



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon Ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE ÖZ SAYGININ ÖRGÜTSEL
YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ**

Dilara KARAALİ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE ÖZ SAYGININ ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA
ÜZERİNE ETKİSİ

Dilara KARAALİ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon Ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

KABUL VE ONAY

Dilara Karaali tarafından hazırlanan "Örgütsel Dedikodu Ve Öz Saygının Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi" başlıklı bu çalışma, 21.12.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Azize Ergeneli (Başkan)

Prof. Dr. Pınar Bayhan Karapınar (Danışman)

Prof. Dr. Selin Metin Camgöz (Üye)

Doç. Dr. Anıl Boz Semerci (Üye)

Doç. Dr. Çağlar Doğru (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof.Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

15/01/2024

Dilara KARAALI

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezele ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, **Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Dilara KARAALI

ADAMA SAYFASI

Sadece tez sürecimde değil hayatım boyunca desteklerini hissettiğim, kendi yolumu çizmem için bana ışık tutan ve bana tüm sevgilerini veren sevgili ailem, canım annem **Arzu Karaali**'ye ve bu yıl aramızdan ayrılan ancak her zaman kalbimizde ve anılarımızda yaşatacağımız canım babam **Mustafa Karaali**'ye

Sonsuz Teşekkürler...

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında bana destek olan, tavsiyeleri ile yol gösteren ve beni cesaretlendiren, değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Pınar Bayhan Karapınar'a sabrı, ilgisi ve desteği için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez jüri üyeleri hocalarım Prof. Dr. Azize Ergeneli, Prof. Dr. Selin Metin Camgöz, Doç. Dr. Anıl Boz Semerci ve Doç. Dr. Çağlar Doğru'ya çok değerli katkıları ve yönlendirmeleri için teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca değerli bilgi birikimlerini paylaşan tüm Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bölümü hocalarıma teşekkür ederim.

Tez çalışmamın veri toplama aşamasında değerli yanıtları ile katkı sağlayan tüm katılımcılara teşekkürü borç bilirim.

Desteği ile bu süreci tamamlamamı sağlayan, bana güç veren, sonsuz destek olan sevgili yol arkadaşım Tarık Onat'a ve sevgili ailesine teşekkür ederim.

Tez çalışmamı tamamlamam için gereken tüm motivasyonu sağlayan Çakıl'ıma, Gofret'ime ve Leo'ma, bu günlere gelmemi sağlayan canım annem Arzu Karaali, canım babam Mustafa Karaali ve canım anneannem Sakine Bank başta olmak üzere sevgili aileme sonsuz teşekkürler.

ÖZET

KARAALİ, Dilara. *Örgütsel Dedikodu Ve Öz Saygının Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2024.

İletişim bireyler için olduğu kadar örgütler için de çok önemli bir kavramdır. İnfomal iletişim türlerinden biri olan ve son zamanda yazında farklı yönleriyle incelenen örgütsel dedikodu kavramı pek çok yönüyle örgütlerde kritik bir konuma gelmiştir. Kişilik değişkeni olan öz saygı yaşamın her alanını etkilemektedir ve örgütsel düzeyde de incelenmesi örgütler açısından önem taşımaktadır. Örgütler bir toplumun gelişmesini sağlayan, refahını arttıran, ekonomik ve sosyal olarak kalkınmasına olanak sağlayan en önemli unsurlarından biridir. Böylesine önemli bir unsurun işlevlerini yerine getirmesi ancak sağlıklı olmasına bağlıdır. Bu nedenle bu çalışmada örgütün sağlıksızlığına neden olduğu bilinen örgütsel yabancılaşma kavramı ele alınacaktır. Bu çalışmada temel olarak örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşmaya olan etkisi ve öz saygının bu ilişkideki düzenleyici etkisi anket yöntemi ile incelenecektir. Bu çalışmanın amacı güncel bir kavram olan örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşmaya etkisini ortaya koymaktır. Bununla birlikte örgütsel dedikodu ve yabancılaşma arasındaki ilişkide öz saygının düzenleyici rolü incelenecektir.

Bu araştırma kapsamında veriler Türkiye genelinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektörlerde çalışmakta olan iki yüz yirmi bir beyaz yakalı çalışandan çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmıştır. Analizler için IBM SPSS 26 ve AMOS 23 programları kullanılmıştır. Çalışma kapsamında incelenen modele ilişkin analizler Hayes (2018) tarafından geliştirilen PROCESS Macro (Model 1) ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda iş ile ilgili dedikodu ve örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Öz saygının bu ilişkide düzenleyicilik rolünün olmadığı görülmüştür. İş ile ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Tartışma bölümünde sonuçlar yorumlanmış ve çalışmanın kısıtları paylaşılarak gelecek

çalışmalara önerilerde bulunulmuştur. Son olarak yöneticilere öneriler paylaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler; Dedikodu, örgütsel dedikodu, iş ile ilgili dedikodu, iş ile ilgili olmayan dedikodu, öz saygı, yabancılaşma, örgütsel yabancılaşma

ABSTRACT

KARAALI, Dilara. The Effect Of Organizational Gossip And Self-Esteem On Organizational Alienation, Master Thesis, Ankara, 2024.

