



Uluslararası Turizm, İşletme, Ekonomi Dergisi  
International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences  
E-ISSN: 2602-4411 2(2): 561-577, 2018

## SANALLIK ALGISININ, İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Canan KOÇER<sup>1</sup>, Elçin YEŞİL<sup>1</sup>, Hediye YÜRÜYEN<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Okan Üniversitesi

\*Sorumlu yazar:

E-posta:hediye.yuruyen@gmail.com

### Özet

Günümüz modern iş dünyasında örgütler, faaliyetlerini dış çevre ve işletme çalışanları ile kurdukları ilişkiler çerçevesinde sürdürmektedir. Küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin hızlanmasının etkisiyle örgütler kendilerini sürekli bir değişim içinde bulmaktadır. Değişen bu sistem içerisinde örgütlerin sürdürülebilirliklerini sağlayabilmeleri için iç ve dış çevreleri ile etkili bir iletişim ortamı oluşturmaları gerekmektedir. İletişim araçlarındaki teknolojik ilerlemelerin etkisiyle iş hayatında yüz yüze iletişim kurmaktan uzaklaşan çalışanlar, yoğunluklu olarak sanal iletişim araçlarını kullanmaktadır. İş yerinde bu iletişim kanallarının kullanımının sürekliliği, çalışanların örgütsel iletişim sürecinde kendilerini yalnız hissetmelerine neden olarak iş yeri yalnızlığı kavramını gündeme getirmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; çalışanların örgüt içerisindeki sanallik algısının, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel iletişim üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu araştırma; İstanbul ili Anadolu Yakasında kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 126 çalışan üzerinde yapılmıştır. Araştırma yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında; sanallik algısında, C. Schmidt, B. K. Temple, A. McCready, J. Newman ve S.C. Kinzler (2008) tarafından geliştirilen ve Alkın (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan Sanallik Düzeyi Ölçeği kullanılmıştır. İş yeri yalnızlığında; Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen Loneliness at Work Scale (LAWS) İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel iletişimde ise Altınkan (2018) tarafından geliştirilen Örgütsel İletişim Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda; farklılıkları analiz etmek için ANOVA testi, değişkenler arasındaki etkiyi ölçmek için de Regresyon Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre kurumda çalışma süresine göre iş yeri yalnızlığının alt boyutları kapsamında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Sanallik algısının, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel iletişim üzerinde etkisi bulunmuştur. Aynı zamanda iş yeri yalnızlığının alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarının da örgütsel iletişim üzerinde etkisi tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sanallik Algısı, İşyeri Yalnızlığı, Örgütsel İletişim

### THE EFFECT OF PERCEIVED VIRTUALITY ON WORKPLACE LONELINESS AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION

#### Abstract

In today's modern world, organizations continue their activities within the frame of relationship with external environment and employees as a part of internal environment. Organizations find themselves in the continuous change with the effect of acceleration in the globalization and technological developments. Within this changing system, organizations need to create an effective communication environment with their internal and external environments to ensure sustainability. Employees who move away from face-to-face communication in business life due to technological advancements in communication tools, use virtual communication tools intensively. Frequency of occurrence in these communication channels in the workplace causes employees to feel lonely in organizational communication process and cause loneliness in the workplace. The aim of this study is to investigate the effect of employees' perception of virtuality in the organization on workplace loneliness and organizational communication. This research is studied on 126 employees on the Anatolian side of Istanbul who determined with convenience sampling. The survey is used as a research method. In the scope of the research, perception of virtuality is measured by Virtuality Level Scale which is developed by C. Schmidt, B. K. Temple, A. McCready, J. Newman ve S.C. Kinzler (2008) and adapted to Turkish by Alkın (2016). While measuring workplace loneliness, Loneliness at Work Scale (LAWS) that developed by Wright, Burt ve Strongman (2006) is used. In case Organizational Communication Scale which is used by Altınkan (2018) is used. In scope of research

ANOVA test is used to analyze the differences and Regression Analysis is used to measure the effects between variables. According to the results of the analysis, workplace loneliness with its dimensions differ by working time in the organization. The perception of virtuality has an effect on workplace loneliness and organizational communication. At the same time emotional deprivation and social friendship as a dimensions of workplace loneliness has an effect on organizational communication.

**Keywords:** Virtuality on Workplace, Loneliness, Organizational Communication

## 1. GİRİŞ

Sanallaşma, örgüt tarafından bakıldığında, çalışanların sosyalleştiği ve iş görülen alanların daha da etkin hale getirilmesi demektir (Panteli ve Dibban, 2001). Çoğu örgüt, sanallaşmaya ön yargılı yaklaşımlar dahi işletmeler için kendilerini daha etkin hale getirmelerinde bir fırsat olabilmektedir. Örgüt yapısı bozulmadan sanallaşmanın örgüte entegre edilmesi hız ve verimlilik artışını da mümkün kılmaktadır. Bu sebeple çoğu işletme sanallaşma yoluna girmiştir (Lojeski ve Reilly, 2010). İletişim teknolojilerinin ilerlemesiyle ve örgütlerde sıklıkla kullanılmasıyla beraber sanallaşan bir iletişim sürecine girilmiştir (Kırel, 2007). Bahsedilen bu sanal iletişim, örgütteki çalışanların yüz yüze olmaksızın koordinasyonu sağlaması ve iletişim kurmak amacıyla telekomünikasyon teknolojilerini kullanmalarıdır (Koçel, 2005). İletişimin sanallaşması pazar hareketlerinden anında haberdar olma pazara erişimde kolaylık sağlama, sınırlar arası seyahati azaltması gibi hem maliyet açısından hem de çevre açısından pek çok avantajı bulunmaktadır. Ancak sosyalleşmeye ihtiyacı olan çalışanların da kendilerini izole hissetmelerine neden olma gibi dezavantajları da bulunmaktadır (Cascio, 2000).

Yalnızlık herkeste aynı anlama gelmemektedir. Kişinin bireysel ihtiyaçlarını bulunduğu sosyal ağ içerisinde karşılayamaması durumunda ortaya çıkar (Neto ve Barros, 2000: 504). Günümüzün bilgi toplumunda örgütler için en önemli unsur etkin işleyiş için çalışanların performansı ve güvenidir. Çalışan kurumuna ne kadar güvenirse o kadar da performansı artacaktır. Ancak iş yerlerinde ortak bir sosyal paydadan yararlanamayan çalışanlar kendilerini yalnız hissedecektir (Giderler, Güler ve Giderler, 2017: 141). Sosyal ilişkilerin sağlam temellere dayanması eksiksiz bir iletişim ile sağlanabilmektedir. Kendilerini daha iyi ifade eden çalışanlar, yalnızlık hissinden kurtularak daha güvenli ilişkiler kuracaktır (Asunakutlu, 2002: 7).

Örgütsel iletişim, örgütün işleyişi için, bölümler arasında gerçekleşen ve örgüt hedefleri doğrultusunda sağlanan bilgi akışının olduğu teknik, sosyal ve ekonomik bir süreçtir (Borca ve Baesu, 2014: 498). Örgüt içindeki bilgi alışverişinin doğru ve etkili bir biçimde gerçekleşmesi iletişim teknolojilerinin yeterli ölçüde giderilmesi ile mümkündür. Örgütsel iletişim, kurum kültürünün oluşmasına ve gelişmesine katkı sağlama, çalışanlar arasında motivasyonu artırma, kontrol etme, bilgi edinme, bütünselliği arttırarak örgütü güçlendirme şeklinde avantajları vardır (Tutar, 2003; Demiray, 2009; Eroğlu ve Özkan, 2009).

İletişim teknolojilerinde meydana gelen değişimler ürün veya hizmetlerin maliyetlerini azaltmakta hem de verimli bir çalışma ortamı sağlamaktadır. İletişim teknolojilerinin zamanla sanallaşması ile de örgütsel iletişimde önemli değişimler meydana gelmektedir. İletişim teknolojileri ile birbirini görmeden irtibat kurulabilmekte ve bir işi bir arada yapmak mümkün olmaktadır. (Alkın, 2016: 8-18). Ancak örgüt içerisinde bu sanal iletişim araçlarının kullanım sıklığı beraberinde pek çok sorun getirmektedir. Çalışanlar tüm bunlar nedeniyle kendilerini yalnız hissetmektedir (Tyran vd. 2003: 189).

## 2. LİTERATÜR

### 2.1. Sanallık Algısı

Köken olarak ‘sanmak’ fiilinden gelen sanal sözcüğü gerçekte fiziki olarak var olmayan, zihinde tasarlanan olarak tanımlanmaktadır (TDK). Maddesel oluşumların sanala dönüşmesini sağlayan sanallaşma kavramı analog bilginin dijitale aktarımı anlamına gelmektedir. Sanallaşma, örgüt penceresinden, iş görülen ve çalışanların sosyalleştiği alanların daha etkin hale getirilmesi anlamını taşımaktadır (Panteli ve Dibban, 2001). Örgütlerin sanallaşmasına bazı işverenler önyargılı yaklaşımlar da bu durum genellikle işletmeler için kendilerini geliştirebilecekleri bir fırsat olarak algılanmaktadır.

