmenin yolu olup gayri resmidir ve bilgi ile risk paylaşımına yol açmaktadır. Dedikodu, her zaman farklı olmayan ve faydalı mı yoksa zararlı mı olduğunu ayırt etmenin kolay olmadığı (Noon ve Delbridge, 1993) aydınlık ve karanlık tarafları da içinde barındıran bir olgudur (Grosser vd., 2012).

Foster (2004), işyerinde olumlu ve olumsuz dedikodunun ayrı işlevlere hizmet edebileceğini iddia etmektedir. Michelson ve Mouly (2000) dedikodunun "*çalışanlara daha hızlı bilgi iletme araçları, yeni yönetim girişimlerine çalışanların tepkilerini ölçme yeteneği*" ve "*sosyal bağların ve resmi çalışma yapılarının*

güçlendirilmesi" gibi faydalarının olduğunu iddia etmektedir. Örgütsel dedikodu; dedikodunun örgüt içerisinde örgüt üyeleri tarafından yapılmasıdır. Başka bir ifadeyle örgütsel dedikodu, bir örgütteki çalışanın yine aynı örgütte çalışan başka bir kişi veya gruplar hakkında olumlu ve olumsuz şekilde konuşmasıdır.

Dedikodu olaylı ve stresli çalışma durumlarında duyguları ifade etme ve yönetme biçimidir (Waddington ve Fletcher, 2005). Baumeister vd. (2004) dedikodunun sosyal işlevlerini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre dedikoduların, insanlar için bir bilgi kaynağı olduğu, çalışanlar için örgütte olan bitenden haberdar olma ile örgütsel değerler ve kurallar hakkında bilgilendirme yaptığı gözlenmiştir. Ayrıca kişiye yaşadığı çevredeki kültür - toplum hakkında bilgiler sunduğunu ve toplumsal bağların pekişmesi, toplumsal normların öğrenilmesi konularında olumlu işlevleri olduğunu ortaya koymuşlardır. Yerli yazındaki örgütsel dedikodunun birey açısından olumsuz yansımalarını şu şekilde sıralayabiliriz (Eroğlu, 2005; Kılıçlıoğlu, 2008);

- Örgütte kişinin “*dedikoducu*” diye yaftalanarak isminin lekelenmesine vesile olur (Kılıçlıoğlu, 2008).
- Dedikodu konusu olan çalışanın saygınlığı ve itibarı zarar görür.
- Bireysel güven duygusu zaafiyete uğrayabilir.
- Çalışanlarda kaygı, belirsizlik, stres ve endişe yaratır.
- Dedikodusu yapılan çalışan giderek sosyal ortamlara girmekten kaçınır.
- Çalışanın algıladığı kurum imajı zarar görür ve olumsuz, kötü bir kurum imajı oluşur.
- Yönetimce desteklenmeyen dedikodusu yapılan çalışan giderek işyeri yalnızlığı sorunu yaşayabilir.
- Dedikodusu yapılan kişi işyerinde psikolojik taciz yani mobbing yaşadığını düşünmeye başlayarak, haksızlığa, iftiraya uğradığını düşünerek mağdur tavırları sergiler.
- Çalışanların moral ve motivasyonları düşer ve onları yeniliklerden soğutur (Thompson, 2003:106-114).
- Dedikodunun aşikâr olmasıyla işyerinde oluşabilecek skandal ve sonucunda grubun dışlanması, işten atılma vb. cezalandırılma yaşanabilir (Damış, 2015:35).
- Çalışanlar arasında birbirlerine karşı kin ve düşmanlık gibi istenmeyen duygular oluşabilir.

Ulusal literatürdeki örgütsel dedikodunun organizasyon açısından olumsuz yansımalarını şu şekilde toplamak mümkündür (Eroğlu, 2005; Güllüoğlu, 2011; Leblebici vd., 2009; Solmaz, 2006);

- Dedikoduların artması yanlış anlaşılmalara sebebiyet verebilir ve çalışanlarda işe karşı direnç göstermeye neden olabilir.
- Olumsuz kurumsal imaj algısı yaratılır. Uzun vadede yöneticilere ve örgüte duyulan güven azalır. Örgüt iklimi bundan zarar görür. Örgütte birimler, gruplar ile çalışanlar arasındaki ahenk ve koordinasyon azalır. Sonuç olarak zaman kaybına ve yetmişmiş personel kaybına yol açabilir.
- Dedikoduların olması belirsizliği artırarak, çatışma, düşmanlık, kutuplaşma ve kaos yaratır.
- Çalışanlarda iş stresi ve buna bağlı olarak da iş tatminsizliği oluşur.
- Örgütsel performans ve örgütsel üretkenliğin artmasına engeller.
- Ekip ruhunun kaybolmasına sebep olur. Dolayısıyla takım ruhunun yaşanmadığı yerlerde örgütsel verimlilikten söz edilemez (Kılıçlıoğlu, 2008).
- Çalışanlardaki işe karşı duyarsızlık (işe vaktinde başlamama, sebepsiz gelmemezlik yapma... vb. tepkiler) sonucu örgütsel kalite zayıflayabilir (Eğinli ve Bitirim 2008:126).
- Dedikodunun kontrol edilebilirliğinin güç olması sebebiyle bazı zamanlarda rutin işleri aksatabilir. İdareden astlara gönderilen talimatların tesirinin azalmasına yol açabilir (Thompson, 2003:106-114).

Tüm bu olumsuzluklarına rağmen örgütsel dedikodu yönetilebildiğinde; toplumsal ortamı tanıma ve anlama (Özşarlak, 2016:26), örgütü canlı tutma (Usta vd., 2018:7), örgüt üyelerini harekete geçirme (Hekimoğlu, 2020:8), örgüt içi hızlı bilgi aktarımına (Bilginoğlu ve Yozgat, 2020:2593), örgüt değerlerini öğrenme (Karadal ve Hekimoğlu, 2020:2632), eğlenme ve rahatlama (Han, 2020:2322), örgütte açık iletişim (Bektaş ve Erdem, 2015), samimiyet (Bektaş, 2019:75), hayatta kalma ve mevki kazandırma (Sezer, 2020:1040) ve performans arttırma (Himmetoğlu vd., 2020:66) gibi olumlu etkileri de olabilmektedir (Alakaşlı, 2021).

3. İŞYERİ YALNIZLIĞI

Yalnızlık, bireyin varoluşsal edinlerini dış dünyaya karşı kapatmasıdır. Young (1982:380) yalnızlığı, bilişsel-davranışçı yaklaşım çerçevesinde tanımlamıştır. Yalnızlığın arka planında bireyin yaşadığı uyum ve iletişim sorunları ve endişe ve güvenememe yatabilmektedir. Kişiler sosyal ve günlük hayatlarında kendilerini yalnız hissetmeken iş hayatında yalnızlık çekebilirler. İşyeri yalnızlığı olgusu, kurumun kişiye sunmadığı destek ve fırsatlar, yaşanan birtakım eksiklikler ve de kişilerarası iletişimin istenilen seviyede olmamasından doğabilen bir tek başlılık durumudur (Wright vd., 2006). Örgütlerde üst düzeydeki başarılı çalışanların da yalnızlıktan şikâyet etmeleri mümkündür. Başarı ve iyi iletişim yeteneğine sahip, özsaygılı ve özgüvenli bu kişilerin de yalnızlık çekmesi muhtemel olup sadece tersi özelliklere sahip çalışanlar yalnızlık hisseder varsayımı da yanlıştır. Bazen çevre koşulları ve işin niteliği diğer çalışanlarla bağ kurma noktasında sorun yaşamalarına yol açabilmektedir. Başka bir ifadeyle sadece iletişim kurma ve sosyal yetenekleri sınırlı, sıkıntılı çalışanların değil, başarılı ve becerikli bireylerin de yalnızlık duygusuna kapılmaları söz konusu olabilmektedir.