Communication is a very important concept for organizations as well as individuals. The concept of organizational gossip, which is one of the informal communication types and has recently been examined with its different aspects in the literature, has come to a critical position in organizations with many aspects. Self-esteem, which is a personality variable, affects every aspect of life, and it is important for organizations to examine it at the organizational level. Organizations are one of the most important elements that enable the development of a society, increase its welfare, and enable it to develop economically and socially. Fulfilling the functions of such an important element only depends on its being healthy. For this reason, in this study, the concept of organizational alienation, which is known to cause the unhealthy of the organization, will be discussed. In this study, the effect of organizational gossip on organizational alienation and the moderating effect of self-esteem will be examined by survey method. The aim of this study is to reveal the effect of organizational gossip, which is contemporary concepts, on organizational alienation. In addition, the moderator role of self-esteem in the relationship between organizational gossip and alienation will be examined.

Within the scope of this research, data were collected by online survey method from two hundred twenty one white-collar employees working in the public and private sectors operating throughout Turkey. IBM SPSS 26 and AMOS 23 programs were used for analyses. The analyses regarding the model within the scope of the study were carried out with the PROCESS Macro (Model 1) developed by Hayes (2018). Based on findings of the research, it was determined that there is a positive significant relationship between work-related gossip and organizational alienation. It has been observed that self-esteem does not have a moderating role in this relationship. No statistically significant relationship was detected between non-work-related gossip and organizational

alienation. In the discussion section, findings were interpreted and limitations of the study were shared for the future references. All in all, suggestions were shared for managers.

Keywords; Gossip, organizational gossip, work-related gossip, non-work-related gossip, self-esteem, alienation, organizational alienation

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
ADAMA SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: ALAN YAZINI İNCELEMESİ.....	7
1.1 ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA KAVRAMI	7
1.1.1 Yabancılaşmanın Tanımı	7
1.1.2 Yabancılaşmanın Boyutları	11
1.1.2.1 Güçsüzlük	12
1.1.2.2 Anlamsızlık	13
1.1.2.3 Normsuzluk.....	13
1.1.2.4 Yalıtılmışlık	14
1.1.2.5 Kendine Yabancılaşma	15
1.1.3 Örgütsel Yabancılaşma	15
1.1.4 Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları	17
1.1.5 Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri.....	18
1.2 ÖRGÜTSEL DEDİKODU KAVRAMI	21

1.2.1	Dedikodunun Tanımı	21
1.2.2	Örgütsel Dedikodu.....	24
1.2.3	Örgütsel Dedikodunun Nedenleri	27
1.2.4	Örgütsel Dedikodunun Fonksiyonları	28
1.2.5	Örgütsel Dedikodunun Sonuçları.....	29
1.3	ÖZ SAYGI KAVRAMI	31
1.3.1	Öz Saygının Tanımı	31
1.3.2	Örgüt İçerisinde Öz Saygı	34
1.3.3	Öz Saygının Önemi	36
1.4	TEORİK ALTYAPI.....	37
1.4.1	Modele İlişkin Teoriler	38
1.4.2	İş Yeri Dedikodusu ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi.....	41
1.4.3	Öz Saygının Düzenleyici Etkisi.....	47
1.4.4	Araştırmanın Modeli	49
1.4.5	Hipotezler	49
2.	BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI	51
2.1	YÖNTEM	51
2.1.1	Katılımcılar	51
2.1.2	Kullanılan Ölçekler	54
2.1.2.1	Demografik Değişkenler	54
2.1.2.2	Örgütsel Dedikodu Ölçeği.....	55
2.1.2.3	Öz Saygı Ölçeği.....	56
2.1.2.4	Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	57
2.2	BULGULAR.....	58
2.2.1	Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması	59
2.2.1.1	Tek Değişkenli Tanımlayıcı İstatistiklerin İncelenmesi	59
2.2.1.2	Eksik Verilerin Tespit Edilmesi.....	60
2.2.1.3	Doğrusallığın ve Eş Varyanslılığın Kontrol Edilmesi	60

2.2.1.4	Normal Olmayan Değişkenlerin ve Aykırı Değerlerin Tespit Edilmesi	60
2.2.1.5	Çok Değişkenli Aykırı Değerlerin Belirlenmesi.....	61
2.2.1.6	Çoklu bağlantı ve Teklik Problemi Kontrolü	61
2.2.2	Faktör Analizi	62
2.2.2.1	Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin Bulgular	63
2.2.2.2	Öz Saygı Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin Bulgular	68
2.2.2.3	Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin Bulgular	72
2.2.3	Güvenilirlik Analizi	75
2.2.3.1	Örgütsel Dedikodu Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	76
2.2.3.2	Öz Saygı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	79
2.2.3.3	Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	80
2.2.4	Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri ve Korelasyon Analizi.....	81
2.2.5	Hipotez Testleri	83
2.2.6	Ek Analizler	86
2.3	TARTIŞMA	92
2.3.1	Sonuçların Özeti ve Yorumlanması	92
2.3.2	Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalara Öneriler	98
2.3.3	Yöneticilere Öneriler	101
	KAYNAKÇA	103
	EK 1. ORJİNALLİK RAPORU	126
	EK 2. ETİK KURUL İZİNİ	128