Teknolojik gelişmeler örgütün temel yapısını bozmadan işletmeye sanallaşma olarak uyarlandığında hız ve verimlilik artışını beraberinde getirmektedir. Bu nedenle pek çok işletmede çeşitli düzeylerde sanallaşma yoluna gidilmektedir (Lojeski ve Reilly, 2010). Örgütlere sanallaşma olarak yansıyan teknolojik alandaki gelişmeler, ekonomik yapıyı, kurum türlerini, örgüt içindeki ve örgütler arasındaki ilişkileri zamanla sanala dönüşümün etkisiyle değiştirmektedir. Değişen bu organizma içerisinde örgütlerin sürdürülebilirliğini sağlayabilmeleri için iç ve dış çevreleri ile iletişim halinde olmaları gerekmektedir (Karaçor ve Şahin 2004). Sayısal mecra üzerinden gerçekleştirilen iletişim olarak tanımlanan sanal iletişim, teknolojik gelişmelerin etkisiyle iletişim kurma alışkanlıklarını değiştirmektedir (Çakır ve Topçu, 2005 ve Karasar, 2004). İletişim teknolojilerinin sıklıkla kullanılmaya başlanmasıyla örgütlerde sanallaşan bir iletişim sürecine girilmiştir (Kırel, 2007). Örgütlerde sanal iletişim; birbiriyle örgüt çıkarı için veya nesnel olarak bağlanan çalışanların yüz yüze temastan bağımsız olarak koordinasyonu sağlamak ve iletişim kurmak amacıyla telekomünikasyon teknolojilerini kullanmaları olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2005). Örgütte birimler arası teorik ve sosyal bilgi alışverişini sağlayan e-posta, sabit ve mobil telefon, kurum içi bilgisayar programları örgütün sanal iletişim çerçevesini oluşturmaktadır (Afgün, 2006). Çalışanlar yüz yüze iletişim kurmak yerine iletişim teknolojilerine güvenerek iş arkadaşlarıyla elektronik yoldan iş birliği yapmaktadırlar (Lipnack ve Stamps, 1997). İletişim kurma alışkanlıklarının sanallaşmasının örgütler arası bağ kurmada küreselleşen pazara erişimi kolaylaştırması, pazardaki değişimlerin takibini hızlandırması, sınırlar arası seyahatleri azaltmasıyla hem çevresel kazanımlar hem de maliyetlerin azalmasını sağlaması gibi avantajları vardır. Örgüt içinde ise belirli programların kurulum maliyetlerine ve iş ortamında sosyalleşme ihtiyacı hisseden çalışanların bu ihtiyacın eksikliğinde kendilerini iş ortamında izole hissetmelerine neden olma gibi dezavantajları da vardır (Cascio, 2000). Sanallık, işin yapılma şeklini önemli ölçüde etkileyen bir süreçtir ve çalışanları da olumlu ve olumsuz şekilde etkilemektedir (Alkın, 2016). Lojeski'ye göre teknolojinin her zaman ve her yerde çalışma imkanı sunması olumlu, çalışanların zamanlarının çoğunu işlerine ayırmaları beklentisi olduğu için yine aynı sebepten dolayı olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Lojeski'nin bu yorumuna göre geleneksel çalışma anlayışını değişime uğratan teknolojik gelişmeler, işi günlük yaşamın belirli bir vaktinde yapılması gereken faaliyet olmaktan uzaklaştırmaktadır (Lojeski ve Reilly, 2010). İletişim teknolojisindeki değişiklikler geleneksel iletişim biçimlerini farklılaştırarak bireyler arası iletişim ve etkileşim düzenini farklı bir boyuta taşımaktadır.

Castells'e göre teknoloji alanında gerçekleşen değişimler hayatın tüm alanlarındaki ilişkilerin farklılaşmasını da beraberinde getirmektedir (Castells, 2000). Yaşamın çoğu alanında görülen ilişkilerdeki farklılaşmalar örgütsel iletişime de yansımaktadır. Örgüt içerisinde iş görenlerin sağlıklı iletişim kurması örgütsel bütünlüğün sağlanması adına önem arz etmektedir (Geçikli vd., 2011). Bireyler geleneksel dönemde fiziki olarak var olan mekânlarda iletişim ve sosyal ilişki kurarken iletişim teknolojisindeki dönüşümlerle sanal ortam üzerinden bağ kurmaya başlamaktadırlar. Yeni iletişim ortamının oluşmasıyla beraber, çalışanlar yüz yüze iletişim ve etkileşimden uzaklaşarak sanal iletişimi sosyal bir yapıya dönüştürmektedir. Modern dünyada örgüt üyelerinin zamanlarının büyük bir kısmını kitle iletişim araçlarını kullanarak geçirmeleri zamanla örgüt içerisinde yabancılaşma ve yalnızlaşmaya sebep olmaktadır (Çiftçi vd., 2017). Elektronik ortamda bağ kurma eğilimi elektronik telekomünikasyon araçlarının kullanımına izin verirken yüz yüze görüşme ihtiyacını da azaltmaktadır (Katherine vd., 2003). Sanallığın sağlayıcısı olarak nitelendirilen bilgi ve iletişim teknolojileri çalışanlar tarafından iş yaşamında yüz yüze iletişim kurmaktan daha güvenli bulunmaktadır (Zuboff, 1984). Bu durumda etkisiyle çalışma yaşamında sanallık düzeyi örgüt açısından birçok dezavantaj da oluşturmaktadır. Bu dezavantajlardan biride Lojeski ve Reilly tarafından ortaya konulan "sanal mesafe" kavramıdır (Lojeski ve Reilly, 2010). İş yerinde çalışanların aralarında iletişim kurmak için teknolojik telekomünikasyon araçlarına eğilim göstermeleriyle algılanan mesafenin de artması sanal mesafe olarak tanımlanmaktadır (Alkın, 2016). Kişiler arasındaki iletişimin kalitesini etkileyen ve coğrafi mesafeden bağımsız olarak ortaya çıkan sanal mesafe örgüt içinde güvenin, hedeflerin anlaşılabilirliğinin, yardımlaşmanın ve yüz yüze iletişimin getireceği kibarlığın azalmasına neden olmaktadır (Alkın, 2016). Bu bağlamda uzun süreli sanal iletişim kanallarını kullanan iş görenlerde izole-yalnız hissetme duygularının etkisiyle iş ortamında sanallık algısı oluşmaktadır. Oluşan bu sanallık algısı ilişki düzenlerinde değişikliğe sebep olurken işyeri yalnızlığı kavramını da beraberinde getirmektedir.

**Toplam Sanal Olmama Düzeyi:** Örgüt içerisindeki iletişimin telekomünikasyon araçlarından bağımsız olarak yüz yüze iletişim yoluyla sağlanma sıklığını ifade etmektedir.

**Toplam Nicel Sanallık Düzeyi:** Örgüt içerisindeki bilgi paylaşımının telekomünikasyon araçları kullanılarak sağlanma sıklığını ifade etmektedir.

**Toplam Nitel Sanallık Düzeyi:** Örgüt içerisinde teknolojik telekomünikasyon iletişim araçları kullanılarak paylaşılan bilginin içeriği ( resmi konular- sosyal yaşamla ilgili konular) toplam nitel sanallık düzeyini yansıtmaktadır.

**Sanallık Derecesi:** Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle örgütler tüm dünyada biden fazla lokasyonda yer almaktadır. Çalışanlar coğrafi, zamansal ve kültürel farklılıklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu farklılıkları ortadan kaldırmak için günümüzde bilgisayar odaklı iletişim kurmaya, bilgilerin teknoloji aracılığı ile paylaşılmasına yönelmektedir. Bu farklılıkların etkisiyle kişilerin iletişim kurmak için sanal ortamlara yönelmesi örgütün sanallık derecesini yansıtmaktadır (Pınar,2014:77).

## 2.2. İş Yeri Yalnızlığı

Yalnızlık genellikle istenmeyen ve insanlar tarafından rahatsız edici bulunan bir duygudur. Yalnızlık bedensel olarak yalnız olmaktan çok, kendini yalnız hissetme, eksik hissetmeye neden olan bir şeydir. Yalnızlığın aksine, yalnız kalmak kişinin bir tercihi olabilir ve insanda yalnızlık hissine neden olmayabilir (Coşan, 2014: 104). Yalnızlık, kişinin toplumla olan ilişkisini ifade etmektedir. Kişiler yalnızlıkla başa çıkmada, kendi sosyal ilişkilerini düzenlemede kültürler arası farklılıklar kendini göstermektedir (Rokach, Orzeck, Cripps, Grgin ve Penezic, 2001: 18). Yalnızlık, insanlarla olan yakınlık, kişilerin sayısı ve ilişki türü gibi sosyal ilişkilerin çeşitli yönlerini ele alan bir yapıdır (Green, Richardson, Lago ve Schatten-Jones, 2001: 281). Yalnızlık kişilerde farklı anlamlara gelmektedir. Bireyin kişisel ihtiyaçlarını kendi sosyal ağında karşılayamaması durumunda ortaya çıkar. İnsanlar pek çok durumda kendilerini yalnız hissedebilirler ve bu durum zamanla kişilik özelliğine dönüşmeye başlar (Neto ve Barros, 2000: 504). Eğer kişi yalnızlığı kendi kişisel özelliklerine bağlıyorsa, kendini daha savunmasız hissedecek ve yalnızlığın üstesinden gelmede daha da umutsuzluğa kapılacaktır (Karaduman, 2013: 5).