Bir grup akademisyen, işyerinde yalnızlık hissini temelinde genel yalnızlık hissiyle bağlantılı olduğuna ve genel yalnızlık tanımının doğrudan işyerine yansıtıldığına inanmaktadır (Ayazlar ve Güzel, 2014; Ertosun ve Erdil, 2012; Lam ve Lau, 2012; Özçelik ve Barsade, 2011). Diğer bir grup araştırmacı ise işyerinin durumsal özelliklerinden yola çıkarak işyerinde yalnızlık duygusunu yeniden tanımlamıştır (Pınar, 2014; Silman ve Doğan, Yılmaz, 2011, Zhou, 2018).

İşyeri yalnızlığı yükselen bir trend olup teknolojik imkanların insanlararası etkileşimi azalttığı, iş yüklerinin giderek arttığı ve evden çalışma tercihlerinin yaygınlaştığı günümüz ortamında bu sorunun derinleştiği düşünülmektedir. Bu konudaki literatürde işyeri yalnızlığını iki alt boyutta sınıflandırılmaktadır. Bunlar (Wright vd., 2006);

- **Sosyal Arkadaşlık:** Bireyin örgütündeki sosyal yaşantıya katılmaması, diğer personelle iletişim içinde olmaması, yapılan sosyal aktivitelere katılmaması gibi alanlarda bireyin sosyal arkadaşlık kurmayarak yalnızlık yaşamasıdır.
- **Duygusal Yoksunluk:** Çalışanın kendini mesai arkadaşlarından soyutlaması, onlardan uzaklaşması, bilgi, duygu, düşünce ve taleplerini diğerleriyle paylaşmaması veya diğer çalışanlara açıklamaktan kaçınması olarak da ifade edilebilir.

Akduru ve Semerciöz (2017) yaptıkları araştırma sonucunda, yalnızlığın türü fark etmeksizin çalışanların iş memnuniyetini düşürerek işyeri ortamındaki huzuru bozan ve iş yerinin başarısını büyük ölçüde etkileyen bir olgu olduğunu belirtmektedirler. Çalışma sonucunda iş yerinde dedikodu eğiliminde olan çalışanlar, sosyal ve duygusal anlamda çalıştıkları ortamda yalnızlaştıkları dolayısı ile duygusal yalnızlık boyutunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Tüm bu bilgilerin ışığında örgütsel dedikodunun çalışanların iş yerinde yalnızlaşması üzerinde olumsuz etki edeceği beklenmektedir. Bu varsayımdan yola çıkarak bu çalışmada “işyerlerinde çalışanların örgütsel dedikodu yapmaları işyeri yalnızlığına itmekte midir?” araştırma sorusuna cevap aranacaktır.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel dedikoduları ile işyeri yalnızlıkları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Türkçe literatürde fazlaca çalışılmamış olan örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığı konularının irdelenmesinin, örgütsel yaşamda dedikodunun araçsallığını ortaya koyacağı ve yalnızlıktan kaynaklanan bireysel ve örgütsel istenmeyen olumsuz tutum ve davranışların tespit edilerek çözüm önerileri sunmak istenmiştir. Kamu örgütlerinin vatandaşlara sunduğu hizmetin kalitesini doğrudan etkileyebilecek olan bu iki değişken arasındaki ilişki ve etkileşimi inceleyerek özgün değeri yüksek orijinal bir çalışma ile bu anlamda literatüre katkı sağlamak hedeflenmiştir. Araştırma bulgularının yorumlarıyla, araştırmacıların gelecek günlerde farklı çalışmalara yardımcı olacak bilimsel verilere ulaşılması beklenmektedir. Ayrıca kamu yöneticilerine faydalı olabilecek öneriler sunulacaktır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, kişilerin çalıştıkları kurumdaki örgütsel dedikodu düzeyi ile çalışanların işyeri yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmış ve çalışmada doğrusal ilişki modelini kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma örnekleminin belirlenmesinde örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu Tunceli İli Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Evreni oluşturan 368 çalışandan kolayda örnekleme yöntemi ile 147 çalışan seçilmiştir. Bu çalışmanın en büyük kısıtı; araştırmanın sadece bir kamu kurumunda görev yapan çalışanları kapsıyor olması, diğer illeri veya diğer kamu kurumlarını kapsamıyor olmasıdır. Araştırmanın ikinci kısıdı kolayda örnekleme yöntemidir.

Anketin birinci bölümünde sosyo-demografik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde Han ve Dağlı (2018)'nin geliştirdiği Örgütsel Dedikodu Ölçeği yer almaktadır. Ölçek 24 madde ve Haberdar Olma (bilgiye sahip olma) Boyutu (yedi ifade), İlişkileri Geliştirme Boyutu (yedi ifade) ve Örgütsel Zarar Boyutu (on ifade) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. İlk iki boyutta yüksek puan almak dedikodunun örgütte olumlu işlevlerinin, üçüncü boyutta yüksek puan almak ise olumsuz işlevlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Han ve Dağlı (2018), 5'li likert tipinde olan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında KMO değerini 0.910 örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir ($p>0.50$), Barlett Küresellik testi değerini 0.01 verilerin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir.

Anketin üçüncü bölümünde “İşyeri Yalnızlığı Ölçeği” bulunmaktadır. Çalışanların iş hayatlarında, karşı karşıya kalmış oldukları yalnızlık duygusunu ölçümlemek için Wright vd. (2006) tarafından geliştirilen 16 maddeden oluşan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Türkçe’ye uyarlaması Doğan vd. (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. İlgili ifadeler 1 en düşük 5 en yüksek ifade edecek biçimde katılımcılarca, “1: Hiç uygun değil; 5: Tamamen Uygun” olacak şekilde ölçeklendirilmiştir. Orijinal ölçeğin güvenilirliğini test etmek için, Cronbach alfa katsayısına boyutlar bazında bakıldığında, duygusal yoksunluk alt boyutu 0.93; sosyal arkadaşlık boyutu ise 0.87 olarak tespit edilmiştir.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için bakılan alfa katsayısı değerleri (α değeri) 0.826 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla ölçeğin güvenilirlidir.

Tablo 1. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
S 1	71,10	128,763	0,621	0,808
S 2	71,08	128,596	0,683	0,806
S 3	71,44	128,919	0,643	0,807
S 4	71,44	130,919	0,567	0,811
S 5	71,27	129,775	0,592	0,809
S 6	71,40	131,735	0,524	0,812
S 7	71,02	130,801	0,593	0,810
S 8	72,27	137,840	0,408	0,822
S 9	72,30	138,567	0,418	0,821
S 10	72,31	136,011	0,480	0,819
S 11	72,28	138,312	0,402	0,822
S 12	72,46	136,374	0,484	0,818
S 13	72,49	138,745	0,415	0,821
S 14	72,22	133,586	0,491	0,815
S 15	70,95	141,285	0,410	0,821
S 16	71,07	138,070	0,409	0,822

S 17	70,61	135,897	0,512	0,814
S 18	70,78	133,025	0,495	0,815
S 19	70,48	143,881	0,427	0,820
S 20	70,81	139,005	0,415	0,821
S 21	70,86	143,598	0,408	0,822
S 22	70,92	138,473	0,421	0,820
S 23	71,14	134,735	0,491	0,817
S 24	70,41	144,888	0,419	0,821
N= 147 (α) = 0.826 Değişken Sayısı = 24				

Araştırmada toplam puan korelasyon değerlerine de bakılmış ve (Tablo 1) 0,40'dan küçük değer olmadığı görülmüştür. Soru listesinin bu açıdan da güvenilir olduğu anlaşılmıştır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin α değeri 0.884 olarak hesaplanmış ve ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
S 1	17,48	35,909	0,539	0,884
S 2	18,20	36,136	0,676	0,868
S 3	17,61	34,419	0,712	0,864
S 4	17,72	34,627	0,702	0,865
S 5	18,35	36,258	0,751	0,862
S 6	18,08	35,473	0,703	0,865
S 7	18,22	34,656	0,714	0,864
S 8	17,76	34,376	0,707	0,865
S 9	18,37	35,258	0,741	0,862
S 10	17,60	34,348	0,717	0,864
S 11	18,19	34,487	0,711	0,864
S 12	17,74	34,483	0,705	0,865
S 13	18,32	34,258	0,747	0,862
S 14	17,77	34,721	0,701	0,865
S 15	18,12	35,656	0,710	0,864
S 16	18,19	38,895	0,469	0,884
N= 147 (α) = 0.884 Değişken Sayısı = 16				

İş yaşamında yalnızlık ölçeği için toplam puan korelasyon değerlerine bakıldığında ise 0,46'dan küçük değer olmadığı görülmüş ve dolayısıyla soru listesi güvenilirdir.

