



İş Yaşamında Yalnızlığın Örgütsel Ses Üzerindeki Etkisi¹

Dr. Ümit şEVİK

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi

ORCID: 0000-0002-3543-5923

umit.sevik@jsga.edu.tr

Özet

Örgütsel ses ve sessizlik iki ayrı kutupta bulunan çok boyutlu kavramlardır. Literatürde örgütsel sessizlik ile yalnızlık arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar bulunurken örgütsel ses ve yalnızlık arasındaki ilişkilere yönelik yeteri kadar çalışma bulunmamaktadır. Hirschman (1970)'ın çıkış, ses ve sadakat modeli kapsamında çalışanlar, olumsuzluklara çeşitli tepkiler vermektedirler. İşgörenlerin verdikleri tepkiler kapsamında bu çalışmada iş yaşamındaki yalnızlığın örgütsel ses üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda Ankara'da çalışan 330 işgörene kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulanmıştır. Çalışmada "İşyerinde Yalnızlık Ölçeği" ile "Örgütsel Ses Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışma kapsamında veriler SPSS 24 ve AMOS 24 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Oluşturulan modelin uyum değerlerinin (CMIN/DF=2.192; GFI=0.879; AGFI=0.848; IFI=0.927; RMSEA=0.060) kabul edilebilir değerler arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda duygusal yoksunluk alt boyutunun savunmacı ses üzerinde pozitif ilişkisi ($\beta=.624$, $p<0.001$) bulunurken, sosyal arkadaşlığın kabullenici ses ($\beta=-.434$, $p<0.001$) ve korumacı ses ($\beta=-.787$, $p<0.001$) üzerinde negatif ilişkisi tespit edilmiştir. Ayrıca değişkenler arasında demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklara bakılmış ve gelecekte yapılacak çalışmalara tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *İş Yaşamında Yalnızlık, Örgütsel Ses*

Jel Kodu: L2

¹ SADAB 9th International Online Conference on Social Researches and Behavioral Sciences'da sunulmuştur.

The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Voice

Abstract

Organizational voice and silence are multidimensional concepts located at two different poles. While there are studies in the literature examining the relationship between organizational silence and loneliness, there are not enough studies on the relationship between organizational voice and loneliness. Within the scope of the “exit, voice and loyalty” model of Hirschman (1970), employees give various reactions to negativities. In this study, the effects of loneliness in the workplace on organizational voice were examined within the scope of the responses of the employees. In line with the purpose of the study, a questionnaire was applied to 330 employees working in Ankara using the convenience sampling method. In the study, "Workplace Loneliness Scale" and "Organizational Voice Scale" were used. Within the scope of the study, the data were analyzed using SPSS 24 and AMOS 24 programs. It was determined that the fit values of the model (CMIN\DF=2.192; GFI=0.879; AGFI=0.848; IFI=0.927; RMSEA=0.060) were found to be between acceptable values. As a result of the analyzes, the emotional deprivation sub-dimension has a positive relationship on the defensive voice ($\beta=.624$, $p<0.001$), while social companionship sub-dimension has a negative relationship on the acquiescent voice ($\beta=-.434$, $p<0.001$) and prosocial voice ($\beta = -.787$, $p<0.001$). In addition, significant differences between variables according to demographic characteristics were examined and recommendations were made for future studies.

Key Words: *Loneliness in the Workplace, Organizational Voice*

Jel Code: *L2*

Giriş

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajına sahip olması, uzun dönemde yaşamlarını sürdürmesi ve ortalamanın üzerinde getiri elde etmesi için sahip olduğu en önemli sermayeleri insan sermayesi haline gelmiştir. Küreselleşmenin ivme kazanması ile kollektif çalışma kültürü, daha fazla etkileşim içinde olma ve çalışanların birlikte çalışma yeteneklerinin her zamankinden daha fazla

İş Yaşamında Yalnızlığın Örgütsel Ses Üzerindeki Etkisi

olması ön plana çıkmaktadır. Örgülerde başarı bireysel yeteneklerden ziyade takım çalışması tarzında birlikte çalışma yöntemleriyle gelmektedir.