1982'de Perlman ve Peplau, yalnızlığın üç önemli noktasına değinmiştir; birincisi; sosyal bir ilişkinin yokluğu nedeniyle ortaya çıkan yalnızlık, ikincisi; yalnızlık kişisel bir deneyim olabilir ve sosyal anlamda izolasyonu içermesi gerekmez, üçüncüsü ise duygularla ilgili olan yalnızlık strese neden olmaktadır (Süer, 2015: 20). Stres de hem fiziksel hem de ruhsal pek çok hastalığa neden olmaktadır. Burada yapılması gereken en etkili yöntemi bulmaktır. İnsanlar bazen televizyon seyrederek veya müzik dinleyerek kendilerine göre önlemler almaktadır. Ancak bu kimi zaman pozitif yönde etki gösterirken kimi zaman da kişiyi daha da yalnızlığa sürüklemektedir. Yalnızlıkla baş etmenin en etkili yolu sosyal ilişkiler kurmaktır (Karaduman, 2013: 14-15).

Bugün, bilgi toplumunun önemli bir parçası olan örgütlerin, sürekli unsurlarından biri; mevcut kaynakları en iyi şekilde yönetmektir. Örgütlerde etkin bir işleyişin olması için insan kaynaklarına ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütteki bir çalışan kurumuna, kendi iş arkadaşına yöneticisine ne derece güvenirse o kadar performansı artacaktır. Kişilerin günlük yaşamlarının çoğunu iş yerlerinde geçirdikleri için ortak bir sosyal paydadan yararlanamayan bireylerde yalnızlık kaçınılmaz olacaktır (Giderler, Güler ve Giderler, 2017: 141). Örgüt içerisindeki insanlar sürekli olarak sosyal ilişkiler içerisinde bulunurlar. Sosyal ilişkilerinin sağlam temellere dayanması çoğunlukla eksiksiz bir iletişim ile sağlanabilir. Bilgi ile desteklenen kişiler, kendilerini daha iyi yansıttıkları için yalnızlık hissinden kurtularak diğer çalışanlar ile güven ilişkileri kurabilmektedirler (Asunakutlu, 2002: 7).

Örgütlerde çalışanlar için sosyal bir ortam yaratma çabaları, çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimlerin güçlendirilmesi, takım veya grup seviyesinde bireysel becerilerin ortaya çıkmasının önünü açmaktadır. Artık tek başına hareket eden insanlardan ziyade dayanışma içinde kolektif olarak hareket eden sosyal insanlar yaratmak için örgütler büyük çaba harcamaktadır. Aynı zamanda dayanışma içinde toplu olarak hareket etmek, iş yerinde yalnızlığı engelleyen bir faktör olarak görülmektedir (Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar, 2014: 41).

İş yerindeki yalnızlıkta çalışanların kişilik özelliklerinden dolayı öz güveninin yetersiz olması, etrafındaki kişilerle iletişiminin az olması kişiyi yalnızlığa itmektir. İş yeri yalnızlığı hem alt kademe çalışan kişilerde hem de üst kademe yöneticilerde görülmektedir. Üst yöneticiler alt kademe çalışanlara göre daha az kalabalık bir ortamda çalışmaktadır. Ancak iletişiminin ve benlik algısının yüksek olması beklenmektedir. Bu özelliklerini etkili bir biçimde kullanabilen yöneticiler yalnızlık yaşamayacaklardır (Karaduman, 2013: 20).

İş yeri yalnızlığının alt boyutlarından biri olan sosyal arkadaşlık boyutundaki yalnızlık; kişinin etrafındaki arkadaş sayısındaki ve iş arkadaşları, akranları ile ilişkilerindeki yetersizlikten ötürü ortaya çıktığı savunulmaktadır. Diğer bir alt boyutu olan duygusal yalnızlık ise niteliksel bir boyuttur. Kişinin etrafındaki kişi sayısı değil de o kişilerle kurduğu iletişimin seviyesi önemlidir. Duygusal yalnızlık ise arkadaşlık, dostluk gibi ilişkilerde bireyin etrafı ile iletişimde nitelik yönünden eksiklik olduğu durumlarda meydana gelmektedir. Duygusal yalnızlık yaşayan kişilerde stres, terk edilmişlik hissi, tehlikelere karşı her zaman tetikte olma, aşırı derecede hassasiyet ortaya çıkmaktadır. Bu gibi yalnızlıklar çoğunlukla gençlerde, bir yakını kaybeden veya boşanmış kişilerde görülmektedir. İş yeri yalnızlığı hakkındaki araştırmalarda da böyle bir durumla karşı karşıya kalındığında çözüm yollarını ortaya koymak amaçlanmıştır (Karaduman, 2013: 3-19). Bu iki boyut, yalnızlık ölçeği olan UCLA Yalnızlık ölçeği ile ilgilidir. Duygusal yalnızlık, romantik bağlanmalar gibi birebir ilişkiler ile ilgiliyken, sosyal yalnızlık kişinin etrafı, arkadaşları ile ilişkileriyle ilgilidir (Ernst ve Cacioppo, 1999: 5).

İş yaşamındaki yalnızlığın yol açtığı diğer bir etmen ise strestir. Yalnız olan insanların, iş yaşamlarında daha da stresli oldukları görülmüştür. Stres düzeylerinin bu denli yüksek olması da çalışanın verimliliğini azaltacaktır. Aynı zamanda, kendine daha az güvenen, içe dönük, agresif bir yapı sergileyecektir. Aslında yalnızlık, bireylerin kişilik özelliklerinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Birey, bu özelliklerinden ötürü çevresindeki arkadaşları ile iletişimi zayıf, kendine olan öz saygısı düşük olabilir. Bu da yalnızlık hissini arttırabilmektedir (Keser ve Karaduman, 2014: 181-182).

Yalnızlık ve işyeri yalnızlığı ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Bu çalışma sonuçlarına bakılacak olursa; Rokach, Orzeck, Cripps, Grgin ve Penezic, (2001) yaptıkları araştırma sonucunda yalnızlık kültürüne göre farklılık göstermektedir. Yapılan çalışmada Hırvatistan ve Kuzey Amerikalıların yalnızlıkları alt boyutlarına göre ölçülmüştür, Kuzey Amerikalı kadınlar duygusal sıkıntı, sosyal yetersizlik, yabancılaşma ve izolasyon alt boyutlarında yüksek oranlara sahip olmuşlardır. Savaşın neden olduğu baskılar nedeniyle, eşlerini savaşa gönderen kadınlar, katlanmak zorunda olduğu günlük işleri, kendini keşfetme ve ilişkilerinin sağlam olması konusunda oldukça endişelilerdir. Kuzey Amerikalı kadın ve erkekler, Hırvatlara göre daha yüksek skorlar almışlardır.

Çetin ve Alacalar (2016) yaptıkları çalışmanın sonunda arkadaş ve özel insanın desteği yalnızlık ile negatif bir ilişki içerisindeyken, aile desteği ile pozitif yönlüdür. Aile desteği ile pozitif ilişkide olması yazınla uyum sağlamaktadır. Araştırma örneğinde akademisyenlere gerekli aile desteği ile sosyal ve duygusal anlamda tatmin sağlayarak, akademik anlamda üretkenliklerini arttırmak için iş yaşamında yalnızlığı tercih edebilmektedir.

Öğretmenlerin iş yer yalnızlığı ile ilgili yapılan araştırmada (Yılmaz, 2011); öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlığının duygusal yoksunluk boyutu ile öğretmenlerin insani değerlerinden başarı, uyarma, öz direnç, gelenek, hayırseverlik ve güvenlik boyutları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar (2014) yaptıkları araştırma sonucunda ise organizasyonlardaki çalışanlar arasındaki memnuniyet düzeyi arttıkça, çalışan yalnızlığının da seviyesi azalmakta ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılık artarak örgütü bırakma niyeti azalmaktadır. Ayrıca araştırma sonucunda örnekteki kişilerin iş yerlerinde kendilerini yalnız hissetmedikleri ortaya çıkmıştır. Bunun da Türk toplumunun kolektivist bir yapıya sahip olmasından kaynaklı olduğuna bağlanabilir. Kolektivist kültürlerde kişiler birlikte hareket ederler ve sosyal bağlar kurmada güçlüdürler. Kişisel hayatlarında yalnız hissetmeyen kişiler iş yerlerinde de kendilerini yalnız hissetmedikleri sonucuna varılabilir.

Akduru ve Semerciöz (2017) yaptıkları araştırma sonucunda, yalnızlık türü ne olursa olsun çalışanların iş

tatminini azaltarak işyeri huzurunu bozan ve işletmenin başarısını makro düzeyde etkileyen bir olgudur. Çalışma sonucunda iş yerinde dedikodu eğiliminde olan çalışanlar, sosyal ve duygusal anlamda iş yeri yalnızlıklarına sürüklendikleri ve etkinin duygusal yalnızlık boyutunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Coşan'a göre(2014); yalnızlık olumsuz duygular, başkalarını tarafından olumsuz algılanması, problemlerle başa çıkamama, alkol almak, uyuşturucu kullanmak, intihar girişimlerinde bulunmak gibi riskli davranışlarla sonuçlanabilir. Bu nedenle bu olumsuz sonuçları önlemek için sosyal aktivitelerde yer almak gibi bireysel girişimler, sosyal beceri eğitimleri, grup veya bireysel psikoterapi gibi profesyonel yardım yöntemleri uygulanmalıdır.