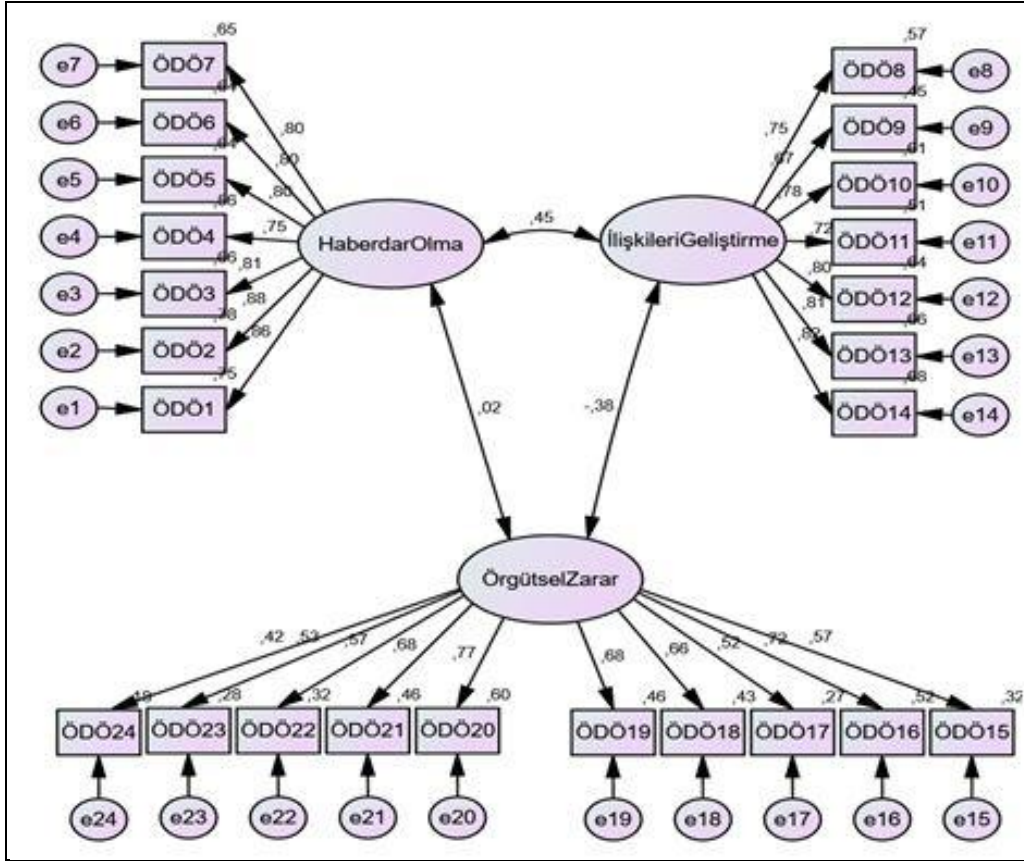
Ölçeklerin geçerliliklerini araştırmak için önce açılımlı faktör analizi (AFA), daha sonra ise bu yapıyı doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. AFA için SPSS 24 ve DFA için ise AMOS 24 paket programları kullanılmıştır. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin açılımlı faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,867 bulunmuştur. Ayrıca Barlett sig. değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=2182.243$) anlamlı çıkmıştır. Ayrıca örgütsel dedikodu ölçeğinde yer alan 24 ifade toplam varyansın %59.971'ini açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin faktör yükleri incelendiğinde, ölçeğin 3 faktör altında toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine Ait Soru Listesinin Açımlayıcı Faktör Analizi Değerleri

Örgütsel Dedikodu	Haberdar Olma	İlişkileri Geliştirme	Örgütsel Zarar
ÖDÖ2	0,867		
ÖDÖ1	0,861		
ÖDÖ6	0,856		
ÖDÖ7	0,848		
ÖDÖ3	0,797		
ÖDÖ5	0,791		
ÖDÖ4	0,747		
ÖDÖ13		0,802	
ÖDÖ14		0,801	
ÖDÖ10		0,777	
ÖDÖ12		0,769	
ÖDÖ8		0,760	
ÖDÖ11		0,749	
ÖDÖ9		0,707	
ÖDÖ20			0,764
ÖDÖ18			0,741
ÖDÖ16			0,730
ÖDÖ22			0,705
ÖDÖ23			0,665
ÖDÖ19			0,661
ÖDÖ21			0,643
ÖDÖ15			0,584
ÖDÖ17			0,511
ÖDÖ24			0,463
KMO : 0.867 App. Chi-Square : 2182.243 Varyans : 59.971			

Tablo 3 incelendiğinde, örgütsel sessizlik ölçeğine ait ifadelerin faktör yüklerine bakıldığında 0.463'ten küçük değer almadığı görülmektedir. “*Örgütsel Dedikodu Ölçeği*” için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Toplanan veriler AMOS 24 paket programı ile incelenmiştir. Oluşturulan model sonrası Ki-Kare/sd değeri ($524.018/249 = 2.104$) bulunmuştur. DFA'dan elde edilen diğer değerler de (CFI=0.976, GFI=0.965, RMSEA=0.069) ölçeğin kabul edilebilir uyum içinde olduğunu kanıtlamıştır.

Şekil 1. Örgütsel Dedikodu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model ve Sayısal Veriler



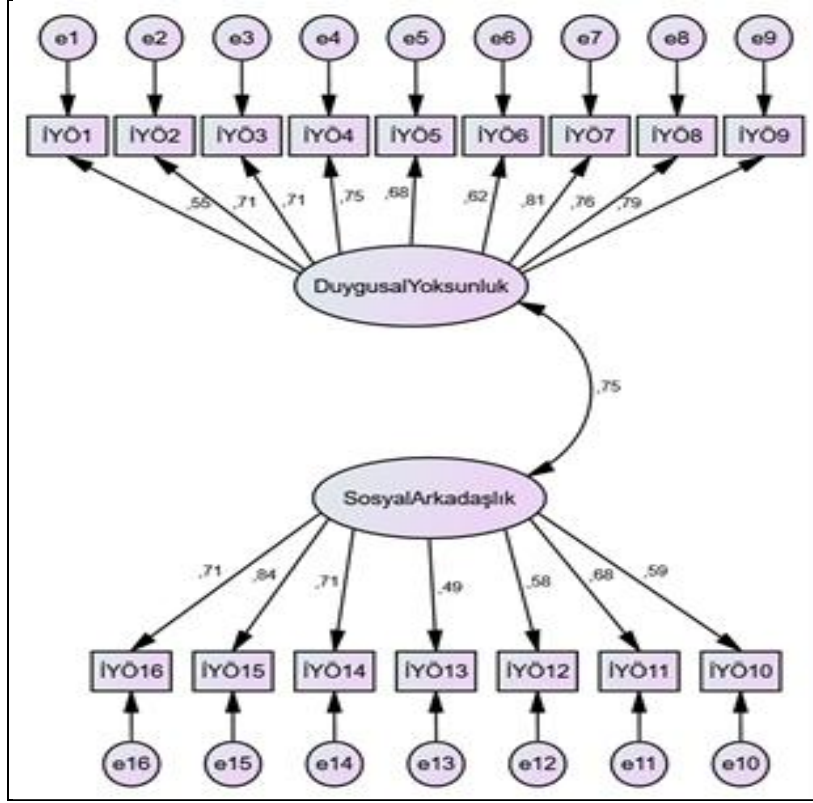
“İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” soru listesinin KMO değeri 0,899 bulunmuş, Barlett Sig. değeri ($p=0,000<0,01$; $\chi^2=1241,238$) ise anlamlı çıkmıştır. Ayrıca ölçekte yer alan 16 ifade toplam varyansın %55,922’sini açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” soru listesinin faktör yükleri incelendiğinde, ölçeğin 2 faktör altında toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 4. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Ait Soru Listesinin Açımlayıcı Faktör Analizi Değerleri

İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık
İYÖ3	0,838	
İYÖ4	0,799	
İYÖ2	0,772	
İYÖ9	0,703	
İYÖ7	0,700	
İYÖ8	0,658	
İYÖ1	0,624	
İYÖ5	0,605	
İYÖ6	0,523	
İYÖ16		0,762
İYÖ14		0,719
İYÖ10		0,717
İYÖ15		0,705
İYÖ11		0,683
İYÖ12		0,667
İYÖ13		0,417
KMO : 0,899		
App. Chi-Square : 1241,238		
Varyans : 55,922		

Tablo 4 incelendiğinde, işyerinde yalnızlık ölçeğine ait ifadelerin faktör yüklerine bakıldığında 0.417'den küçük değer almadığı görülmektedir. “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Oluşturulan model sonrası Ki-Kare/sd değeri (257,125/103) 2.496 bulunmuştur. DFA'dan elde edilen diğer değerler de (CFI=0.981, GFI=0.973, RMSEA=0.067) ölçeğin kabul edilebilir uyum içinde olduğunu kanıtlar. Analiz sonucu elde edilen değerlere ilişkin bilgiler, referans gösterilen kaynaklarla beraber Tablo 6'da yer almaktadır. Modele ait son şekil, sayısal verileri ile birlikte Şekil 2'de sunulmuştur.

Şekil 2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model ve Sayısal Veriler



4.4. Araştırmanın Bulguları

4.4.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik özellikleri Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	n	%
1. Cinsiyet		
Kadın	73	49,7
Erkek	74	50,3
2. Yaş		
20 ve 29 Yaş Arası	19	12,9
30 ve 39 Yaş Arası	76	51,7
40 ve 49 Yaş Arası	44	29,9
50 ve 59 Yaş Arası	5	3,5
60 Yaş ve Üstü	3	2,0
3. Eğitim Durumu		
Ortaokul	4	2,7
Lise	27	18,4
Ön Lisans	19	12,9
Lisans	68	46,3
Lisansüstü	29	19,7

4. Medeni Durum		
Bekar	49	33,3
Evli	98	66,7
5. Kurumda Çalışma Şekliniz		
Yönetici	13	8,8
Memur	66	44,9
İşçi	52	35,4
Diğer	16	10,9
6. Kurumdaki Ünvanınız		
Akademisyen	8	5,4
Müdür	6	4,1
Mühendis	7	4,8
Antrenör	20	13,6
Öğretmen	8	5,4
Spor Uzmanı	10	6,8
Gençlik Lideri	3	2,0
Memur	27	18,4
İşçi	17	11,6
Destek Personeli	41	27,9
7. Toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz?		
1-5 Yıl Arası	42	28,6
6-10 Yıl Arası	49	33,3
11-15 Yıl Arası	37	25,2
16-20 Yıl Arası	9	6,1
21-25 Yıl Arası	5	3,4
26 Yıl Üzeri	5	3,4
8. Kurumdaki Çalışma Süreniz		
1-5 Yıl Arası	56	38,2
6-10 Yıl Arası	54	36,7
11-15 Yıl Arası	29	19,7
16-20 Yıl Arası	4	2,7
21-25 Yıl Arası	3	2,0
26 Yıl Üzeri	1	0,7

4.4.2. Katılımcıların Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve İşyeri Yalnızlığı Ölçeğine Katılma Düzeyleri

Çalışma kapsamında araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ve “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” katılma düzeyleri ortalama ve standart sapma değerleri açısından incelendiğinde;

Tablo 6. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve Alt Boyutları ile İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Ölçekler	Ortalama Katılım Düzeyi (\bar{x})	Standart sapma
Örgütsel Dedikodu Ölçeği	3,10	0,50
Haberdar Olma	3,23	0,98
İlişkileri Geliştirme	2,14	0,87
Örgütsel Zarar	3,68	0,75
İşyeri Yalnızlık Ölçeği	2,42	0,70
Duygusal Yoksunluk	2,60	0,84
Sosyal Arkadaşlık	3,80	0,66

Katılımcılar “*Örgütsel Dedikodu*” ölçeğine (\bar{x} :3,10) kararsız düzeyde, “*İşyeri Yalnızlık*” ölçeğine ise (\bar{x} :2,42) katılmıyorum düzeyinde katılım göstermişlerdir. Örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutlarından, “*Haberdar Olma*” alt boyutuna (\bar{x} :3,23) kararsız düzeyde, “*İlişkileri Geliştirme*” alt boyutuna (\bar{x} :2,14) katılmıyorum düzeyinde ve “*Örgütsel Zarar*” alt boyutuna ise (\bar{x} :3,68) katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir. İşyeri yalnızlık ölçeği alt boyutlardan, “*Duygusal Yoksunluk*” alt boyutuna (\bar{x} :2,60) kararsız düzeyde ve “*Sosyal Arkadaşlık*” alt boyutuna ise (\bar{x} :3,80) katılıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

4.4.3. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ile İşyeri Yalnızlık Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların “*Örgütsel Dedikodu Ölçeği*” ile “*İşyeri Yalnızlık Ölçeği*”ne katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 7. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ile İşyeri Yalnızlık Ölçeği Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Dedikodu Ölçeği	İşyeri Yalnızlık Ölçeği
Örgütsel Dedikodu Ölçeği	Korelasyon Katsayısı (r)	1	
	p		
	n	147	
İşyeri Yalnızlık Ölçeği	Korelasyon Katsayısı (r)	0,293**	1
	p	0,000	
	n	147	147

Katılımcıların örgütsel dedikodu ölçeğine katılma düzeyleri ile işyeri yalnızlık ölçeğine katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak doğru yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde bir ilişki mevcuttur (r :0.293; p :0.000<0.01). Bu durum; katılımcıların örgütsel dedikodu algıları arttıkça, işyeri yalnızlık algılarının da artmakta olduğunu göstermektedir. Katılımcıların örgütsel dedikodu ölçeğine katılma düzeyleri ile işyeri yalnızlık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeyleri arasındaki ilişkiler Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ile İşyeri Yalnızlık Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Dedikodu Ölçeği	Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık
Örgütsel Dedikodu Ölçeği	Korelasyon Katsayısı (r)	1		
	p			
	n	147		
Duygusal Yoksunluk	Korelasyon Katsayısı (r)	0,315**	1	
	p	0,000		
	n	147	147	
Sosyal Arkadaşlık	Korelasyon Katsayısı (r)	-0,189*	-0,646**	1
	p	0,022	0,000	
	n	147	147	147

Çalışanların örgütsel dedikodu algıları ile işyeri yalnızlık ölçeği alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre çalışanların örgütsel dedikodu algıları ile duygusal yoksunluk düzeyleri arasında doğru yönlü zayıf kuvvette (r :0.315; p :0.000<0.05), sosyal arkadaşlık düzeyleri arasında ise ters yönlü zayıf kuvvette (r :-0.189; p :0.022<0.05) anlamlı ilişkiler mevcuttur. Çalışanların örgütsel dedikodu algılarındaki artış ile duygusal yoksunluk düzeyleri artarken, sosyal arkadaşlık düzeyleri azalmaktadır.