Örgütlerde etkinliğin ve verimliliğin artması, örgüt ikliminde üretim karşıtı davranışların azaltılması ile mümkündür. Üretim karşıtı davranışlardan birisi de çalışanların iş yerindeki yalnızlık seviyeleridir. Yalnızlığın çalışanlar üzerinde bireysel etkileri olduğu gibi örgütler için de sorun teşkil edecek etkileri de bulunmaktadır (Bozkurt, 2019:61). Çalışanların yalnızlıkları çeşitli olumsuz iş çıktılarına sebep olmaktadır. Bunların başında ise iş tatminsizliği gelmektedir (Bozkurt, 2019:67; Chan ve Qiu, 2011:1118; Dönmez ve Topaloğlu, 2020:317). Çalışanlar da iş tatminsizliğine karşı çeşitli tepkiler vermektedirler. İş tatminsizliğine verilen tepkiler Hirschman (1970)'ın çıkış, ses ve sadakat modeli kapsamında değerlendirilmiştir. Bu tepkilerden bir tanesi de çalışanların örgütlerdeki süreçlere yönelik sahip olduğu fikir ve düşünceleri ifade etmesi, şikâyetlerini dile getirmesi yani ses çıkarması olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde örgütsel sessizlik ile yalnızlık arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar bulunurken (Erdirençelebi, Ertürk ve Çini, 2020; Guo, 2020; Nartgün ve Demirer, 2016) örgütsel yalnızlık ve ses arasındaki ilişkilere yönelik yeteri kadar çalışma bulunmamaktadır.

Hirschman (1970)'ın çıkış, ses ve sadakat modeli kapsamında bu çalışmada yalnızlığın iş tatminsizliğine sebep olması ve bu hususa örgütsel ses şeklinde tepki verilmesi üzerine iş yaşamındaki yalnızlığın örgütsel ses üzerindeki etkileri incelenecektir.

Kavramsal Çerçeve

İş Yaşamında Yalnızlık

Günümüzde çalışanlar iş yaşamında çeşitli problemler yaşamaktadırlar. Bu yaşanan problemlerden bir tanesi de iş yaşamında yalnızlık olgusudur. Kavrama açıklık getirmek amacıyla ilk önce yalnızlık kavramına sonra iş yaşamında yalnızlık kavramına vurgu yapıldıktan sonra iş yaşamında yalnızlığın alt boyutlarından bahsedilecektir.

Yalnızlık çalışanın çevresinde bulunan diğer kişilerle herhangi bir ilişki kuramaması, ilişkilerde yaşamış olduğu yetersizlik hissi ile zamanla bu çevreden kendini soyutlayarak uzaklaşması ve bunun bir sonucu olarak yaşamış olduğu rahatsızlık, sosyal engelleme sonucunda ortaya çıkan bencil bir arayış ve psikolojik açıdan zorlanmasıdır (Bozkurt, 2019:62; Wright, Burt & Strongman, 2006:59). Bu yalnızlık hali örgüt ortamında yaşanırsa buna örgütsel yalnızlık veya iş yaşamında

yalnızlık denilmektedir. İş yaşamında yalnızlık iş ilişkilerine zarar verici ve işin kalitesini düşürücü bir özelliğe sahiptir (Bozkurt, 2019:62). Diğer bir bakış açısıyla iş yaşamında yalnızlık takım üyeleri arasında ki negatif yaklaşımlardan doğan ve diğer iş arkadaşları tarafından yardım edilmeme, destekleyici veya pozitif kaynakları kullanmada destek olunmaması durumunu ifade etmektedir (Guo, 2020:469). İş yaşamında yalnızlık kavramı literatürde genellikle duygusal yoksunluk (yalnızlık) ve sosyal arkadaşlık (yalnızlık) boyutu olmak üzere iki boyutta incelenmiştir (Bozkurt, 2019; Erdirençelebi, Ertürk ve Çini, 2020; Wright, Burt ve Stronman, 2006). Duygusal yalnızlık alt boyutunda çalışanın iş yaşamında diğer mesai arkadaşları ile olan ilişkiler neticesinde hissettikleri, karşılaştıkları durumlarla ilgili düşünceleri ve fikirlerine yani ilişkilerine niteliksel yönleri açısından bakılmaktadır (Parlak ve Sazkaya, 2018:154). Duygusal yalnızlık alt boyutunda çalışan diğer çalışanlarla ilişkisinde bu etkileşiminin düşük nitelikte olduğunu düşünür (Bozkurt, 2019:63). Sosyal arkadaşlık alt boyutu veya diğer bir ifade ile sosyal yalnızlık ilişkilere niceliksel olarak bakmaktadır. Çalışanların ilişki ağındaki arkadaş sayısındaki yani niceliksel eksiklikten dolayı sosyal ağlarının zayıf olması veya kendisini benimseyen bir grubun içinde olamamasını vurgulamaktadır (Erdirençelebi, Ertürk ve Çini, 2020:35).