### 2.3. Örgütsel İletişim

Örgütsel faaliyetlerin etkinliğinin iletişime bağlı olarak gelişim gösterdiği düşüncesi 1950'li yıllar sonrasında davranışsal yönetim yaklaşımları ile birlikte artış göstermektedir (Megginson vd., 1992: 388; Durgun, 2006). Belirli amaçlara ulaşılma amacı ile insan faktörü, fiziksel olanaklar ve teknik alt yapı ile kurulan örgütler, iletişim etkinliklerinin en kolay gözlemlendiği alanlar olarak ifade edilmektedir (Akbaş, 2008: 10). Ellis ve Maoz'a (2003:255) göre her örgüt belirli değerler, bilgi birikimi sağlayan bir geçmiş ve kendisine has bir psikoloji ile hareket etmektedir. İş ortamında bireylerin tutumlarını belirleyen pek çok faktör olmasına karşın özellikle iletişim ile ilişkili olarak çalışma arkadaşları, kurum kültürü, grup normları ve yönetim ile sürdürülen ilişkiler gibi faktörler ön plana çıkmaktadır (Bakan ve Büyükebeşe, 2004: 2). Hatta bir örgütte iletişim sorunlarının olması, yetenekli ve üstün performans gösteren bireylerin etkinlik alanını dahi sınırlandırabilmekte ve örgütün hedeflerine ulaşmasına engel olabilmektedir (George ve Jones, 1999: 446-447; Kavak ve Vatansever, 2007: 124-125).

Latince "communis" kelimesi ile türetilen ve müşterek kullanılan anlamına gelen iletişim kavramının öncelikle taraflara vurguda bulunduğu görülmektedir (Donnelly, Gibson ve Ivancevich, 1984: 431). İletişim, ortak ifadelerin aktarımının gerçekleşmesi için bireylerin düşünceleri, bakış açıları, olay ve olgularının iletimi ile bireylerin davranışlarını görünür kılan ve davranışlar üzerinde doğrudan etkisi olan bir teknik olarak tanımlanmaktadır (Donnelly vd., 1984: 431; Oskay, 1992: 15; Bakan ve Büyükebeşe 2004; Tutar, 2003). Bir süreç olarak ise iletişim, alıcıya iletilmek istenen kodlanmış mesajların kanallar vasıtasıyla aktarımı amacıyla bilgi alışverişi yapmak şeklinde tanımlanmaktadır (Kılıç, 2016: 2). Örgütlerin tüm faaliyetlerini gerçekleştirirken iletişime gerek duyduğu dikkate alındığında tanımlanmasının bir gereklilik olduğu görülmektedir. Örgütlerde çalışanlara örgüt politikaları, iş tanımları, mal ve hizmetler gibi konularda bilgi verilmekte, çalışanların tutum ve davranışları örgütsel fayda sağlayacak şekilde değiştirilmeye çalışılmakta ve bu değişimin uzun süre içinde yapılması ile çalışanları çeşitli şekillerde etkileme, bilgiye dayalı iletişim dışında çalışanların eğitim ihtiyaçlarını karşılama ve performans gösterimi için uygun koşulları hazırlama, örgütte karşılıklı iletişime dayanan bağlılığı sağlama ve çalışanların psikolojik bütünlüğüne katkıda bulunma amaçları gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır (Gürgen, 1997: 25-28). Bu doğrultuda örgütsel iletişim, örgütsel işleyiş için departmanlar arasında gerçekleşen ve örgütün harekete geçme nedenleri ile çevresi arasında sağlanan hedef iletimi, bilgilendirilme, performans dahil olma gibi nedenlerle mevcut tecrübe ve bilgi akışının amaçlandığı teknik, ekonomik ve sosyal bir süreç olarak ifade edilebilmektedir (Borca ve Baesu, 2014: 498). Örgütsel iletişim, örgüt iklimi üzerinde önemli bir belirleyicidir ve iletişimin gerçekleştiği ortam ve unsurların özellikleri ve kullanımı ile ilgilidir (Hooff, Ridder, 2004: 118). Bu özellikleri ile iletişim çalışanlara çalışma yaşamının rotasını göstermede, üstlerin beklentilerini belirleme ve rol tanımlarını anlamada, iletişimin en temel öğelerinden olan geri bildirim ile örgüt içi hedeflerin belirlenmesi ve çalışanlar ile uyumlaştırılması ile ortak hedef belirlemede kolaylık sağlamaktadır (Eyidoğan, 2013: 34-35; Yüksel 2005; Gülnar 2007; Rachman, 1996:241). Örgütsel iletişim süreci tüm belirtilen özellikleri ile yapısal işleyiş açısından biçimsel ve doğal olarak ikiye, mesaj yönü açısından ise çapraz, dikey ve yatay olarak üçe ayrılmaktadır. Örgüt şeması kapsamında hiyerarşiye dayanan iletişim biçimsel iken, kendiliğinden gelişen iletişim doğal iletişim olarak ifade edilmektedir. Ayrıca dikey iletişim yönetici ve çalışan arasında gerçekleşirken yatay iletişimin benzer statüye sahip çalışanlar arasında gerçekleştiği görülmektedir (Tutar, 2003; Karcioğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 59-76; Gürgen, 1997: 77; Demirtaş, 2010: 411-444). Dubrin' e (1997: 294-295) göre de örgütsel iletişim formel ve informal yollarla sürdürülmektedir. Formel

iletişim resmi otoriteye dayanırken informal iletişim ise örgütsel işleyişi hareketlendirmek ve verim artışı sağlamak için resmi olmayan gruplar aracılığı ile gerçekleşmektedir. Formel ve informal yollarla yatay, çapraz ve dikey olarak gerçekleşen örgütsel iletişimin tarafsız olarak sağlanması ve yaratıcılığı teşvik eden her bireyin katılımını amaçlayan bir yapı göstermesi gerekmektedir (Varol, 1993:129).

Örgütlerin organik bir yapı ve açık bir sistem özelliği göstermesi nedeni ile de iç ve dış çevre ile iletişimin uzun dönemde yaşamını sürdürme amacıyla yönetilmesi bir ihtiyaçtır. Bu doğrultuda örgütlerde iç çevre unsurları ile iletişimde yazılı genelgeler, yazılı yayın organı, örgüt kültürünü aktaran el kitapları ve broşür, posterler, afişler ve duvar tabloları, ilan (duyuru) tahtaları, kurum içi anons ve radyo sistemi, elektronik veri ağı, tepegöz, slayt, video, episkop, flip-chart gibi görsel- işitsel eğitim ve iletişim araçları, yeni ürünlerin sergilenmesi ve açık kapı uygulamaları kullanılmaktadır (Ekinci, 2006; Aytekin,2007: 11). Dış çevre ile iletişimde ise, TV, radyo, dergi ve gazete, internet, sergiler, sinema, basın bültenleri, fuar, konferans, gezi, sponsor destekli organizasyonlar ve seminerler kullanılmaktadır (Aytekin,2007: 11). İç ve dış çevre ile ilişkileri sürdürmede örgütsel iletişim, örgütsel değişimin ön koşuludur. Örgütün mevcut çevre unsurlarının desteğini almak ise bu doğrultuda iletişimin temel amacını oluşturmaktadır (Aytekin, 2007: 10-11; Demiray, 2009). İletişim teknolojileri bahsi geçen örgütlerde iç ve dış çevrede gerçekleşen olaylar ile ilgili en hızlı şekilde bilgilendirilmeye olanak sağlamaktadır. Özellikle iç çevre ile iletişimde duyuru panosu gibi araçların yerini dijital özellikleri ile e-mail ve intranet gibi araçlara bıraktığı ve bu araçların örgütsel iletişim için vazgeçilmez olduğu görülmektedir. Kâğıt kullanımını azaltmak, sanal ofis gibi uygulamalar ile iletişimi hızlandırmak ve müşteri ziyaretlerini azaltmak, yöneticilerin somut katılımını getiren toplantıları telekonferanslara dönüştürmek gibi etkinlikler örgütlere zaman kazandırmaktadır. Fakat özellikle internetin kullanım sıklığına bağlı olarak yüz yüze iletişimi gerektiren durumlarda da internet üzerinden kısa görüşmeler yapmak, insan kaynakları temelli faaliyet gösteren örgütlerin insancılığına zarar verebilmektedir (Aytekin,2007: 11; Ekinci, 2006).

İletişimde bireyler var olma, etkileme ve etkilenme, öğrenme ve gelişme gibi pek çok amacı gerçekleştirmeye çalışmaktadır (Sağbaş, 2013: 12-13). Bu yönleri ile iletişim gereksinimlerinin yeterli ölçüde giderilmesi ile örgüt içi bilgi alışverişinin de sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi mümkün olmaktadır. Örgütsel iletişim, bir etkileşim süreci olarak kurum kültürünün oluşumuna ve gelişimine olanak sağlamaktadır ve motivasyon sağlama, kontrol etme, bilgi edinme ve örgütsel heyecanı canlı tutma, bütünselliği sağlayarak örgütü güçlendirme gibi işlevleri ile hareket etmektedir (Tutar, 2003; Demiray, 2009; Eroğlu ve Özkan, 2009). Ayrıca örgütsel iletişim, örgüt politikalarının bilinirliğini artırmak, işlerin tanıtımını gerçekleştirmek, örgüt içi sorunlar hakkında bilgilendirmede bulunmak, yaratıcılık ve yeniliği özendirmek, örgütün etkinlikleri hakkında çalışanları bilgilendirerek örgütsel katılımı artırmak, ast- üst ilişkilerini geliştirmek, örgüt iklimi ve kültürü yaratmayı amaçlamaktadır (Varol, 1993:129).