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	52
Tablo 2. Betimleyici İstatistikler	61
Tablo 3. Model Uyum İyiliği Değerlendirmesinde Kullanılacak İstatistikler	62
Tablo 4. Örgütsel Dedikodu Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Uyum İstatistikleri	67
Tablo 5. Örgütsel Dedikodu Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları	67
Tablo 6. Öz Saygı Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Uyum İstatistikleri.....	71
Tablo 7. Örgütsel Dedikodu Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları	71
Tablo 8. Örgütsel Yabancılaşma Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Uyum İstatistikleri	74
Tablo 9. Örgütsel Yabancılaşma Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları	75
Tablo 10. Örgütsel Dedikodu Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 11. Örgütsel Dedikodu Gözden Geçirilmiş Model Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 12. Öz Saygı Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 13. Örgütsel Yabancılaşma Güvenilirlik Analizi Sonuçları	80
Tablo 14. Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri	81
Tablo 15. Korelasyon Analizi	82
Tablo 16. İş ile İlgili Dedikodu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki	83
Tablo 17. İş ile İlgili Olmayan Dedikodu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki.....	84
Tablo 18. İş ile İlgili Dedikodu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Düzenleyicilik Analizi.....	84
Tablo 19. İş ile İlgili Olmayan Dedikodu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Düzenleyicilik Analizi.....	85

Tablo 20. Hipotez Değerlendirmeleri	85
Tablo 21. ANOVA Testi Bulguları (Yaş)	86
Tablo 22. ANOVA Testi Bulguları (Eğitim).....	87
Tablo 23. ANOVA Testi Bulguları (İş yerinde çalışılan süre)	88
Tablo 24. T-Testi Bulguları (Cinsiyet)	89
Tablo 25. T-Testi Bulguları (Medeni Hal).....	89
Tablo 26. T-Testi Bulguları (Kurumdaki Görev)	90
Tablo 27. T-Testi Bulguları (Kurumun Statüsü)	91
Tablo 28. Öz Saygı ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki	91

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Dedikodu Araştırma Trendleri.....	25
Şekil 2. Örgütsel Yabancılaşmaya ve İş Yeri Dedikodusuna İlişkin Bulgular....	46
Şekil 3. Araştırma Modeli	49
Şekil 4. Örgütsel Dedikodu Ölçüm Modeli	63
Şekil 5. Örgütsel Dedikodu Ölçüm Modeli (Madde Çıkarılmış).....	64
Şekil 6. Örgütsel Dedikodu Ölçüm Modeli (Cronbach Alpha'ya Göre Madde Çıkarılmış).....	65
Şekil 7. Örgütsel Dedikodu Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli	66
Şekil 8. Öz Saygı Ölçüm Modeli	69
Şekil 9. Öz Saygı Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli.....	70
Şekil 10. Örgütsel Yabancılaşma Ölçüm Modeli.....	72
Şekil 11. Örgütsel Yabancılaşma Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli	74

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amaç ve kapsamına yönelik genel bilgilere yer verilecek, çalışmanın örgütsel ve literatür açılarından önemi paylaşılacak, çalışmanın yöntemi ve planına değinilerek çalışmaya ilişkin genel bir çerçeve çizilecektir.

Araştırmanın Amacı

Örgütler bir toplumun gelişmesini sağlayan, refahını arttıran, ekonomik ve sosyal olarak kalkınmasına olanak sağlayan en önemli unsurlarından biridir. Böylesine önemli bir unsurun işlevlerini yerine getirmesi ancak sağlıklı olmasına bağlıdır. Son yıllarda örgütsel sağlık ve bunun yanında örgüt sağlığını olumsuz etkileyen başlıklara araştırmacıların ilgisi artmıştır. Bu kapsamda örgütlerin sağlıklı mı yoksa sağlıklı mı olduğunun irdelenmesinden ziyade örgütün analiz edilerek olası hastalıkların önlenmesi, olan hastalıkların iyileştirilmesi amaçlanmaktadır (Zengin ve Moç, 2023). Bu nedenle bu çalışmada öncelikli olarak örgütsel sağlıksızlığa neden olan konulardan biri olarak değerlendirilen örgütsel yabancılaşma kavramı ele alınacaktır.