Örgütsel Ses

Çalışanlar iş yaşamında bazen örgütü geliştirici çeşitli fikirlere, düşüncelere ve önerilere sahiptir. Çalışanlar bazen fikirlerini açıkça belirtirken bazen de bu fikirleri örgütten ve yöneticilerinden sakınmaktadırlar. Çalışanların fikirleri belirtmesi veya sakınması iki ayrı kutupta yer almaktadır. Örgütsel ses kavramı çalışanların sahip oldukları fikirleri paylaşmasına odaklanmaktadır. Örgütsel ses üç alt boyutta değerlendirilmektedir. Bu boyutlar; çalışanların herhangi bir farklılık oluşturmayacağına dair fikirleri kapsamında rızaya dayalı kabullenici ses, kişisel olarak riskin varlığı kapsamında korkuya dayalı savunmacı ses ve diğerkâmlık hissi ile işbirliğine dayanan korumacı sestir (Dyne, Ang ve Botero, 2003:1359-1363).

Kavramlar Arası İlişkiler

Hirschman (1970) sesi tatminsizliğe verilen bir cevap olarak ele alan bir sosyal bilimcidir. Hirschman (1970)'in geliştirmiş olduğu “çıkış, ses ve sadakat” modeli kapsamında çalışanlar olumsuzluklara karşı çeşitli tepkiler vermektedirler. Çıkış çalışanların örgütten ayrılma niyeti veya işten ayrılma olarak gözlenebilirken ses, çıkış ihtimali olmayan çalışanın şikâyet etme, önerilerde bulunma veya istenmeyen durumu düzeltmeye dair girişimde bulunmaya vurgu yapmaktadır

(Özdemir ve Uğur, 2013:263). Hangi kurum olursa olsun ister özel sektör olsun ister kamu olsun çalışanların çıkış seçeneğini kullanamamaları durumunda ses tatminsizliğe verilecek tepkinin bir yoludur (Hirschman, 1970:4). Ses çıkışın yerini alabilir ve çıkış, ses kesildiğinde "son çare tepkisi" olabilir (Lee ve Whitford, 2008:648).

Çalışanların yalnızlık düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik yapılan çalışmalarda çalışanların yalnızlık algıları iş tatminsizliğini tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır (Bozkurt, 2019:67; Chan ve Qiu, 2011:1118; Dönmez ve Topaloğlu, 2020:317). Çalışanların yalnızlık algılarının iş tatminsizliğine neden olması ve iş tatminsizliğine de ses ile tepki vermesi değerlendirildiğinde yalnızlık algısı ile ses arasında bir ilişki bulunmaktadır. İş yerinde yalnızlık algısı yüksek bireylerin gösterecekleri tepkiler arasında ses kavramının da olduğu söylenebilir.

Hirschman (1970)'in "çıkış, ses ve sadakat" modeline göre iş yeri yalnızlığı ve bu yalnızlığa verilen tepkilerden biri olan ses kavramı arasındaki ilişkilere yönelik oluşturulan hipotezler aşağıya çıkarılmıştır:

H1a: *Duygusal yoksunluğun kabullenici ses üzerinde anlamlı etkisi vardır.*

H1b: *Duygusal yoksunluğun savunmacı ses üzerinde anlamlı etkisi vardır.*

H1c: *Duygusal yoksunluğun korumacı ses üzerinde anlamlı etkisi vardır.*

H2a: *Sosyal arkadaşlığın kabullenici ses üzerinde anlamlı etkisi vardır.*

H2b: *Sosyal arkadaşlığın savunmacı ses üzerinde anlamlı etkisi vardır.*

H2c: *Sosyal arkadaşlığın korumacı ses üzerinde anlamlı etkisi vardır.*

Yöntem

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Ankara'da kamu ve özel sektörde çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini kapsamında 330 kamu ve özel sektör çalışanına kolayda örnekleme yöntemiyle anket uygulanmıştır. Ankette 138 özel sektör çalışanı ve 192 kamu çalışanı değerlendirmeye dâhil edilmiştir. Katılımcıların 97'si kadın, 233'ü erkektir.