Ayrıca çalışanların etkili bir örgütsel iletişim ile kendilerini güvende hissettikleri örgütsel tutum ve davranışlarının olumlu yönde geliştiği gözlemlenmektedir (Ünler ve Bulutlar, 2009). Etkili bir örgütsel iletişim ile ayrıca örgüt kararları çalışanlar tarafından doğru bir şekilde uygulanmakta, çalışanların paylaşım duygusu artmakta, işbirliği ile çalışma doğrultusunda örgüt devamlılığı ve karlılık oranı yükselmekte, değişime karşı güven oluşumu ile önyargıların azalması gibi olumlu iş çıktıları oluşmaktadır (Ekinci, 2006; Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 3-4). Örgütsel iletişim sorunlarının ise güvensiz çalışma ortamı oluşturarak stres yarattığı, verimliliği düşürdüğü, iş tatminsizliği oluşturduğu yapılan araştırmalar ile desteklenmektedir (Yüksel 2005). Diğer yandan örgütsel iletişim, görev tanımlarının yetersizliği nedeniyle oluşan rol belirsizliği algılarından etkilenmektedir. İş gören tarafından sürekli eleştirilme, bir hata olduğunda üstlenmekten kaçınma, işin tüm sorumluluğunu üzerine alarak hatadan kendini sorumlu ile hatayı yapan çalışanların ortaya çıkmaması örgütsel işleyişi bozan ve örgütsel iletişimi etkileyen bireysel faktörlerdir. Ayrıca örgütte iletişim kaynaklarının amaç ve hedefler dışında kullanımı ve çalışanların düşüncelerine ve memnuniyetine önem vermeyecek şekilde yalnızca bir çıktı olarak iş verimliliğine odaklanma yönetici kaynaklı örgütsel iletişim engellerini oluşturmaktadır (Demiray, 2009). Bakan ve Büyükbeşe 'ye göre (2004:5) de kültürel farklılıklar, geri beslemenin olmaması ya da yeterli olmaması, statü farklılığı, alıcının motivasyon ve bilgi eksikliği, aşırı bilgi yüklemesi, elektronik iletişimden kaynaklı sorunlar ve fiziki koşullara bağlı güven eksikliği, örgüt

şemasının amaçlarla uyumlu olmaması, yönetici ve çalışan ilişkisinde oluşan olumsuzluklar örgütsel iletişimi engellemektedir (Demiray, 2009). Kuşkusuz insan kaynakları bir örgütte rekabet üstünlüğü oluşması için önem arz etmektedir. İletişimin etkili bir şekilde gerçekleştiği örgütlerde çalışanlar gelişen aidiyet duygularına bağlı olarak yüksek verimlilik ile faaliyet göstermektedir. Bu nedenle işletmelerin örgütsel iletişimin geliştirilmesi üzerine düşünmesi önem arz etmektedir (Derin vd.2017).

## 2.4. Örgütsel İletişim, Sanallık Algısı ve İşyeri Yalnızlığı

Çalışma koşullarında örgütsel iletişimin gelişen dinamik yapısı günümüz bilim ve teknoloji gelişmelerinden önemli ölçüde etkilenmiştir. Özellikle teknolojinin bilgi çağında örgüt yapı ve işleyişinde değişikliğe yol açtığı görülmektedir (Fulk ve DeSanctis, 1995: 340). Bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan değişimler ürün ve hizmetlerin daha az maliyetli üretimine katkı sağlayabilmekte, etkili zaman yönetimini mümkün kılarak verimli bir çalışma ortamı yaratmaktadır (Alkın, 2016: 8). Fulk ve DeSanctis'e (1995: 338) göre ise iletişim teknolojileri sayesinde örgütlerde iletişim hızı artarak maliyet azaltımı gerçekleşmekte, geniş bir kitle ile kolay iletişime geçilebilmekte ve bireyler arası iletişimin bilgisayar teknolojileri ile entegrasyonu sağlanmaktadır. Günümüzde her örgüt bir ölçüde sanallıktan yararlanmaktadır. Farklı lokasyonlarda iletişim teknolojileri ile iletişime geçen örgütler olabileceği gibi geleneksel yapıda olan ve tüm çalışanların bir arada olduğu örgütler de bir ölçüde sanallık düzleminde yer almaktadır (Alkın, 2016: 5). Bu doğrultuda bir örgütte sanallık düzeyi arttıkça örgütsel iletişimde de önemli değişimler görülmeye başlamaktadır. Bilgi iletişim teknolojileri ile birbirini hiç görmeden irtibat sağlanabilmekte ve bir arada iş yapabilmek mümkün olmaktadır. Bu durum iletişim kurma becerileri üzerinde önemli bir farklılık yaratmamakta ve engel oluşturmamaktadır (Alkın, 2016: 18). Ancak çeşitli hız ve kolaylık sağlama gibi avantajlarının yanında sanallık kişiler arası çatışmalara da yol açabilecek çeşitli zorluklara neden olabilmektedir. Lojeski (2010: 11), konu ile ilgili olarak sanal mesafe kavramından bahsetmektedir. İletişimde iletişim teknolojilerine yönelme oranı artış gösterdikçe bireyler arasında mesafe algısı da artış göstermektedir. Öyle ki sanal mesafe oluştuktan sonra coğrafi olarak mesafe olmaksızın bireylerin iletişim kalitesi doğrudan etkilenmektedir. Böylelikle çalışanlar arasında güven azalmakta ve çalışma yaşamında önemli olan yardımlaşma, takım çalışması ve ortak amaç için çalışma gayreti zarar görerek bireyleri yalnızlaştırmaktadır. Örneğin yalnızca e- posta üzerinden iletişim kuran çalışanlar kısa ve net mesajları ile duygulardan arınmış bir biçimde doğrudan amaca yönelik iletişim kurmak durumunda kalmaktadır (Kurtzberg, 2014: 66). Bu durum iletişimde gün geçtikçe problemlerin artışına neden olarak çalışanların iş ortamında yalnız hissetmelerini sağlayabilmektedir. Ayrıca sanallaşma düzeyi yüksek örgütlerde liderlik nitelikleri de değişikliğe uğramaktadır. Yüz yüze iletişimde beden dilini de etkili bir biçimde kullanarak çalışanları domine edebilen bir lider, sanallaşma seviyesi arttıkça bu tutumları gösterememektedir. Bunun yanında yazılı iletişimin yoğunlukta olduğu işletmelerde ise yazı dilini etkili kullanabilen ve düşüncelerini net olarak dile getirebilen liderlerin başarısı kuşkusuz daha yüksek olmaktadır (Tyran vd. 2003: 189). Çalışanlardan yöneticilere kadar işletmelerin her kademesinde bilgi teknolojilerinin etkisinin gün geçtikçe artış gösterdiği önemli bir gerçektir. Çalışanların tutum ve davranışlarında da önemli değişimler yaratan teknolojinin doğru şekilde kullanımı için örgütlerin teknoloji yatırımlarını yeterli ölçüde yapması ve çalışanların teknolojiyi kullanım şeklini, biçimini, sıklığını ve niteliğini takip etmesi gerekmektedir (Benton, 2012: 74).

## 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Teknolojinin gelişmesi, beraberinde örgüt içindeki teknoloji kullanımını artırmaktadır. Yüz yüze iletişimden sanal bir ortama geçiş yapan çalışanlar, sürekli olarak bu iletişim araçlarını kullanmakta ve iş yerinde yalnız hale gelmektedir. Bu sebeple çalışmanın amacı, örgütlerdeki çalışanların sanallık algısının iş yeri yalnızlığı ve örgütsel iletişim üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve literatüre katkıda bulunmaktır.

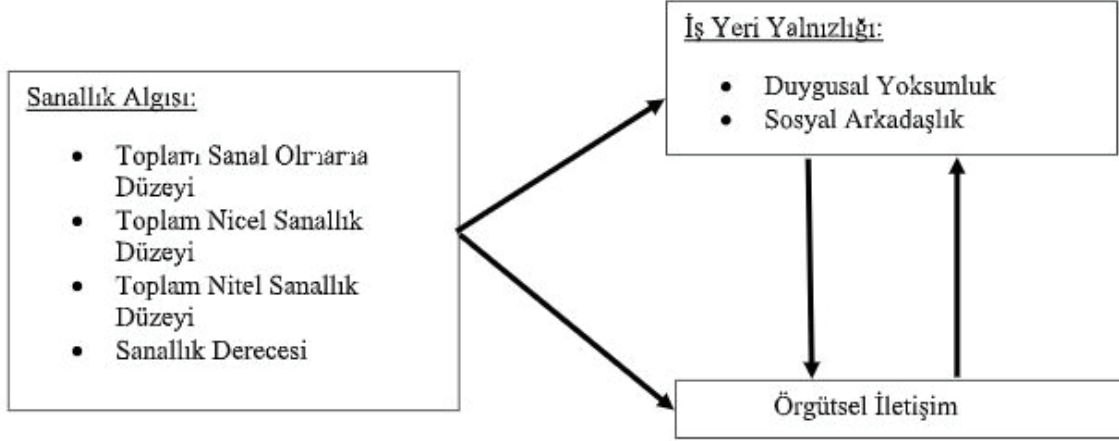
Araştırma kapsamında; sanallık algısında, C. Schmidt, B. K. Temple, A. McCready, J. Newman ve S.C. Kinzler (2008) tarafından geliştirilen ve Alkın (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan Sanallık Düzeyi Ölçeği kullanılmıştır. İş yeri yalnızlığında; Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından



geliştirilen Loneliness at Work Scale (LAWS) İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel iletişimde ise Altınkan (2018) tarafından geliştirilen Örgütsel İletişim Ölçeği kullanılmıştır.