4.4.4. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ile İşyeri Yalnızlık Ölçeği Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların “*Örgütsel Dedikodu Ölçeği*”ne katılma düzeyleri ile “*İşyeri Yalnızlık Ölçeği*”ne katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri daha ayrıntılı ve ilişkilerin etkilerini incelemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 9. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ile İşyeri Yalnızlık Ölçeği Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	R ²
İşyeri Yalnızlık Ölçeği	*Örgütsel Dedikodu Ölçeği						0,086
	Sabit	1,163	0,347		3,353	0,001	
	Örgütsel Dedikodu Ölçeği	0,407	0,110	0,293	3,688	0,000	

Regresyon analizi sonucunda, örgütsel dedikodu algısının katılımcıların işyeri yalnızlık algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel dedikodu algılarındaki bir birimlik etki, çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde 0.407 birimlik bir etkiye sebep olmaktadır. Ayrıca katılımcıların örgütsel dedikodu algıları, katılımcıların işyeri yalnızlık düzeylerini %8,6 oranında açıklamaktadır ($r:0.293$; $r^2:0.086$). Örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarının, çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Örgütsel Dedikodu Ölçeği Alt Boyutları İle İşyeri Yalnızlık Ölçeği Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	R ²
İşyeri Yalnızlık Ölçeği	* Haberdar Olma * İlişkileri Geliştirme * Örgütsel Zarar						0,114
	Sabit	1,348	0,374		3,602	0,000	
	Haberdar Olma	0,232	0,063	0,325	3,694	0,000	
	İlişkileri Geliştirme	-0,015	0,075	-0,019	-0,199	0,842	
	Örgütsel Zarar	0,098	0,079	0,105	1,241	0,217	

Regresyon analizi sonucunda, örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarının, katılımcıların işyeri yalnızlık algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarından haberdar olma alt boyutunun çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t:3.694$; $p:0.000<0.05$). İlişkileri geliştirme alt boyutu ($t:-0.199$; $p:0.842>0.05$) ve örgütsel zarar alt boyutunun ($t:1.241$; $p:0.217$) ise çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutları, katılımcıların işyeri yalnızlık düzeylerini % 11,4 oranında açıklamaktadır ($r:0.337$; $r^2:0.114$).

5. SONUÇ

İşyerinde dedikodu, örgütsel değerleri ve kuralları yaymanın etkili bir yoludur. Dedikodu, bir grup içinde sosyalleşme, kimlik oluşturma, düzenleme ve direnme, yorumlanmasına katkıda bulunarak sistemleri sürdürme mekanizması sağlayabilir (Georganta vd., 2014). Bazen dedikodu olaylı ve stresli çalışma durumlarında duyguları ifade etme ve yönetme biçimidir (Waddington ve Fletcher, 2005). Tüm bu olumlu katkılarının dışında örgütsel dedikodu bireysel ve örgütsel istenmeyen durumlara da yol açabilir. Dedikodu, bazen örgütteki taciz ve mobbingin bir şekli olabilmektedir. Bazı örgütler dedikoduyu üretkenliğin azalması, moralin bozulması, duyguların ve itibarın incinmesi ile değerli çalışanların işten ayrılması gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirmektedir.

İşyerinde kendini yalnız hisseden çalışan, resmi ve gayri resmi iletişim kanallarından uzaklaşarak diğer çalışanlarla bir etkileşim içine girmemeyi tercih etmişlerdir. Çalışan işyerinde yalnız olmayı kendisi tercih edebileceği gibi yıldırma maruz kalma, dışlanma, yok sayılma gibi yaşadığı olumsuz olaylar nedeniyle de yaşayabilmektedir. Her iki durumda da birey etkileşim ve haberleşmeyi kesmekte, bilgi paylaşmamakta, herkesten uzaklaşarak işinden ve performansından tatmin olmamaktadır.

Akduru ve Semerciöz (2017) yaptıkları araştırma sonucunda, yalnızlığın; türü fark etmeksizin çalışanların iş memnuniyetini azaltarak işyerindeki huzurunu bozan dolayısı ile işletmenin başarısını üst düzeyde etkileyen bir olgu olduğunu belirtmektedirler. Araştırma sonucunda iş yerinde dedikodu eğiliminde olan çalışanların, sosyal

ve duygusal anlamda iş yeri yalnızlığına sürüklendikleri ve etkinin duygusal yalnızlık boyutunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tüm bu bilgilerin ışığında örgütsel dedikodunun çalışanların iş yerinde yalnızlaşması üzerinde olumsuz etki edeceği beklenmektedir. Bu bağlamda örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı ilişkisinin kamu örgütlerindeki durumunu ortaya koyabilmek amacıyla bir kamu kurumunda çalışan 147 kişiden veriler toplanarak analize tabii tutulmuştur. Araştırma sonuçları, araştırılan işyeri çalışanlarının kendilerini yalnız hissetmedikleri örgütsel dedikodunun olup olmadığı noktasında da kararsız kaldıklarını göstermektedir. Katılımcıların anket sonuçlarına samimi ve doğru cevaplar verdiğini her ne kadar varsayılsa da yönetimin korkusundan samimi cevaplar vermeme eğiliminde olabilecekleri araştırma sırasındaki endişeli söylemlerinden gözlemlenmiştir.

Araştırmada yer alan korelasyon analizinde katılımcıların örgütsel dedikodu ölçeğine katılma düzeyleri ile işyeri yalnızlık ölçeğine katılma düzeyleri arasında doğru yönlü, zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r:0.293$; $p:0.000<0.01$). Buna göre katılımcıların örgütsel dedikodu algıları yükseldikçe işyeri yalnızlık algıları da yükselmektedir. Ayrıca korelasyon analizinde çalışanların örgütsel dedikodu algıları ile işyeri yalnızlık ölçeği alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların örgütsel dedikodu algıları ile duygusal yoksunluk düzeyleri arasında doğru yönlü zayıf kuvvette, sosyal arkadaşlık düzeyleri arasında ise ters yönlü zayıf kuvvette anlamlı ilişkiler mevcuttur. Çalışanların örgütsel dedikodu algılarındaki artış ile duygusal yoksunluk düzeyleri artarken, sosyal arkadaşlık düzeyleri azalmaktadır.

Çoklu regresyon analizinde ise örgütsel dedikodu algısının katılımcıların işyeri yalnızlık algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel dedikodu algılarındaki bir birimlik etki, çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde 0.407 birimlik bir etkiye sebep olmaktadır. Ayrıca katılımcıların örgütsel dedikodu algıları, katılımcıların işyeri yalnızlık düzeylerini %8,6 oranında açıklamaktadır. Bunların yanı sıra çoklu regresyon analizinde örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarının, katılımcıların işyeri yalnızlık algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarından haberdar olma alt boyutunun çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. İlişkileri geliştirme alt boyutu ve örgütsel zarar alt boyutunun ise çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutları, katılımcıların işyeri yalnızlık düzeylerini %11,4 oranında açıkladığı gözlenmiştir.

Mao Zhonglin'in (2013) çalışması yönetici ve meslektaşların yakın desteğinin, adil bir ödül-ceza sisteminin olmasının ve iş özerkliğinin olmasının işyeri yalnızlığı üzerinde anlamlı negatif bir etkiye sahip olduğunu, ve işyerinde yalnızlığı azaltmak için bunların sağlanması gerektiğinin üzerinde durmuştur. İşyerinde yalnızlık sadece çalışanlar için kişisel bir sorun değildir aynı zamanda bir ekip ve organizasyon sorunudur.

Kamu kurumlarının yöneticilerinin dedikodu ağının yarattığı olumlu ve olumsuz sonuçların farkında olması ve dedikoduyu yönetmeleri gerektiğinin bilincinde olmaları gerekir. Örgüt açısından yararlı sonuçların ortaya çıkması, dedikoduların örgüte zarar vermemesi için gerekli stratejik davranışların planlanabilmesi ve geliştirilmesi gereklidir. Bunun için de yöneticilerin dedikodu ağını, tanıması ve örgüt lehine yönetebilmesi önemlidir.

Dedikodunun olumsuz etkisini bertaraf edebilmek için yöneticiler, resmi iletişim kanalları yaratmalı ve bu kanalları etkin kullanmalıdır. Bunun için örgütün tüm paydaşlarıyla gerekli bilgiyi resmi iletişim kanalları aracılığıyla paylaşmalıdır. Özellikle dijitalleşmeyle birlikte örgütlerinde aktif olarak kullanmaya başladıkları sosyal bir medya platformları kullanarak hızlı ve ilk elden iletişim kurulabilir. Çalışanların tutum ve davranışlarını yöneticilerin iyi gözlemlemesi gerekmektedir. İnsan temelli bir sektör olan kamu kurumlarında personelinin davranışları müşteri memnuniyetini doğrudan etkilediğinden bu durum kamu örgütlerinde çok daha önem arz etmektedir.