Kanungo (1979) tarafından yapılan işin bireyin ihtiyacını ve beklentilerini karşılamaktan yoksun olduğunun algılandığı ve işten psikolojik olarak ayrılmanın inançsal veya bilişsel bir durumu olarak ifade edilen örgüte yabancılaşma kavramı, çalışanlar ile doğrudan ilişkili bir kavramdır. Örgütsel yabancılaşma literatürde toksik davranış olarak ele alınmakta ve örgüt içerisinde bireyin üretkenliğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen bir davranış olarak ifade edilmektedir. Etkileri bakımından örgütsel yabancılaşma örgütsel sağlığı olumsuz yönde etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların yabancılaşması pek çok örgütsel sonuç doğurmaktadır. Bir örgütte yabancılaşma arttıkça çalışanların devamsızlığı artmakta, bireylerin performansları düşmektedir. Bunun yanında iş tatminsizliği, verimsizlik çatışma, örgütsel aidiyetin azalması, örgüte olan bağlılığın

zayıflaması gibi sonuçlar doğmaktadır. Tüm bu etkiler örgütsel sağlığın bozulmasına yol açmaktadır (Elitok ve Atalay, 2023).

Serçeoğlu ve Kaya (2013) örgütsel yabancılaşmanın birey ve toplum üzerindeki önemine dikkat çekmiş ve iş ile bireylerin kendini gerçekleştirmelerini sağlamaları, sağlıklı bir psikolojinin sürdürülebilmesi bakımından işe yabancılaşmanın hem birey hem de toplum açısından yıkıcı sonuçları olabileceğine değinmiştir. Bu bakımdan bireylerin örgüt nedeniyle psikolojilerinde değişiklikler yaşayabilecekleri Tüzün (2014) tarafından da ele alınmış ve yabancılaşmanın bireylerde güçsüzlük duygusu yarattığı, iş üzerinde kontrollerini kaybetmeleri sonucunu doğurduğu vurgulanmıştır.

İletişim insanın var olduğundan beri var olan bir kavramdır. İletişimin bireylerlerarası ilişkiler açısından önemi herkes tarafından bilinmektedir. İletişim hayatımızın her alanında olduğundan bireylerlerarası ilişkilerin yanı sıra hayatımızın pek çok alanını önemli derecede etkilemektedir. Toplumlar arası ilişkiler iletişimle şekillenmektedir. İş hayatı da iletişimin çok önemli ölçüde etkilediği alanlardan biridir. İletişim, yönetim süreçlerinden biri olması nedeniyle örgütün verimliliği bakımından önemli bir yere sahiptir (Han ve Dağlı, 2018). Örgütlerin sağlıklı bir şekilde işlevlerini sürdürebilmelerinde de iletişim önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla iletişim örgütsel anlamda da detaylı olarak incelenmesi gereken bir kavramdır. Koçel (2020) iletişimin bir mesaj alışverişi olduğunu belirtmiş ve organizasyonun varlığının bu süreç olmadan düşünülmemeyeceğini belirtmiştir. İletişim, işletmenin bir bütün olarak başarısını etkileyen önemli bir unsurdur.

Örgütlerde iletişim, iletişim kanalı bakımından formal (resmi) ya da informal (gayriresmi) olarak ayrılabilir. Formal iletişim mekanizması, şekli, yeri ve kapsamı belli olan iletişim şeklidir. İşletme içi yazışmalar, ilanlar, öneri ve şikayet sistemleri, emir-komuta sistemi, koordinasyon toplantıları vb. bu tür iletişime örnek verilebilir. İnfomal iletişim ise kendiliğinden oluşan ve yolu, yöntemi önceden belirlenmemiş olan iletişim türüdür. İşletme içerisinde işin niteliği nedeniyle diğer bölümler ile kurulan ilişkiler, şirket içindeki resmi

olmayan gruplaşmalar, dedikodu, söylenti ve uydurmaların yayılmasına neden olan bir araya gelmeler, resmi olmayan tüm birebir görüşmeler vb. informal iletişim olarak değerlendirilmektedir. Formal iletişim örgütün doğası gereği olması gereken bir süreçtir. İnfomal iletişim de çeşitli nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Güvensizlik, belirsizlik, bireysel özellikler, formal kanalların yetersizliği, örgüt içi gruplaşmalar vb. nedenlerle informal iletişim sürecinin oluştuğu söylenebilir (Koçel, 2020).