### 3.2. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın modeli aşağıda yer almaktadır:



#### 3.2.1. Araştırma Hipotezleri

Araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır;

- H1: Sanallık algısının iş yeri yalnızlığı üzerinde etkisi vardır.
- H2: Sanallık algısının örgütsel iletişim üzerinde etkisi vardır.
- H3: Duygusal yoksunluk alt boyutunun örgütsel iletişim üzerinde etkisi vardır.
- H4: Sosyal arkadaşlık alt boyutunun örgütsel iletişim üzerinde etkisi vardır.
- H5: Örgütsel iletişim, çalışanların bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir
- H6: Duygusal yoksunluk, çalışanların bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
- H7: Sosyal arkadaşlık, çalışanların bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

## 4. BULGULAR

Araştırmadan elde edilen veriler sonucunda araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş ve bunun sonucunda Cronbach's Alpha =,775 sonucu bulunmuştur. Çalışmanın güvenilirlik seviyesinin yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 1: Tüketicilerin Demografik Bilgileri**

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	73	%57,9
	Erkek	53	%42,1
Yaş	18-25	23	%18,3
	26-35	52	%41,3
	36-45	36	%28,6
	46 ve üzeri	15	%11,9
Medeni Durum	Evli	62	%49,2
	Bekar	64	%50,8
Eğitim Durumu	Lise Eğitimi Almış/Alıyor	2	%1,6
	Lisans Eğitimi Almış/Alıyor	50	%39,7
	Yüksek Lisans Eğitimi Almış/Alıyor	74	%58,7

Kişisel Aylık Gelir	1500 TL ve altı	6	%4,8
	1501-2500 TL	30	%23,8
	2501-3000 TL	18	%14,3
	3001 TL ve üstü	72	%57,1

Araştırma kapsamındaki çalışanların %57,9'u kadın, %42,1'i erkektir. %18,3'ü 18-25 yaş aralığında, %41,3'ü 26-35 yaş aralığında, %28,6'sı 36-45 yaş aralığında, %11,9'u ise 46 yaş ve üzeridir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 26-35 yaş aralığında bulunmaktadır. Çalışanların %49,2'si evli iken, %50,8'i bekar. %1,6'sı lise eğitimi almış veya alıyor, %39,7'si lisans eğitimi almış veya alıyor, %58,7'si yüksek lisans eğitimi almış veya alıyor. Katılımcıların büyük çoğunluğu yüksek lisans eğitimi almış veya almaktadır. %4,8'i 1500 TL ve altı geliri var iken, %23,8'nin 1501-2500 TL, %14,3'nün 2501-3000 TL, %57,1'nin ise 3001 TL ve üstü gelire sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Tüketicilerin Çalışma Durumları ile İlgili Bilgiler**

	Kategori	Frekans	Yüzde
Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1 yıldan az	29	%23
	1-5 yıl	51	%40,5
	6-10 yıl	27	%21,4
	11 yıl ve üzeri	19	%15,1
Meslek hayatınızda toplam çalışma süreniz ne kadardır?	1 yıldan az	15	%11,9
	1-5 yıl	41	%32,5
	6-10 yıl	28	%22,2
	11 yıl ve üzeri	42	%33,3
Bulduğunuz kurumdaki ünvanınız nedir?	Yönetici	37	%29,4
	Çalışan	89	%70,6
Çalıştığınız sektör hangisidir?	Kamu Sektörü	49	%38,9
	Özel Sektör	58	%46,0
	Vakıf Sektörü	19	%15,1

Katılımcıların %23'ü bulunduğu kurumda 1 yıldan az çalışmaktayken, %40,5'i 1 ile 5 yıl, %21,4'ü 6 ile 10 yıl, %15,1'i ise 11 yıl ve üzeri çalışmaktadır. Katılımcıların %11,9'u meslek hayatında toplam 1 yıldan az çalışmaktayken, %32,5'i 1 ile 5 yıl, %22,2'si 6 ile 10 yıl, %33,3'ü ise 11 yıl ve üzeri çalışmaktadır. %29,4'ü yönetici ünvanına sahip iken, %70,6'sı ise çalışandır. Katılımcıların %38,9'u kamu sektöründe, %46'sı özel sektörde, %15,1'i ise vakıf sektöründe çalışmaktadır.

#### 4.1. Hipotezlerin Test Edilmesi ve Analiz Sonuçları

Araştırmanın hipotezleri çeşitli analizler sonucunda test edilmiş ve kabul/red durumları belirtilmiştir. Analiz sonuçları detaylı bir şekilde gösterilmiş ve yorumlanmıştır.

**H<sub>1</sub>: Sanallık algısının iş yeri yalnızlığı üzerinde etkisi vardır.**

**Tablo 3: Sanallık Algısının İş Yeri Yalnızlığı Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu**

Değişken	$\beta$	Standart Hata	t	p
Sabit	42,007	3,154	13,319	0,000
Sanallık Algısı	0,095	0,046	2,062	0,041
R=0,182	R <sup>2</sup> =0,033			
F=4,252	P=0,041			

Sanallık algısının iş yeri yalnızlığı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05, p = 0,041$ ). Sanallık algısının iş yeri yalnızlığını tek başına %03,3 oranında açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2 = 0,033$ ).

Regresyon denklemi;

$$\text{İş Yeri Yalnızlığı} = 42,007 + 0,095 * \text{Sanallık Algısı}$$

Sanallık bir birim arttırıldığında iş yeri yalnızlığının %09,5 oranında etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

**$H_2$ : Sanallık algısının örgütsel iletişim üzerinde etkisi vardır.**

**Tablo 4: Sanallık Algısının Örgütsel İletişim Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Analizi**

Değişken	$\beta$	Standart Hata	t	p
Sabit	19,147	5,565	3,440	0,001
Sanallık Algısı	0,289	0,081	3,565	0,001
R=0,305	R <sup>2</sup> =0,093			
F=12,709	P=0,001			

Sanallık algısının örgütsel iletişim üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05, p = 0,001$ ). Sanallık algısının örgütsel iletişimi tek başına %09,3 oranında açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2 = 0,093$ ). Regresyon denklemi;

$$\text{Örgütsel iletişim} = 19,147 + 0,289 * \text{Sanallık Algısı}$$

Sanallık bir birim arttırıldığında örgütsel iletişimin %28,9 oranında etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir.

**$H_3$ : Duygusal yoksunluk alt boyutunun örgütsel iletişim üzerinde etkisi vardır.**

**Tablo 5: Duygusal Yoksunluk Alt Boyutunun Örgütsel İletişim Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Analizi**

Değişken	$\beta$	Standart Hata	t	p
Sabit	57,321	3,008	19,054	0,000
Duygusal Yoksunluk	-0,797	0,125	-6,377	0,000
R=0,497	R <sup>2</sup> =0,247			
F=40,664	P=0,000			

Duygusal yoksunluk alt boyutu ve örgütsel iletişim üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05, p = 0,000$ ). Duygusal yoksunluk alt boyutunun örgütsel iletişimi tek başına %24,7 oranında açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2 = 0,247$ ). Regresyon denklemi;

$$\text{Örgütsel iletişim} = 57,321 - 0,797 * \text{Duygusal yoksunluk alt boyutu}$$

Duygusal yoksunluk alt boyutu bir birim arttırıldığında örgütsel iletişimin -%79,7 oranında olumsuz etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir.

**H<sub>4</sub>: Sosyal arkadaşlık alt boyutunun örgütsel iletişim üzerinde etkisi vardır.**

**Tablo 6: Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutunun Örgütsel İletişim Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Analizi**

Değişken	$\beta$	Standart Hata	t	p
Sabit	19,630	3,903	5,029	0,000
Sosyal Arkadaşlık	0,761	0,152	5,008	0,000
R=0,410	R <sup>2</sup> =0,168			
F=25,077	P=0,000			

Sosyal arkadaşlık alt boyutu ve örgütsel iletişim üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05, p=0,000$ ). Sosyal arkadaşlık alt boyutunun örgütsel iletişimi tek başına %16,8 oranında açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2=0,168$ ). Regresyon denklemi;

Örgütsel iletişim= 19,630+0,761\* Sosyal arkadaşlık alt boyutu

Sosyal arkadaşlık alt boyutu bir birim arttırıldığında örgütsel iletişimin %76,1 oranında olumsuz etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**H<sub>5</sub>: Örgütsel iletişim, çalışanların bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir**

**Tablo 7: Örgütsel İletişim, Çalışanların Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresine Göre Yapılan ANOVA Analizi**

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
1 yıldan az	29	41,9655	9,75589
1-5 yıl	51	39,3725	8,70623
6-10 yıl	27	34,7778	9,70857
11 yıl ve üzeri	19	37,8947	11,44987

Yapılan ANOVA testi sonucunda örgütsel iletişimin, çalışanların bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p=0,046, p<0,05, F=2,742$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğu ise Post-Hoc (LSD) testi ile belirlenmiştir.