İlk olarak, işyerinde yalnızlık çalışmalarında, örgüt iklimi perspektifinden işyeri yalnızlığı üzerine çok fazla deneysel çalışma bulunmamaktadır. Birçok akademisyen örgüt ikliminin işyerinde yalnızlığı etkileyen önemli bir faktör olduğuna inanmasına rağmen, sadece birkaç akademisyen örgüt iklimi ile işyerinde yalnızlık arasındaki ilişkiyi ayrıntılı olarak incelemiştir. Dahası, örgüt ikliminin boyutsallığı çok kabadır. Lewin'in grup dinamikleri ve insan-çevre eşleştirme teorisi perspektifinden bakıldığında, işyerinde yalnızlık duygusu çalışanlar ve örgütler arasındaki etkileşim sırasında ortaya çıkmaktadır. İşyerinde yalnızlığın oluşumu örgüt iklimi perspektifinden incelenmelidir. Araştırma trendlerine uygun olarak, gelecekteki araştırmalar örgütsel boyutlar ve işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkiyi incelemelidir.

İkinci olarak, işyerinde yalnızlığın sonuç değişkenleri üzerindeki etkisine ilişkin araştırma eksikliği bulunmaktadır. Çoğu çalışma sadece ikisi arasındaki korelasyonu tartışmaktadır. Sadece Erdil vd. (2012), işyerinde yalnızlık duygusunun, örgütsel bağlılığın aracılık rolü vasıtasıyla çalışan devir eğilimlerini etkilediğini ortaya koymuşlardır. Gelecekteki araştırmalarda, işyerinde yalnızlığın sonuç değişkenleri üzerindeki etki mekanizmasının incelenmesi araştırmanın odak noktası olmalıdır. Üçüncü olarak, işyerinde yalnızlık hissinde etki değişkenleri ve sonuç değişkenlerinin ayrımı konusunda hala tartışmalar bulunmaktadır. İş tükenmişliği ve işyeri yalnızlığı gibi bazı değişkenler ve işyeri bağımsızlığı duygusu birbirini etkileyebilir. Bazı çalışmalar iş tükenmişliğinin işyerinde yalnızlığa neden olduğuna inanmaktadır.

Yalnızlık, aynı zamanda bazı akademisyenler işyeri yalnızlığının iş tükenmişliğinin nedeni olduğuna inanmaktadır (Pines ve Aronson, 1988). Birçok değişken ile işyerinde yalnızlık arasındaki ilişki, etki ve sonuçlar kadar basit olmayabilir. İkisi arasındaki ilişki karşılıklı olarak etkileniyor olabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, detaylı veri analizi temelinde keyfi çıkarımlar yapılmamasına özellikle dikkat edilmelidir. Dedikodunun insanların çalıştığı stresli bir ortamda gerçekleşmesi beklenirken (Davidhizar ve Dowd, 1996), iş stresi, tükenmişlik ve bağlılık veya hizmet kalitesi gibi diğer örgütsel tezahürlerle ilişkisinin farklı ana evrenlerde incelenerek konuya derinlik kazandırılması gerekmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orijinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Munzur Üniversitesi Etik Komisyonundan 30/03/2023 tarih ve 2023/05-10 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 30/03/2023 and numbered 2023/05-10 was obtained from the Ethics Committee of the University of Munzur.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.**

KAYNAKÇA

- AKAT, İlter, BUDAK, Gönül ve BUDAK, Gülay (1999), **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir.
- AKDENİZ, Fatih (2022), “*İletişim İklimi ve İşyeri Yalnızlığı İlişkisinde Temel Psikolojik İhtiyaçların Aracılık Rolü*”, **Doktora Tezi**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- AKDURU, Hale Eda ve SEMERCİÖZ, Fatih (2017), “*Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma*”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, S.13(13), ss.106-119.
- ALAKAŞLI, Hamza (2021), “*Okullarda Örgütsel Dedikodu ile Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- ARABACI, İ. Bakır, SÜNKÜR, Meltem ve ŞİMŞEK, Fatma Zehra (2012), “*Öğretmenlerin Dedikodu ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma*”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, S.2(2), ss.171-190.

- ATAK, Hasan (2009), “*Beliren Yetişkinlikte Beş Büyük Kişilik Özelliği ve Yalnızlık*”, **X. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi**, 21-23 Ekim 2009 – Adana, ss.21-23.
- ATMACA, Taner ve ÖNTAŞ, Turgay (2014), “*Velilerin Öğretmenlere Uyguladığı Şiddete Yönelik Nitel Bir Araştırma*”, **Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction**, S.2(1), ss.47-62.
- AYATSE, Fidelis A. ve IKYANYON, Darius N. (2012), “*Organizational Communication, Job Stress and Citizenship Behaviour of IT Employees in Nigerian Universities*”, **Journal of Business Administration Research**, S.1(1), ss.99-105.
- AYAZLAR, Gökhan ve GÜZEL, Berrin (2014) “*The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment*”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, S.131, ss.319-325.
- AYDIN, Erdoğan (2021), “*Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Dedikoduya Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AZİZ, Aysel ve DİCLE, Ülkü (2017), **Örgütsel İletişim**, Hiperlink Yayınları, İstanbul.
- BANAI, Moşe, REISEL, William D. ve PROBST, Tahira M. (2004), “*A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary*”, **Journal of International Management**, S.10, ss.375-392.
- BAUMEISTER, Roy F., ZHANG, Liqing ve VOHS, Katherine D. (2004), “*Gossip as Cultural Learning*”, **Review of General Psychology**, S.8, ss.111-121.
- BELL, Robert A., ROLOFF, Michael E., VAN CAMP, Karen ve KAROL, Susan H. (1990), “*Is it Lonely at the Top?: Career Success and Personal Relationships*”, **Journal of Communication**, S.40(1), ss.9-23.
- BEUTEL, Manfred, KLEIN, Eva M., BRÄHLER, Elmar, REINER, Iris, JUNGER, Claus, MICHAL, Matthias, JORG, Wiltink, LACKNER Karl J., THOMAS, Munzel, PHILIPP, S. Wild ve TIBUBOS, Ana N. (2017), “*Loneliness in the General Population: Prevalence, Determinants and Relations to Mental Health*”, **BMC Psychiatry**, S.17(1), ss.1-7.
- CACIOPPO, John T., CACIOPPO, Stephanie ve BOOMSMA, Dorret I. (2014), “*Evolutionary Mechanisms for Loneliness*”, **Cognition & Emotion**, S.28, ss.3-21.
- CHAN, Sow Hup ve QIU, Hua Han (2011), “*Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China*”, **International Journal of Human Resource Management**, S.22, ss.1109-1127.
- CUBITT, Sarah ve BURT, Christopher (2002), “*Leadership Style, Loneliness and Occupational Stress in New Zealand Primary School Principals*”, **New Zealand Journal of Educational Studies**, S.37(2), ss.159-169.
- DANIŞ, Muhammed Salim (2015), “*Dedikodunun Sosyolojisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- DANZIGER, Elizabeth (1988), “*Minimize Office Gossip*”, **Personnel Journal**, S.67, ss.31-34.
- DOĞAN, Tayfun, ÇETİN, Bayram ve SUNGUR, Mehmet Z., (2009), “*İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*”, **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, S.10(6), ss.271-277.
- DUNBAR, Robin I. M. (2004), “*Gossip in Evolutionary Perspective*”, **Review of General Psychology**, S.8, ss.100-110.
- DUSSAULT, Marc ve FRENETTE, Éric (2014), “*Loneliness and Bullying in the Workplace*”, **American Journal of Applied Psychology**, S.24(2), ss.94-98.
- EĞİNLİ, Ayşen ve BİTİRİM, Selim (2008), “*Kurumsal Başarının Önündeki Engel: Zehirli (Toksik) İletişim*”, **Selçuk İletişim**, S.5(3), ss.124-140.
- EKEN, Mehmet (2014), “*İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
- ELIAS, Nibert ve SCOTSON, John L. (1994), **The Established and the Outsiders: A Sociological Enquiry into Community Problems**, Sage Publishing, Thousand Oaks – California (US), Second Edition.