Araştırmamıza konu olan dedikodu da informal iletişim süreçlerinden biridir. Örgütsel dedikodu bir çalışanın (yani gönderici) iş yerindeki başka biriyle (yani alıcı) orada olmayan ya da farkında olmayan işyerindeki diğer bir birey (yani hedef) hakkında iletişim kurması olarak tanımlanmaktadır (Sun vd., 2022). Bu durumda dedikodu örgüt içinde en az üç kişiyi etkileyen bir kavramdır. Örgütsel dedikodu iş ortamında oldukça sık karşılaşılan bir kavram olmakla birlikte iş yerinde bireylerin iletişim kurduğu önemli kanallardandır (Irvine ve Blessing, 2019). Araştırmalara göre çalışan bireyler çalışma sürelerinin %65'ini dedikoduya harcamaktadır (Ye vd., 2019). Ayrıca araştırmalar doğrultusunda, iş yerinde bulunan bireylerin %95'inden fazlasının dedikodulara katıldığı bildirilmektedir (Grosser vd., 2012). Bu sonuçlar doğrultusunda dedikodunun örgütler içerisinde oldukça yaygın olduğu görülmektedir. Bu kadar yaygın bir kavram olan dedikodunun örgüt açısından pek çok sonucu olması muhtemeldir. Bu nedenle bu araştırmada örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşmaya etkisi incelenmeye çalışılarak literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Bir kişilik değişkeni olarak görülen öz saygı da bireylerin örgütteki davranışlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır. Örgütsel düzeyde de incelenen öz saygı Pierce vd. (1989) tarafından örgüt üyelerinin bir örgütte bulunan rollere katılarak ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine olan inanma derecesi olarak tanımlanmış olup bu kavram örgütler için hayati önem taşıyan bir kavramdır. Çalışmada öz saygının örgütsel yabancılaşmayı nasıl, hangi yönde ve hangi ölçüde etkilediği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın temel amacı iş ile ilgili dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodu olarak iki faktörde incelediğimiz örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşmaya etkisini açıklamaya çalışmaktır. Bu etkiler açıklanırken öz saygının bu ilişkideki düzenleyicilik etkisi de test edilecektir. Bununla birlikte örgütsel dedikodunun kişisel özellikler açısından nasıl farklılaştığı incelenecektir. İlgili kavramların literatürde güncel konular olması ve daha önce birlikte incelenmemiş olmaları nedeniyle literatüre özgünlük bakımından da katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Kapsamı

Bu çalışmada, katılımcıların algıladıkları örgütsel dedikodu düzeyleri, öz saygı düzeyleri ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri Türkiye genelinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektörlerde çalışmakta olan beyaz yakalı çalışanlardan toplanan veriler ile açıklanmaya çalışılacaktır. Bununla birlikte toplanan verilerle öz saygı düzeyinin, örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinde düzenleyici rolü olup olmadığının da açıklanabileceği düşünülmektedir. Araştırmaya sadece beyaz yakalı çalışanlar dahil edileceğinden sonuçların tüm çalışanlara genellenebilirliği kısıtlanmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın sonuçlarına ilişkin yorumların sadece beyaz yakalı çalışanları kapsadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca veri toplanan tüm değişkenler demografik özellikler ile değişiklik gösterebileceğinden çalışmada demografik özellikler ve değişkenler bazında da verilerin ayrı ayrı aktarılması planlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

Araştırmanın amacı başlığında da belirtildiği gibi bu çalışmada temel olarak iş ile ilgili dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodunun örgütsel yabancılaşmaya etkisini açıklamaya çalışmaktır. Bunun yanında öz saygının bu ilişkide düzenleyici etkisi olup olmadığı incelenecektir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların, örgütlerde bireylerin yabancılaşma yaşama oranlarını azaltacak etkiler sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel dedikodu kavramına ilişkin çıktılar ile örgütsel iletişim süreçlerinin iyileştirilebileceğine inanılmaktadır. Ele

alınan örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma kavramlarının literatürde güncel konular olması ve daha önce birlikte incelenmemiş olmaları nedeniyle literatüre özgünlük bakımından katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma kapsamında veriler kartoğu örnekleme ile seçilen bireylerden anket yöntemiyle bir kerede (anlık) ve aynı bireylerden toplanacaktır. Toplanan verilerin nicel araştırma yöntemleri kullanılarak SPSS 26 ve AMOS 23 adlı istatistik uygulamaları ile analiz edilmesi planlanmaktadır. Analizler doğrultusunda elde edilen bulguların tartışma başlığı altında kıyaslanarak yorumlanması tasarlanmıştır.

Araştırmanın Planı

Araştırma temel olarak “alan yazını incelemesi”, “alan araştırması” ve “genel değerlendirme ve öneriler kısımlarından oluşmaktadır. Çalışmada öncelikle “alan yazını incelemesi” yapılacaktır. Bu kapsamda örgütsel dedikodu, öz saygı ve örgütsel dedikodu kavramları literatür çerçevesinde açıklanmaya çalışılacaktır. Yapılan literatür taraması doğrultusunda ilgili kavramlara ilişkin çalışmalar hakkında bilgi verilerek yazın hakkında genel bir tablo çizilmeye ve her bir değişkenimiz için kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılacaktır. Daha sonra “alan araştırması” bölümünde sırasıyla “yöntem”, “analiz ve bulgular” ve “tartışma” başlıklarına yer verilecektir.

Yöntem başlığı altında katılımcılar ve özellikleri paylaşılacak ayrıca verinin nasıl toplandığı hakkında bilgi verilecektir. Katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, yaş, örgütte ve iş hayatındaki çalışma süresi vb. detaylar ile ele alınacaktır. Daha sonra kullanılan ölçekler (örgütsel dedikodu ölçeği, öz saygı ölçeği ve örgütsel yabancılaşma ölçeği) detaylı olarak açıklanacaktır. Analiz ve bulgular bölümünde veri setinin kontrolü, veri seti üzerinde yapılan çalışmalar, çalışmada yapılan analizler ve bu analizler sonucunda elde edilen bulgular paylaşılacaktır. Nihai olarak araştırmanın tartışma başlığı altında elde edilen

sonuçlar özetlenecek, araştırmanın kısıtlarına değinilerek sonraki çalışmalar için önerilerde bulunulacak ve yöneticiler için öneriler paylaşılacaktır.