**Tablo 8: Örgütsel İletişim, Çalışanların Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşığına İlişkin Post-Hoc (Scheffe) Analizi**

(I)Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	(J)Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	(I-J)Ortalamaların Farkı	P
1 yıldan az	1-5 yıl	2,59297	,248
	6-10 yıl	7,18774*	,006*
	11 yıl ve üzeri	4,07078	,154
1-5 yıl	1 yıldan az	-2,59297	,248
	6-10 yıl	4,59477*	,047
	11 yıl ve üzeri	1,47781	,568

6-10 yıl	1 yıldan az	-7,18774*	,006*
	1-5 yıl	-4,59477*	,047*
	11 yıl ve üzeri	-3,11696	,281
11 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-4,07078	,154
	1-5 yıl	-1,47781	,568
	6-10 yıl	3,11696	,281

Yapılan Post-Hoc (Scheffe) analizi sonucunda 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışma süresi bulunanlar ile 6-10 yıl arasında bulunduğu kurumda çalışma süresi olanlar arasında örgütsel iletişim yönünden farklılık vardır. 6 ile 10 yıl arasında çalışma süresi bulunanların örgütsel iletişimleri 1 yıldan az ve 1 ile 5 yıl arasında çalışanlara göre daha az çikmiştir.

**H<sub>6</sub>: Duygusal yoksunluk, çalışanların bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.**

**Tablo 9: Duygusal yoksunluk, Çalışanların Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresine Göre Yapılan ANOVA Analizi**

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
1 yıldan az	29	22,5517	5,30893
1-5 yıl	51	22,2353	5,72569
6-10 yıl	27	26,3704	6,29498
11 yıl ve üzeri	19	22,8947	7,02294

Yapılan ANOVA testi sonucunda duygusal yoksunluk alt boyutunun, çalışanların bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p < 0,05, p = 0,029, F = 3,103$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğu ise Post-Hoc (LSD) testi ile belirlenmiştir.

**Tablo 10: Duygusal yoksunluk, Çalışanların Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşımına İlişkin Post-Hoc (Scheffe) Analizi**

(I) Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	(J) Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	(I-J) Ortalamaların Farkı	P
1 yıldan az	1-5 yıl	,31643	,820
	6-10 yıl	-3,81865	,018
	11 yıl ve üzeri	-,34301	,846
1-5 yıl	1 yıldan az	-,31643	,820
	6-10 yıl	-4,13508	,004
	11 yıl ve üzeri	-,65944	,682
6-10 yıl	1 yıldan az	<b>3,81865*</b>	<b>,018*</b>
	1-5 yıl	<b>4,13508*</b>	<b>,004*</b>
	11 yıl ve üzeri	3,47563	,054
11 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,34301	,846
	1-5 yıl	,65944	,682
	6-10 yıl	-3,47563	,054

Yapılan Post-Hoc (Scheffe) analizi sonucunda 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışma süresi bulunanlar ile 6-10 yıl arasında bulunduğu kurumda çalışma süresi olanlar arasında duygusal yoksunluk yönünden farklılık vardır. 6 ile 10 yıl arasında çalışma süresi bulunanların duygusal yoksunluk seviyeleri 1 yıldan az ve 1 ile 5 yıl arasında çalışanlara göre daha fazladır.

**H<sub>7</sub>: Sosyal arkadaşlık, çalışanların bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.**

**Tablo 11: Sosyal arkadaşlık, Çalışanların Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresine Göre Yapılan ANOVA Analizi**

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
1 yıldan az	29	26,6897	4,36793
1-5 yıl	51	26,0784	4,79100
6-10 yıl	27	22,2593	5,99097
11 yıl ve üzeri	19	24,3684	5,41818

Yapılan ANOVA testi sonucunda sosyal arkadaşlık alt boyutunun, çalışanların bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p < 0,05, p = 0,005, F = 4,527$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğu ise Post-Hoc (LSD) testi ile belirlenmiştir.

**Tablo 12: Sosyal arkadaşlık, Çalışanların Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılaşımına İlişkin Post-Hoc (Scheffe) Analizi**

(I) Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	(J) Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	(I-J) Ortalamaların Farkı	P
1 yıldan az	1-5 yıl	,61122	,606
	6-10 yıl	4,43040*	,001
	11 yıl ve üzeri	2,32123	,124
1-5 yıl	1 yıldan az	-,61122	,606
	6-10 yıl	3,81917*	,002
	11 yıl ve üzeri	1,71001	,212
6-10 yıl	1 yıldan az	-4,43040*	,001*
	1-5 yıl	-3,81917*	,002*
	11 yıl ve üzeri	-2,10916	,168
11 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-2,32123	,124
	1-5 yıl	-1,71001	,212
	6-10 yıl	2,10916	,168

Yapılan Post-Hoc (Scheffe) analizi sonucunda 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışma süresi bulunanlar ile 6-10 yıl arasında bulunduğu kurumda çalışma süresi olanlar arasında sosyal arkadaşlıkyönünden farklılık vardır. 6 ile 10 yıl arasında çalışma süresi bulunanların sosyal arkadaşlık seviyeleri 1 yıldan az ve 1 ile 5 yıl arasında çalışanlara göre daha azdır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın genelinde sanallık algısı, iş yeri yalnızlığı ile örgütsel iletişimin teorik çerçevesi açıklanmış ve aralarındaki etki ve ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Çalışanların (İstanbul ili Anadolu Yakası'ndaki 126 çalışan üzerinde uygulanan anket üzerinde analizler yapılmıştır.) sanallık algısının, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel iletişiminin çeşitli demografik özelliklerle olan ilişkileri de incelenmiştir.

Araştırmanın kısıtları olarak İstanbul ili Anadolu Yakasında yürütülmesi ve 126 çalışan üzerinde yapılmış olmasını sayılabilmektedir.

Araştırmanın ana hipotezi, regresyon analizi sonucunda kabul edilmiştir. Sanallık algısının, iş yeri yalnızlığı (%09,5) ve örgütsel iletişim (%28,9) üzerinde etkisi vardır.

Araştırma sonucunda yapılan analizler aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir;

1. İş yeri yalnızlığının alt boyutlarından biri olan duygusal yoksunluk boyutunun örgütsel iletişim üzerinde -%79,7 oranında, sosyal arkadaşlık boyutunun ise %76,1 oranında etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Duygusal yoksunluk ile örgütsel iletişim üzerinde negatif yönlü bir etki vardır. Duygusal anlamda kendini yoksun hisseden çalışanlarda örgütsel iletişim %79,7 oranında daha az görülmektedir. Aynı şekilde sosyal arkadaşlık boyutu da örgütsel iletişimi büyük ölçüde etkilemektedir. Sosyal arkadaşlık boyutundaki yalnızlık; kişinin çalışma ortamındaki iş arkadaşlarının sayısı ve bu kişilerle kurduğu ilişkinin yetersizliği ile ortaya çıkar. Duygusal yoksunlukta ise bireyin etrafındaki kişi sayısı ile değil, kurduğu ilişkilerin niteliği ve seviyesi önemlidir. Örgütler iletişimlerini arttırmak için bu iki kavramla karşı karşıya kaldıklarında bir çözüm yolu aramalıdır. Çalışanlar arasında sosyal aktiviteler düzenleyerek çalışanların bireysel girişimleri sağlanmalı, profesyonel yardım yöntemleri ve sosyal beceri eğitimleri verilmelidir.
2. Örgütsel iletişim, çalışanların bulunduğu kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık 6-10 yıl süre ile çalışanlarla 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışanlar arasında farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. 6 ile 10 yıl arasında çalışma süresi bulunanların örgütsel iletişimleri, 1 yıldan az ve 1 ile 5 yıl arasında çalışanlara göre daha azdır. En fazla örgütsel iletişim 1 yıldan az çalışanlarda görülmektedir. Bu da işe yeni başlamış olanların birbirlerini tanıma ve işi öğrenme adına daha fazla iletişim kurma ihtiyaçları ile açıklanabilir. 6-10 yıl arasında çalışanların örgütsel iletişimlerini arttırmak için de yine çeşitli sosyal aktiviteler düzenlenerek iş ortamları hareketlendirilebilir.
3. İş yeri yalnızlığının alt boyutlarından biri olan duygusal yoksunluğun, kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışma süresi bulunanlar ile 6-10 yıl arasında bulunduğu kurumda çalışma süresi olanlar arasında duygusal yoksunluk yönünden farklılık olduğu görülmüştür. 6 ile 10 yıl arasında çalışma süresi bulunanların duygusal yoksunluk seviyeleri 1 yıldan az ve 1 ile 5 yıl arasında çalışanlara göre daha fazladır. Bir önceki hipotezi destekler şekilde sonuç ortaya çıkmıştır. Örgütsel iletişimleri de az olan 6-10 yıl arasında çalışanların duygusal anlamda kendilerini yoksun hissettikleri belirlenmiştir. Bu durumda duygusal yoksunluğun iş ortamında bireyler arasındaki ilişkiler ile olan bağlantısının değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Ayrıca çalışanların iş ortamının, işletmenin örgüt yapısı ve politikalarının, yönetici ile olan iletişimlerinin, kararlara katılım derecelerinin çalışanlardaki duygusal tükenmişlik ile olan ilişkisinin incelenmesi, çalışanların duygusal yoksunluğunun nedenlerini belirlemede yol gösterici olabilmektedir.
4. İş yeri yalnızlığının alt boyutlarından biri olan sosyal arkadaşlık boyutlarının da kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışma süresi bulunanlar ile 6-10 yıl arasında bulunduğu kurumda çalışma süresi olanlar arasında sosyal arkadaşlık yönünden farklılık vardır. 6 ile 10 yıl arasında çalışma süresi bulunanların sosyal arkadaşlık seviyeleri 1 yıldan az ve 1 ile 5 yıl arasında çalışanlara göre daha azdır. Önceki hipotezleri destekler şekilde sonuç ortaya çıkmıştır. Örgütsel iletişimleri de az olan 6-10 yıl arasında çalışanların sosyal arkadaşlık ilişkilerinin daha az olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda çalışanların işin monotonluğu ve iletişimin tekdüzeliği üzerine olan algılarının incelenmesi önem arz etmektedir. Sosyal arkadaşlığın işletmede uzun süre çalışan bireyler ile yeni göreve başlayan bireyler arasındaki farklılığının nedenini belirlemek adına iş yerinde bireyler arası iletişimin yapısı gözlemlenerek değerlendirilmelidir. Sosyal arkadaşlık algısı, iş odaklı olan işletmelerde azalış gösterebileceği için işletme faaliyet yapıları ile çalışan kişilik yapılarının bir arada değerlendirilmesi önerilmektedir.
5. Sanallık algısının, iş yeri yalnızlığı (%09,5) ve örgütsel iletişim (%28,9) üzerinde etkisi bulgularla saptanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında yoğunluğun 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığı genellikle telekomünikasyon araçlarını günlük yaşamlarında daha çok kullandıkları için iş yeri yalnızlığının sanallık algısından çok düşük oranda etkilendiği ifade edilebilmektedir. Bu bakış açısıyla işletmede uzun süre çalışan ve yaş ortalaması yüksek olan bireylerin teknolojik okuryazarlık becerilerinin örgütsel eğitimlerle desteklenmesi ile iş yeri yalnızlığı algısının azalacağı öngörülmektedir. Ayrıca araştırmanın çeşitli illerde ve daha fazla örneklem ile gerçekleştirilmesi ve farklı meslek grupları üzerinde incelenmesi ile ilgili alanda literatüre katkı sağlanabilecektir.