- ELLWARDT, Lea, LABIANCA, Giuseppe ve WITTEK, Rafael (2012), “Who are the Objects of Positive and Negative Gossip at Work? A Social Network Perspective on Workplace Gossip”, **Social Networks**, S.34, ss.193-205.
- ERDİL, Oya ve ERTOSUN, Öznur G. (2011), “The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, S.24, ss.505-525.
- EROĞLU, Erhan (2005), “Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş. 'de Bir Uygulama”, **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.7(13), ss.203-218.
- EROĞLUER, Kemal (2011), “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme”, **Ege Akademik Bakış**, S.11(1), ss.121-136.
- EROL, Yücel ve AKYÜZ, Müslüme (2015), “Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodunun Örgüt Düzeyindeki İşlevleri ve Algılanışı: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması”, **Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks**, S.7(2), ss.149-166.
- ERTEKİN, İrfan, ILGIN, Hicran Özlem ve YENGİN ATAMAN, Didem (2018), “Örgütsel İletişim Kuramları”, **Turkish Online Journal of Design Art and Communication**, S.8(2), ss.297-311.
- ESKİYÖRÜK, Didem (2015), **Örgütsel İletişim**, Cinius Yayınları, İstanbul.
- FOSTER, Eric K. (2004), “Research on Gossip: Taxonomy, Methods, and Future Directions”, **Review of General Psychology**, S.8, ss.78-99.
- GREENE, Nathaniel T. (2016), “Loneliness and Perceived Social Support in the Workplace of the School Principal”, **Doctoral Dissertation**, Southern New Hampshire University, New Hampshire.
- GROSSER, Travis, KIDWELL, Virginie, LABIANCA, Giuseppe J. ve ELLWARDT, Lea (2012), “Hearing it through the Grapevine: Positive and Negative Workplace Gossip”, **Organizational Dynamics**, S.41, ss.52-61.
- GÜLLÜOĞLU, Özlem (2011), “Kurumsal Bağlılık ile İletişim Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- HAN, Bünyamin ve DAĞLI, Abidin (2018), “Organizational Gossip Scale: Validity and Reliability Study”, **Electronic Turkish Studies**, S.13(27), ss.829-846.
- HAWKLEY, Louise C., PREACHER, K. John ve CACIOPPO, John T. (2010), “Loneliness Impairs Daytime Functioning But Not Sleep Duration”, **Health Psychology**, S.29(2), ss.124-129.
- HODSON, Randy (1993), “Group Standards and the Organization of Work: The Effort Bargain Reconsidered”, **Research in the Sociology of Organizations**, S.11, ss.55-80.
- HOLT-LUNSTAD, Julianna, SMITH, Timothy B., BAKER, Mark, HARRIS, Tyler ve STEPHENSON, David (2015), “Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality: A Meta-Analytic Review”, **Perspectives on Psychological Science**, S.10(2), ss.227-237.
- HOUMANFAR, Ramona ve JOHNSON, Rebecca (2003), “Organizational Implications of Gossip and Rumor”, **Journal of Organizational Behavior Management**, S.23, ss.117-138.
- KANDLOUSI, Nader S. A. E., ALI, Anees J. ve ABDOLLAHI, Anahita (2010), “Organizational Citizenship Behavior in Concern of Communication Satisfaction: The Role of the Formal and Informal Communication”, **International Journal of Business and Management**, S.5(10), ss.51-61.
- KARADUMAN, Mustafa (2013), “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama”, **Doktora Tezi**, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- KARCIOĞLU, Fatih ve TİMÜROĞLU, Kürşat ve ÇINAR, Orhan (2009), “Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi**, S.63, ss.59-76.

- KAYASANDIK, Alp Eren (2019), “Örgüt Kültürü ile İş ve Yaşam Tatmini İlişkisinde Örgütsel İletişim Doyumunun Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- KESER, Aşkın ve KARADUMAN, Mustafa (2014), “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, S.3(7), ss.178-197.
- KIEFER, C. Christine (2013), “Rumors and Gossip as Forms of Bullying: Sticks and Stones?”, **Psychoanalytic Inquiry**, S.33, ss.90-104.
- KILIÇ, Zozan (2018), “İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversitedeki Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KILIÇLIOĞLU, Deniz C. (2008), “Gizli Sarsıntı; Dedikodu”, **Yenibirış Dünyası Dergisi**, S.16(2), ss.5-11.
- KNIFFIN, Kevin M. ve SLOAN WILSON, David (2010), “Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip Can Serve Groups”, **Group & Organization Management**, S.35(2), ss.150-176.
- KURLAND, Nancy ve PELLED, Lisa H. (2000), “Passing the Word: Toward a Model of Gossip and Power in the Workplace”, **Academy of Management Review**, S.25, ss.428-438.
- LAM, Long W. ve LAU, Dora C. (2012), “Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships”, **International Journal of Human Resource Management**, S.23(20), ss.4265-4282.
- LEBLEBİCİ, Doğan Nadi, YILDIZ, Hasan Hüseyin ve KARASOY, Hasan Alpay (2009), “Örgütsel Yaşamda Dedikodunun Algılanışı ve Araçsallığı”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.9(18), ss.561-574.
- LINDORFF, Margaret (2001), “Research Note: Are They Lonely at the Top? Social Relationships and Social Support Among Australian Managers”, **Work and Stress**, S.15(3), ss.274-282.
- LONG, Christopher R. ve AVERILL, James R. (2003), “Solitude: An Exploration of Benefits of Being Alone”, **Journal for the Theory of Social Behaviour**, S.33(1), ss.21-44.
- MERCAN, Nuray, OYUR, Emine, ALAMUR, Bayram, GÜL, Serpil ve BENGÜL, Süreyya (2012), “İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.4(1), ss.213-226.
- MICHELSON, Grant ve MOULY, V. Suchitra (2000), “Rumour and Gossip in Organizations: A Conceptual Study”, **Management Decision**, S.38, ss.339-346.
- MILLS, Colleen (2010), “Experiencing Gossip: The Foundations for a Theory of Embedded Organizational Gossip”, **Group & Organization Management**, S.35(2), ss.213-240.
- MUSHTAQ, Rahil, SHOIB, Şeyh, SHAH, Tabindah ve MUSHTAQ, Sahil (2014), “Relationship between Loneliness, Psychiatric Disorders and Physical Health? A Review on the Psychological Aspects of Loneliness”, **Journal of Clinical & Diagnostic Research**, S.8(9), ss.1-4.
- NARTGÜN, Şenay S. ve DEMİRER, Sibel (2016), “Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri”, **Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.7(2), ss.139-156.
- NOON, Mike ve DELBRIDGE, Rick (1993), “News from Behind My Hand: Gossip in Organizations”, **Organization Studies**, S.14(1), ss.23-36.
- OĞAN, Niay (2017), “Örgütsel İletişim Türlerinin Gözden Geçirilmiş Motivasyon Faktörleri Üzerine Etkisi: Üretim Sektörlerinde Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- OLIVER, Christine (2004), “Reflexive Inquiry and the Strange Loop Tool Human Systems”, **The Journal of Systemic Consultation & Management**, S.15, ss.127-140.
- ÖGE, Ercan, ÇETİN, Mehmet ve TOP, Seyfi (2018), “The Effects of Paternalistic Leadership on Workplace Loneliness, Work Family Conflict and Work Engagement Among Air Traffic Controllers in Turkey”, **Journal of Air Transport Management**, S.66, ss.25-35.