1. BÖLÜM

ALAN YAZINI İNCELEMESİ

1.1 ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA KAVRAMI

1.1.1 Yabancılaşmanın Tanımı

Yabancılaşma kavramının kökeni Farsçadır ve “yaban” kelimesinden türetilmiştir. Yaban kelimesini Türkçede “il, el” sözcükleri karşılamaktadır. Yani “yabani, yabancı” kavramları elden olan, bilindik olmayan anlamına gelmektedir. Bir diğerinin ya da herhangi bir yabancının bulunduğu her yerde yabancılaşma kavramına rastlanıldığı ve bu kavramın değişimin varlığı anlamına geldiği ileri sürülmektedir (Kiraz, 2011).

Yabancılaşma kavramı farklı disiplinlerde pek çok düşünür ve araştırmacı tarafından incelenmiş ve tanımlanmıştır. Yabancılaşma konusunda genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. Bunun nedeni her ideoloji, çıkar grubu ya da kültürün kavramı kendi gerekçeleri ile değerlendirmeleri ve teknolojik ve sosyal değişim ile yabancılaşmanın farklılaşmasıdır. Yabancılaşma temel olarak iki ana yaklaşım ile açıklanmıştır. Bu yaklaşımlar sosyolojik ve psikolojik olarak ikiye ayrılmaktadır. Yabancılaşmayı sosyolojik veriler ile açıklamaya çalışan kişilerin başında Hegel, Marx, Marcuse ve Mills gelmektedir. Öte yandan yabancılaşmayı psikolojik açıdan değerlendiren kişilerin başında Fromm ve Seeman bulunmaktadır (Yeniçeri, 2009). Bu yaklaşımlar dışında da yabancılaşmayı açıklamaya çalışan çeşitli görüşler mevcuttur.

Yabancılaşma ilk başlarda teolojik bir kavram olarak görülmüş ve hem bireyin kendinden ve kendi ile ilgili şeylerden kopması hem de daha üst bir varlık ile bütünleşmesi olarak görülmüştür (Elitok ve Atalay, 2023). George Wilhelm Friederich Hegel ile birlikte bu kavram felsefi olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Hegel (1986) bu kavramı mutlak aklın yabancılaşması üzerine kurmuştur. Hegel'e (1986) göre yabancılaşma kavramı bireyin toplumdan kopma durumu olduğu gibi bireyin kendi benliğini tercih etmek yerine kasdi

olarak kendi özünü bastırmasıdır. Hegelci olan Feuerbach ise yabancılaşmayı insanın kendi özünü dışarıya yansıtması hali olduğunu vurgulamıştır. İnsanın bu kapsamda kurmaca bir öz oluşturduğunu belirtmiştir (Demirer vd., 2008). Feuerbach'a göre tanrı bireyin kendi yarattığı ve bireyin yabancılaşmış hali olan bir varlıktır. Bireyler Tanrı yaratmakta, yarattığı Tanrı'nın ona hükmetmesine izin vermekte ve daha sonra kendilerinden güçlü gördükleri tanrının kölesi olarak kendilerine yabancılaşılmaktadırlar. Bu durumda yabancılaşmanın engellenmesi ancak Tanrı'yı ortadan kaldırmakla mümkün olmaktadır (Tolan, 1981).

Marksizm'in en yaygın terimlerinden biri "yabancılaşma"dır ve Marx özellikle ilk dönemlerinde bu terimi yaygın olarak kullanmıştır (Sayers, 2018). Şimşek vd. (2006) Marx'a ait yabancılaşma sürecini bireyin ürettiğinin bireyi etkileyen bir güce dönüşmesi ve bireyi birey dışında bir varlığa dönüştürmesi olarak belirtmiştir. Marx'ın yabancılaşma ile ilgili görüşleri temel olarak dört ana başlıkta incelenebilmektedir: emeğin yabancılaşması, insan arzu ve ilişkilerinin yabancılaşması, meta fetişizmi ve türsel yabancılaşma (Yeniçeri, 2009).