Ölçüm Araçları

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği

Çalışma kapsamında Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçe'ye çevrilen 16 sorudan oluşan ve 2 alt boyutlu “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında ters ifadelili sorular bulunmaktadır. Ölçekte duygusal yoksunluk alt boyutu “çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum” ve “iş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum” tarzında sorularda ölçülmüştür. Sosyal arkadaşlık alt boyutu ise “iş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur” ve ters ifadelili “kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim” tarzında sorularla ölçülmüştür.

Örgütsel Ses Ölçeği

Çalışma kapsamındaki ikinci kavram olan örgütsel ses Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen ve Şehitoğlu (2010) tarafından Türkçe'ye çevrilen 15 sorudan oluşan ve 3 alt boyutlu “Örgütsel Ses Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte kabullenici ses “çalıştığım yerdeki sorunların çözümünde çalışma arkadaşlarımla uzlaşan fikirlerimi söylerim.”, savunmacı ses “bana zarar gelmesin diye dikkatleri başkalarının üzerine çekecek fikirler ifade ederim” ve korumacı ses ise “işbirliği yapma özelliğimden dolayı çalıştığım yerin yararına olacak şekilde sorunlara çözüm önerileri sunarım” tarzında sorularla ölçülmüştür.

Çalışma kapsamındaki veriler AMOS 24 ve SPSS 24 paket programları ile analiz edilmiştir. İlk olarak SPSS 24 programını kullanarak bağımsız örneklem t testi ile ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlik analizi yapılmıştır. Sonrasında ise AMOS 24 programını kullanarak ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli ile yol analizi yapılmıştır.

Demografik Değişkenler Çerçevesinde Analiz

Demografik değişkenler çerçevesinde ilk olarak çalışanların yalnızlık düzeylerinin sektörlere göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: *Çalışanların yalnızlık düzeyleri çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterir.*

H₀: *Çalışanların yalnızlık düzeyleri çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermez.*

İş Yaşamında Yalnızlığın Örgütsel Ses Üzerindeki Etkisi

Demografik değişkenler çerçevesinde ikinci olarak çalışanların yalnızlık düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: *Çalışanların yalnızlık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.*

H₀: *Çalışanların yalnızlık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermez.*

Araştırma kapsamında bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. İlk olarak Verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediklerine konusunda basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Bu kapsamda yalnızlık ile ilgili verilerinin basıklık ve çarpıklık (*Skewness*=.148; *Kurtosis*=.349) değerlerinin +1 ile -1 arasında olduğu ve verilerin *normal dağılım gösterdiği* tespit edilmiştir.

Tablo 1. Sektörlere Göre Farklılık Analiz Sonuçları

Kurum	N	Ort.	SS.	SD.	T	P
Özel	138	2.41	.58			
Sektör				328	-2.95	.003
Kamu	192	2.20	.66			
Sektörü						

Tablo 1’de bulunan değerler kapsamında özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarına göre yalnızlık düzeylerinin daha fazla olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Farklılık Analiz Sonuçları

Cinsiyet	N	Ort.	SS.	SD.	T	P
Kadın	97	2.36	.65			
Erkek	233	2.26	.63	328	-1.35	.176

Tablo 2’de bulunan değerler kapsamında kadın ve erkek çalışanların yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğine ile doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına bakılacak ve örgütsel yalnızlık ile örgütsel ses arasındaki ilişki yapısal eşitlik modeli kullanılarak yol analizi ile bakılacaktır.

Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Çalışma kapsamında ölçeklerin iç tutarlılık analizine Cronbach Alfa değerine bakılarak değerlendirilmiştir. Ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin İç Tutarlılık Güvenilirliği

Ölçek	CR Değeri
Kabullenici Ses	.716
Savunmacı Ses	.850
Korumacı Ses	.918
Duygusal Yoksunluk (Yalnızlık)	.866
Sosyal Arkadaşlık (Yalnızlık)	.861

Tablo 3'te görüldüğü gibi ölçeklerin alt boyutlarının içsel tutarlılık ve güvenilirliklerinin uygun değerler arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Uyum Değerleri

	CMIN/DF	GFI	AGFI	IFI	CFI	RMSEA
İyi Uyum	≤ 3	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .95$	$\geq .95$	$\leq .05$
Kabul Edilebilir Uyum	$\leq 4-5$	$\geq .89-.85$	$\geq .89-.85$	$\geq .94-.90$	$\geq .94-.90$	$\leq .06-.08$

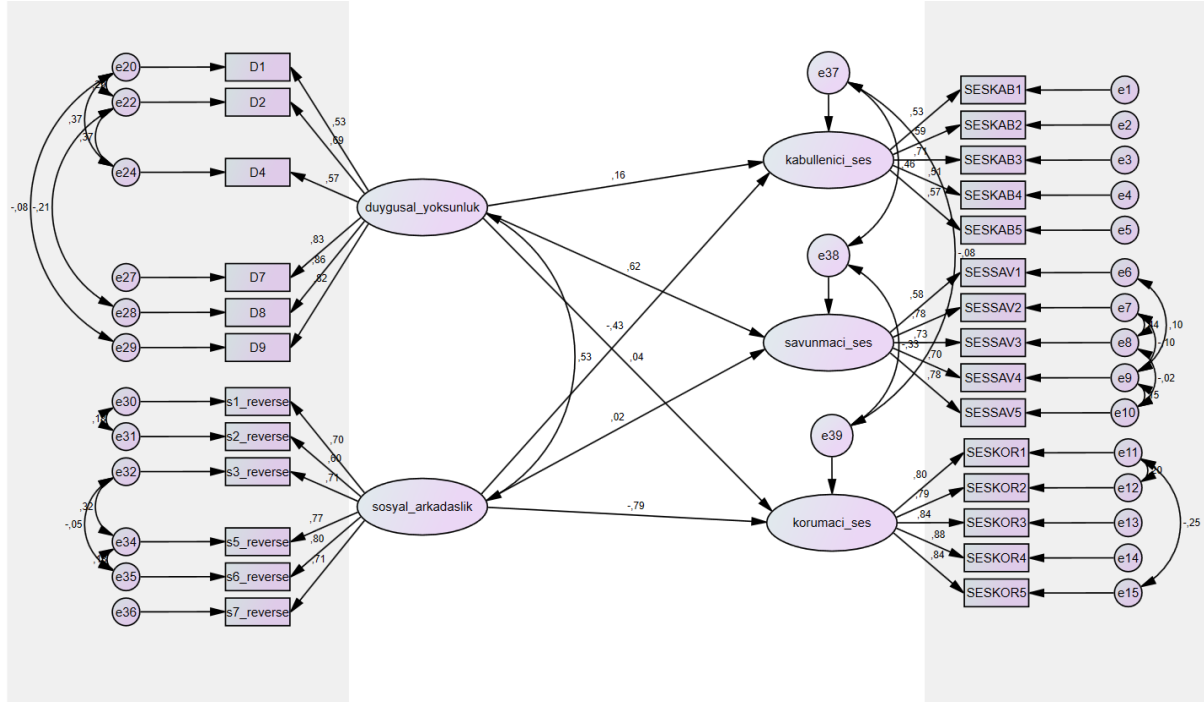
Kaynak: Gürbüz ve Şahin (2018:345) ile Meydan ve Şeşen (2015:37)'den faydalanılarak hazırlanmıştır.

Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları yorumlamak için Tablo 4'te iyi uyum değerleri ile kabul edilebilir uyum değerleri verilmiştir. Eğer sonuçlar bu aralıkta ise doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli kabul edilmektedir. Ölçekte belirlenen uyum değerlerine ulaşmak için anlamlı olmayan ifadeler çıkarılmıştır.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi

	CMIN/DF	GFI	AGFI	IFI	CFI	RMSEA
Örgütsel Ses	2.760	.920	.880	.941	.941	.073
Örgütsel Yalnızlık	1.921	.957	.928	.978	.978	.053

Yukarıdaki Tablo 5’te ölçeklere ait verilen doğrulayıcı faktör analizi kapsamında ölçeklerin belirlenen uyum aralıklarında olduğu tespit edilmiştir. Bundan sonraki aşamada doğrulayıcı faktör analizi ile ulaşılan değerler kapsamında ölçeklerin son haliyle oluşturulan yapısal eşitlik modeli ile yol analizi yapılacaktır.



Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli (İlk Hali)

Oluşturulan yol analizine ilişkin katsayılar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Yol Analizine İlişkin Katsayılar

			Standardize	Standart	C.R.	P
			Edilmiş	Hata		
			Tahmin			
			Katsayısı			
Savunmacı ses	<---	Duygusal yoksunluk	.624	.063	7.117	***
Kabullenici ses	<---	Sosyal arkadaşlık	-.434	.086	-4.474	***
Korumacı ses	<---	Sosyal arkadaşlık	-.787	.088	-9.862	***
Kabullenici ses	<---	Duygusal yoksunluk	.157	.060	1.896	.058
Korumacı ses	<---	Duygusal yoksunluk	.030	.052	.686	.492
Savunmacı ses	<---	Sosyal arkadaşlık	.024	.060	.343	.732

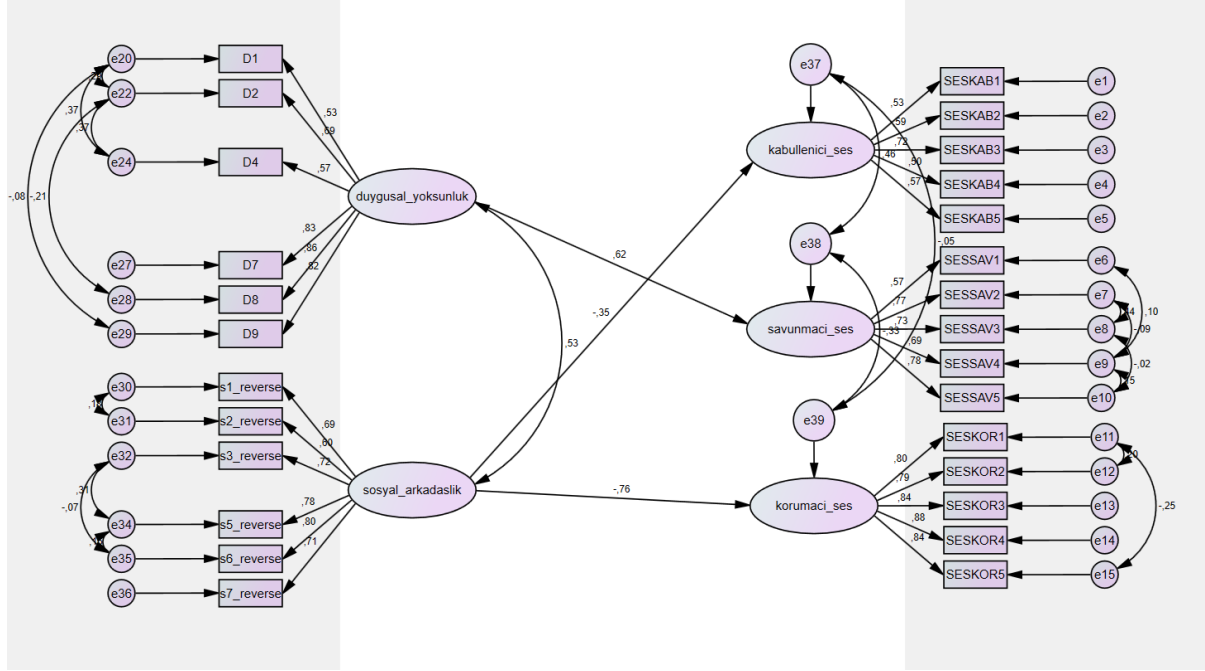
*** p<0.001

Yol analizi sonucunda H1b, H2a ve H2c kabul edilmiş, H1a, H1c ve H2b reddedilmiştir. Bu kapsamda nihai yol analizi oluşturulmuş ve uyum iyilik değerlerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyilik değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Nihai Ölçüm Modeline ait uyum değerleri