- ÖZÇELİK, Hakan ve BARSADÉ, Sigal (2011), “*Work Loneliness and Employee Performance*”, **Academy of Management Annual Meeting Proceedings**, S.1, ss.1-6.
- ÖZÇELİK, Hakan ve BARSADÉ, Sigal (2018), “*No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance*”, **Academy of Management Journal**, S.61(6), ss.2343-2366.
- ÖZKAYA, Gözde (2017), “*Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Umutsuzluk ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- PEHLİVAN AYDIN, İnayet (2002), **İş Yaşamında Stres**, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- PELİT, Elbeyi ve KARAÇOR, Musa (2015), “*Turizm Öğrencilerinin İletişim Becerileri Üzerine Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği*”, **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, S.14(4), ss.847-872.
- PENG, Jian, CHEN, Yushuai, XIA, Ying ve RAN, Yaxuan (2017), “*Workplace Loneliness, Leader-Member Exchange and Creativity: The Cross-Level Moderating Role of Leader Compassion*”, **Personality & Individual Differences**, S.104, ss.510-515.
- PERLMAN, Daniel ve PEPLAU, Letitia A. (1984), “*Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings*”, **Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness** (Ed. S. E. Goldston), U. S. Government Printing Office Publisher, Washington D.C. (US), ss.13-46.
- PHEKO, M. Mhpo (2018), “*Rumors and Gossip as Tools of Social Undermining and Social Dominance in Workplace Bullying and Mobbing Practices: A Closer Look at Perceived Perpetrator Motives*”, **Journal of Human Behavior in the Social Environment**, S.28(4), ss.449-465.
- PINQUART, Martin ve SORENSEN, Silvia (2001), “*Influences on Loneliness in Older Adults: A Meta-Analysis*”, **Basic and Applied Social Psychology**, S.23(4), ss.245-266.
- REINKING, Kim ve BELL, Robert A. (1991), “*Relationships Among Loneliness, Communication Competence, and Career Success in a State Bureaucracy: A Field Study of the Psychology at the Top Maxim*”, **Communication Quarterly**, S.9, ss.358-373.
- RIBEIRO, Violeta ve BLAKELY, Jeffrey A. (1995), “*The Proactive Management of Rumour and Gossip*”, **Journal of Nursing Administration**, S.25, ss.43-50.
- ROBINSON, Sandra L. ve BENNETT, Rebecca J. (1995), “*A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study*”, **Academy of Management Journal**, S.38(2), ss.555-572.
- ROKACH, Ami (2007), “*The Effect of Age and Culture on the Causes of Loneliness*”, **Social Behavior and Personality: An International Journal**, S.35(2), ss.169-186.
- ROKACH, Ami (2012), “*Leadership and Loneliness: A Review*”, **Psychology Journal**, S.9(4), ss.133-152.
- RUSSELL, Dan, PEPLAU, Letitia A. ve CUTRONA, Carolyn E. (1980), “*The Revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and Discriminant Validity Evidence*”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.39(3), ss.472-480.
- SEÇKİN, Şeyda (2018), “*İşyerinde Algılanan Dedikodunun Psikolojik Rahatlık ve Sorumluluk Üstlenme Davranışı Üzerine Etkisi*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.23(3), ss.973-986.
- SEPPALA, Emma ve KING, Marissa (2017), “*İşyerinde Tükenmişlik Sadece Yorgunlukla Değil, Yalnızlıkla da İlgilidir*”, **HBR Türkiye Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), 10 Temmuz 2017, <https://hbrturkiye.com/blog/isyerinde-tukenmislik-sadece-yorgunlukla-degil-yalnizlikla-da-iligilidir> (Erişim Tarihi: 02.01.2023).
- SİNAP, Saadet Nur K. (2022), “*İşyeri Yalnızlığı ve Lider Üye Etkileşiminin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- SOLMAZ, Başak (2006), “*Söylenti ve Dedikodu Yönetimi*”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.16, ss.565-575.
- SOMMERFELD, Ralf D., KRAMBECK, Hans J., SEMMANN, Dirk ve MILINSKI, Manfred (2007), “*Gossip as an Alternative for Direct Observation in Games of Indirect Reciprocity*”, **Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America**, S.10, ss.17435–17440.

- STOICA, Mihaela, BRATE, Adrian T., BUCUȚA, Mihaela, DURA, Horatiu ve MORAR, Silviu (2014), “*The Association of Loneliness at the Workplace with Organisational Variables*”, **European Journal of Science & Theology**, S.10, ss.101-112.
- ŞANTAŞ, Gülcan, AKBOLAT, Mahmut ve SAĞLAM, Hakan (2019), “*Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Affetme, Örgütsel Dedikodu ve İntikam Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.36, ss.131-148.
- TABANCALI, Erkan (2016), “*The Relationship between Teachers Job Satisfaction and Loneliness at the Workplace*”, **Eurasian Journal of Educational Research**, S.16(66), ss.263-280.
- TAJFEL, Henri (1982), **Social Identity and Intergroup Relations**, Cambridge University Press, Cambridge.
- TERZİ, Mücteba (2022), “*Örgütsel Değişime Direnç ile Üst İletişim, İletişim İklimi ve İletişim Araçlarının Kalitesi Arasındaki İlişki: Atatürk Üniversitesi Yeni Nesil Tasarım ve Dönüşüm Projesi Örneği*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- THOMAS, Sarah A. ve ROZELL, Elizabeth J. (2007), “*Gossip and Nurses: Malady Or Remedy?*”, **The Health Care Manager**, S.26(2), ss.111-115.
- THOMPSON, Brad Lee (2003), **Yeni Yöneticinin El Kitabı** (Çev. Vedat G. Diker), Hayat Yayınları, İstanbul.
- TINAZ, Pınar (2006), “*İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing*”, **Çalışma ve Toplum**, S.4(11), ss.13-28.
- TORUNOĞULLARI, Melike (2021), “*İşyeri Yalnızlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Görgül Bir Çalışma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilim Enstitüsü, Kastamonu.
- TUTAR, Hasan ve YILMAZ, M. Kemal (2003), **Genel İletişim**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- TÜRKSEN, Burçe (2020), “*Örgütlerde Algılanan Resmi Olmayan İletişim, Güven ve Şeffaflık Kültürünün Örgüt İçi İletişim Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- USTA, Mehmet Emin, KAYA, Ahmet ve ÖZYURT, Duygu (2018), “*Örgütsel Dedikodu Yönetimi*”, **Harran Maarif Dergisi**, S.3(2), ss.1-13.
- WADDINGTON, Kathryn ve FLETCHER, Clive (2005), “*Gossip and Emotion in Nursing and Health-Care Organizations*”, **Journal of Health Organization and Management**, S.19, ss.378-394.
- WRIGHT, Sarah Louise (2005), “*Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace*”, **Research on Emotion in Organizations**, S.1, ss.123-142.
- WRIGHT, Sarah Louise (2009), “*In a Lonely Place: The Experience of Loneliness in the Workplace*”, **Friends and Enemies in Organizations: A Work Psychology Perspective**, Palgrave MacMillan Press, London (UK), ss.10-31.
- WRIGHT, Sarah Louise, BURT, Christopher D. ve STRONGMAN, Kenneth T. (2006), “*Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development*”, **New Zealand Journal of Psychology**, S.35(2), ss.59-68.
- WU, Junhui, BALLIET, Daniel ve VAN LANGE, Paul A. (2016), “*Gossip Versus Punishment: The Efficiency of Reputation to Promote and Maintain Cooperation*”, **Scientific Reports**, S.6(1), ss.1-8.
- YAŞAR, M. Ruhat (2007), “*Yalnızlık*”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.17(1), ss.237-260.
- YENGİN SARP KAYA, Pınar (2014), “*The Effects of Principals Loneliness in the Workplace on Their Self Performance*”, **Educational Research & Reviews**, S.9, ss.967-974.
- YILMAZ, Ercan (2011), “*An Investigation of Teachers Loneliness in The Workplace in Terms of Human Values They Possess*”, **African Journal of Business Management**, S.5, ss.5070-5075.
- ZHOU, Xuan (2018), “*A Review of Researches Workplace Loneliness*”, **Psychology**, S.9(5), ss.1005-1022.