- Emeğin Yabancılaşması: Hegel'den etkilenen Marx yabancılaşmanın, bireyin kendisine ait olanın ya da kendi yarattıklarının üzerinde yer alması ve böylece belirleyicilik kazanması olduğunu savunmuştur. Bir başka deyişle yabancılaşma "emekçinin kendi emek süreci ve emeğin ürünleri üzerindeki denetimi yitirmesi (bir anlamda iktidarsızlaşması), emek süreci ve metalaşmış ürünlerin onun karşısına dışsal ve yabancı bir güç olarak dikilmesi ve bu süreçlerin sonucunda emekçinin özsel vasıflarına yabancılaşmasıdır (Demirer vd., 2008). Marx "yabancılaşmış emek" kavramını ön planda tutmuş ve insanın eylemlerinin emek yoluyla yabancılaşmış ve çarpık etkinliğe dönüşmesi sürecini yabancılaşma olarak ifade etmiştir (Sayers, 2018).
- İnsan Arzu ve İlişkilerinin Yabancılaşması: Marx bireyin kendi toplumuna, kendi emeğine ya da emeğinin ürününe yabancılaşmasının insanın duygularından, güdülerinden ve maddi gereksinimlerinden kaynaklı olduğunu ileri sürmüştür. Yabancılaşmanın giderilmesi buna neden olan maddi koşulların değiştirilmesi ile sağlanabilecektir (Demirer vd., 2008).

- Meta Fetişizmi: Marks kullanmadan doğan değer yok olmasına meta fetişizmi demektir (Yeniçeri, 2009).
- Türsel Yabancılaşma: Birey sadece zihinsel bir varlık olarak değil, aynı zamanda somut gerçeklikte etkin bir şekilde kendini yeniden yaratma gücüne sahiptir. Bu şekilde birey kendi yarattığı dünyada kendini seyretmektedir. Bu nedenle bireyden kendi ürettiği nesne alındığında yabancılaşma ortaya çıkmaktadır (Yeniçeri, 2009).

Marcuse'a göre teknoloji ile fiziki emeğe duyulan ihtiyacın azalmakta, el emeğine ihtiyacın azalması ile makineleşme ortaya çıkmakta ve bunun sonucu olarak işçinin fonksiyonları değişmektedir. Fonksiyonları değişen işçiler çevrelerinden kopmaktadır (Yeniçeri, 2009). Mills (1982) beyaz yakalıların bunalım içinde olduğunu belirtmiş ve beyaz yakalıların kendi yaratmadıkları bir dünyada angarya işler yaptıklarını, bu sürecin beyaz yakalıyı sıktığını ve onu yabancılaştırdığını belirtmiştir.

Fromm (1990) psikoloji ve psikoterapi kuramına dayanarak yabancılaşma konusuna ışık tutmuştur. İnsanların gereksinimleri olduğunu savunan Fromm (1990) bunların bireylerle toplumsal ilişki, yaratıcı olmak, kalıcı değişmeyen sabit olmak, kimlik ihtiyacı ve kendi kendini zihinsel olarak yönlendirebilmek olarak sıralandırmıştır. Bu gereksinimlerin karşılanamaması durumunda akıl sağlığı olumsuz etkilenecektir (Demirer vd., 2008). Yabancılaşma kavramı eski zamanlarda akıl hastalarını tanımlamak için kullanılmıştır (Yeniçeri, 2009). Yabancılaşma kavramı bir tür hastalık olarak nitelendirilmiştir (Fromm, 1990; Akyıldız, 1998). Fromm'a (1990) göre yabancılaşma insanın kendisinden ve diğer insanlardan kopmasıdır. Bir diğer deyişle yabancılaşan bireyin kendisiyle ve diğer bireylerle teması vardır, yani gereksinimlerini karşılayamamaktadır (Fromm, 1990; Demirer vd, 2008).

Seeman ve yolundan giden araştırmacıların odağını, yabancılaşmış emek, çalışanın işi üzerindeki kontrolü, modern işçinin monotonlaşması ve işçinin yönetimden uzaklaştırılması oluşturmuştur (Kelly, 1974; Yeniçeri, 2009).

Seeman yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere 5 alt boyutta incelemiştir (Seeman, 1959).

Eric Josephson ve Mary Redmer Josephson (1973) yabancılaşmayı insanı kendine, başkalarına, yarattığı topluluk teknolojilerine ve sosyal kurumlara bağlayan şeyin kaybolması, eksilmesi ya da kopması olarak açıklamıştır. Yabancılaşmaya ilişkin başka bir tanım ise bireyin çevre ile uyumunun azalması ve çevreye ilişkin kontrolünün kaybolması sonucu çaresizlik ve yalnızlık hissetmesidir (Şimşek vd., 2008). Yabancılaşma kavramı bireylerin bir katılımdan başkaları tarafından dışlanmasını veya kendini dışlamasını yansıtan huzursuzluk duygusu olarak da ifade edilmektedir (Hajda, 1961). Yabancılaşma tüm tanımlar ışığında bireyin bulunduğu topluma ait değerlerinden ve kültüründen uzaklaşması, çevresine uyum sağlayamaması, kendine küsmesi, toplumla ilişkilerinde yetersizlik yaşaması ve bunların sonucunda kişinin bireysel yalnızlığının artması olarak tanımlanabilir (Elitok ve Atalay, 2023). Toplumbilimleri Sözlüğü'nde yabancılaşma "*Belli tarihsel koşullarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin (emeğin, paranın toplumsal ilişki sonuçlarının, insanın özelliklerinin ve yeteneklerinin) bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen ya da özlerinde olduklarından değişik biçimde kavranması*" şeklinde tanımlanmıştır (Ozankaya, 1975, s.113). Tanımlar göz önünde bulundurulduğunda yabancılaşmanın temelinde insanın özünden kopması, toplumla ya da başkalarıyla olan ilişkilerinin son bulması ya da eksilmesi durumu bulunmaktadır. Akyıldız (1998) yabancılaşmanın dinamiğinde bireysel ve toplumsal süreçlerin birlikte rol oynadığını savunmuştur. Günümüzde yabancılaşma sosyolojik, psikolojik, siyasi ve felsefi bir kavrama dönüşmüştür (Yeniçeri, 2009).