	CMIN/DF	GFI	AGFI	IFI	CFI	RMSEA
Nihai Model	2.192	.879	.848	.927	.926	.060

Oluşturulan nihai yol analizi aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 2. Nihai Yapısal Eşitlik Modeli

Sonuç ve Tartışma

Çalışma kapsamında çalışanların iş yerindeki yalnızlık düzeyleri ile örgütsel ses arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Çalışmaların bulgularına göre ilk olarak özel sektör çalışanlarının yalnızlık seviyesinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Çalışanlarda duygusal yoksunluk seviyesi arttıkça savunmacı ses düzeyleri artmaktadır. Çalışanların kendilerini koruma temelli ve korkuya dayalı olarak ses düzeyleri artmaktadır. Çalışanlarda sosyal arkadaşlık veya sosyal yalnızlık seviyesi kabullenici ve korumacı ses seviyesini azaltmaktadır. Çalışanlar rıza temelli ve kurumunu ve diğer iş arkadaşlarını koruma temelli ses düzeylerini azaltmakta yani sessizliği tetiklemektedir. Bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları olan iş yerinde yalnızlığın duygusal yalnızlık boyutu çalışanların kendini korumaya alma tarzındaki savunmacı sesi artırmaktadır. Sosyal yalnızlığın artması durumunda ise çalışan örgüte karşı tepkili olacak ve korumacı ve kabullenici sesi azaltacaktır.

Sonuçların uygulamaya yönelik katkıları kapsamında yöneticiler tarafından özellikle özel sektör yöneticileri tarafından çalışanların yalnızlık düzeylerini azaltıcı tedbirler alması önem arz edecektir. Bu suretle çalışanların pozitif ses düzeylerinin artmasına sebebiyet verecektir.

Çalışmanın teorik katkıları kapsamında Hirschman'ın "çıkış, ses ve sadakat" modeli kapsamında olan genellikle protesto veya savunmacı sesten ziyade pozitif sesi yani korumacı sesi artıracak örgütsel davranış konularının aracı etkilerinin incelenmesi teorik katkı sağlayacaktır.

Çalışma Ankara ilinde kamu ve özel sektör çalışanlarıdır. Çalışmanın nicel bir çalışma olması sebebiyle iş yerindeki yalnızlığın örgütsel ses arasındaki ilişkilerin sebepleri açıklanamamaktadır. Bu hususlar çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu kısıtlar çerçevesinde gelecekteki yapılacak çalışmalara tavsiye olarak çalışmanın farklı illerde veya belirli sektörde yapılması literatüre katkı sunacaktır. Ayrıca literatürde çalışmalar genel olarak sessizlik üzerine yoğunlaşmıştır. Yine gelecekte ses ile ilgili veya çalışan sesliliğini artıracak tedbirler kapsamında örgütsel davranış kavramları ile ilişkiler incelenebilir.

Kaynakça

- Bozkurt, Ö. (2019). Örgütsel Yalnızlık, Editör: Kaygın, E. ve Kosa, G., Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış kitabı içinde, s. 61-75.
- Chan, S. H., & Qiu, H. H. (2011). Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: Empirical evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(05), 1109-1127.
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.
- Dönmez, F. G., & Topaloğlu, C. (2020). Otel Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek, İş Yeri Yalnızlığı ve İş Tatmini İlişkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 311-324.
- Erdirençelebi, M., Ertürk, E., & Çini, M. A. (2020). Örgütsel Yalnızlık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 32-52.
- Guo, L. (2020). The Effect of Workplace Loneliness on Silence Behavior. *Psychology*, 11(03), 467-479.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Şeşkin Yayıncılık.

- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states* (Vol. 25). Harvard University Press.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS Uygulamalı İstatistiksel Analizler, 1. Basım, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Lee, S. Y., & Whitford, A. B. (2008). Exit, voice, loyalty, and pay: Evidence from the public workforce. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 647-671.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Nartgün, Ş. S., & Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156.
- Özdemir, L., & Uğur, S. S. (2013). Çalışanların “Örgütsel Ses Ve Sessizlik” Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu Ve Özel Sektörde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 257-281.
- Sazlaya, M. K., & Parlak, Ö. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*, 8(1), 149-165.
- Şehitoğlu, Y. (2010). Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli*.
- Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.