**KAYNAKÇA**

1. Akbaş, B. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
2. Akduru, H. E. & Semerciöz, F. (2017). Kamu Kuruluşlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *International Journal of Management Economics & Business*, 13, 106-119.
3. Alkın, Z. (2016). Örgütlerin Algılanan Sanallık Düzeyi İle Çalışanların Psiko- Sosyal Performansı ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi ). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
4. Araçları ve Halkla İlişkiler Filmleri Örneği. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 28(1), 411-444.
5. Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
6. Aytekin, N. (2007). Bilgi İletişim Teknolojileri Ve Örgütsel İletişim. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi. *Istanbul University Faculty of Communication Journal*, 28, 7-18.
7. Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
8. Benton, D. A. (2012). *The Virtual Executive: How To Act Like A CEO Online And Offline*. New York: McGraw-Hill.
9. Borca, C., & Baesu, V. (2014). A Possible Managerial Approach for Internal Organizational Communication Characterization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 124, 496-503.
10. Coşan, D. (2014). An Evaluation of Loneliness. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 103-110.
11. Çetin, A. & Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığın Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal Ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
12. Demir, A. (1990). Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerini Etkileyen Bazı Etmenler. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
13. Demiray, U. (2009). *Genel İletişim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
14. Demirtaş, M. (2010). Örgütsel İletişimin Verimlilik ve Etkinliğinde Yararlanılan İletişim
15. Derin N., Tuna H. (2017). Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, C:9 S:4: (119-128)
16. Doğan, T. & Çetin, B. & Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
17. Donnely, J. H., Gibson, J. L. & Ivancevich, J. M. (1984). *Fundamentals Of Management*. Texas: Business Publication.
18. Dubrin, A. J. (1997). *Essentials of Management*. South Western College Publishing, 4.Ed., Ohio
19. Durgun, S. (2006). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık, 3(2), 112- 132.
20. Ekinci, K. (2006). Örgütsel İletişim ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
21. Ellis, D. G. & Maoz, I. (2003). A Communication And Cultural Codes Approach To Ethnonational Conflic. *The International Journal Of Conflict Management*, 14 (3-4), 255-272.
22. Ernst, J. M. & Cacioppo, J. T. (1999). Lonely Hearts: Psychological Perspective on Loneliness. *Applied & Preventive Psychology*, 8, 1-22.
23. Eroğlu, E. & Özkan, G. (2009). “Örgüt Kültürü” ve “İletişim Doyumu” İle Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği. *Selçuk İletişim*, 5(4), 50-61.
24. Eyidoğan, Ö. (2013). *Etik İklimin Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
25. Fulk, J. & Desantis, G. (1995). Electronic communication and changing organizational forms. *Organization Science*, 6(4), 337-349.
26. George, J. M. & Gareth R. J. (1999), *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Second Edition, Addison-Wesley, New York.
27. Giderler, C. & Güler, M. & Giderler, M. E. (2017). The Correlation Between Organizational Trust and Loneliness At Work-Life: A Research On Employees At A Firm In Turkey. *International Journal of Multidisciplinary Thought*, 6(1), 141-148.
28. Green, L. R. & Richardson, D. S. & Lago, T. & Schatten-Jones, E. C. (2001) Network Correlates of Social and Emotional Loneliness in Young and Older Adults. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(3), 281-288.
29. Gülnar, B. (2007). Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu, Literatürk Yayınevi, İstanbul.



30. Gürgen, H. (1997). Örgütlerde İletişim Kalitesi: Der Yayınevi, İstanbul.
31. Hood Van Den, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge Sharing İn Context: The Influence Of Organizational Commitment, Communication Climate And CMC Use On Knowledge Sharing. *Journal Of Knowledge Management*, 8(6), 118.
32. Karaduman, M. (2013). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi Ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
33. Karcıoğlu, F., Timuroğlu K. & Çınar O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim Dergisi, 20(63), 59-76.
34. Kavak, B. & Vatansever, N. (2007). Hizmet Sektöründe Örgüt İçi İletişim Bileşenleri ve İşgören Verimliliği Üzerindeki Etkileri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2,120-140.
35. Kaymaz, K. & Eroğlu, U. & Sayılar, Y. (2014). Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1), 38-53.
36. Keser, A. & Karaduman, M. (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *HAK-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
37. Kılıç, S (2016). İşim İletişim, Ankara: Gazi Kitabevi.
38. Kurtzberg, T. R. (2014). *Virtual Teams: Mastering Communication and Collaboration in The Digital Age*. Santa Barbara, Ca: Praeger.
39. Lojeski, K. S. & Reilly, R. R. (2010). *Leading The Virtual Workforce: How Great Leaders Transform Organizations İn The 21st Century*. Hoboken, NJ: Wiley.
40. Megginson, L. C., vd. (1992) *Management Concepts and Applications*, 4th edition, Harper Collins Publishers,
41. Neto, F. & Barros, J. (2000). Psychosocial Concominants of Loneliness Among Students of Cape Verde and Portugal. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 134(5), 503-514.
42. Oskay, Ünal (1992). İletişimin A B C'si. İstanbul: Simavi Yayınları
43. Rachman, D. J., vd. (1996). *Business Today*. Mc Graw Hill Compony, NY.
44. Rokach, A. & Orzeck, T. & Cripps, J. & Lackovic-Grgin, K. & Penezic, Z. (2001). The Effects of Culture on the Meaning of Loneliness. *Social İndicators Research*, 53(1), 17-31.
45. Sağbaşı, N. Ö. (2013). *İletişim, Örgütsel İletişim ve Okul Yönetimi: Güngören İlçesi Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
46. Süer, F. C. (2015). *The Relation of Blue Collar Homesickness and Loneliness with Altruism, Conscientiousness and Performance: The Moderating Effect of Relatives' Presence*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
47. Şimşek, Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
48. Tutar H., (2003). Örgütsel İletişim. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
49. Tyran, K.L., Tyran, C.K. and Shepherd, M. (2003). *Exploring Emerging Leadership İn Virtual Teams. C.B. Gibson And S.G. Cohen (Eds.), Virtual Teams That Work: Creating Conditions For Virtual Team Effectiveness İçinde* (s.183-195). San Francisco: Jossey-Bass.
50. Ünler, Ö. E. & Bulutlar, F. (2009). Algılanan Kurumsal İtibar ve Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bir Ara Değişken Olarak Özdeşleşmenin Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 35-52.
51. Varol, M. (1993). Örgüt Sosyolojisine Giriş, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
52. Yılmaz, E. (2011). An Investigation of Teachers' Loneliness İn The Workplace İn Terms Of Human Values They Possess. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5070-5075.
53. Yüksel, İ.(2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.