Yabancılaşma kavramına ilişkin olarak genel kabul gören bir yaklaşım bulunmamaktadır. Bu durumun nedeni farklı disiplin ve kültürlerin bu kavramı çeşitli şekillerde değerlendirmeleri ve temel olarak teknolojinin etkisiyle toplumsal değişimlere bağlı yabancılaşmanın farklılaşmasıdır (Yeniçeri, 1991; Elitok ve Atalay, 2023). Yeniçeri (2009) bu durumu "felsefeci, psikolog ve sosyologların yabancılaşma konusunda anlaşamamakta anlaştığı" şeklinde

ifade etmekte ve genel kabul gören bir yaklaşımın olmamasının bu olgunun önemini daha da arttırdığını belirtmektedir.

Hoy vd. (1983) yabancılaşmanın kuralsızlık, benlik kaybı, umutsuzluk, yalnızlık, güçsüzlük, ayrılma, kayıtsızlık, endişe, izolasyon, anlamsızlık, hoşnutsuzluk, tatminsizlik ve duyarsızlaşma duygulara atıfta bulunabileceğini söylemiştir. Yabancılaşma kavramı örgütlerde de karşımıza çıkmakta ve “örgütsel yabancılaşma” olarak adlandırılmaktadır. Bu kavram ilgili bölümde detaylı olarak ele alınacaktır.

1.1.2 Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma farklı araştırmacılar tarafından farklı boyutlar ile ele alınmıştır. Örneğin Seeman yabancılaşmayı, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere 5 alt boyutta incelemiştir (Seeman, 1959). En basit haliyle güçsüzlük kontrol eksikliğini; anlamsızlık bireyin büyük bir amaç için kendi katkısını kavrayamama; normsuzluk kuralların kendisini hedefe götürmemesi; izolasyon çalışanın bulunduğu çevreden kendini soyutlaması; kendinden uzaklaşma çalışmanın bireysel potansiyeli ortaya çıkarmasına değil dışsal ihtiyaçları tatmin etmeye yaraması olarak tanımlanabilir (Sarros vd., 2002).

Middleton (1963) ise Seeman’ın (1983) boyutlarından yola çıkarak güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kültürel yabancılaşma, sosyal yabancılaşma ve işten uzaklaşma olarak 6 alt boyutta incelemiştir (Middleton, 1963). Freuer 6 “yabancılaşma tipi belirlemiştir: sınıflı toplumun yabancılaşması, rekabetçi toplumun yabancılaşması, sanayi toplumunun yabancılaşması, kitle toplumunun yabancılaşması, ırkın yabancılaşması ve kuşakların yabancılaşması (Demirer vd., 2008). Bu çalışmada Seeman’ın (1983) yabancılaşma kavramı ve boyutları temel alınmıştır.

1.1.2.1 Güçsüzlük

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde güçsüzlük "Güçsüz olma durumu, güçsüze yakışacak davranış, kuvvetsizlik, aciz, iktidarsızlık" olarak tanımlanmıştır. (TDK, 2022). Yeniçeri'ye (2009) göre güçsüzlük, bireyin kendi davranışlarının istediği sonuçları sağlayamayacağı veya beklediği destek ve yardımı bulamayacağına dair olumsuz düşüncelerinden kaynaklanan bir duygudur.

Güçsüzlük genel olarak bireyin kendi yaşantısı ile ilgili kontrolünü kaybettiğini hissetmesidir (Mercan, 2006; Yalçın, Koyuncu, 2014). Kontrolünü kaybeden birey kendini güçsüz hissetmekte ve dışarıdan yönlendirmeye ihtiyaç duymaktadır (Mercan, 2006).

Seeman (1959) bu yabancılaşma boyutunun Marksist bakış açısıyla ilişkisini vurgulamakta ve bireyin işçi, yönetici girişimciler tarafından imtiyaz ve karar araçlarına el konulduğu ölçüde yabancılaştığını ifade etmektedir. Ancak bu kavram eleştirel ve polemik unsurlardan arındırılmış olduğundan Marksist gelenekten ayrılmaktadır. Kavram sosyo-psikolojik olarak ele alınmaktadır (Demirer vd., 2008; Seeman, 1959). Seeman (1959, s. 784) güçsüzlüğü ayrıca şu cümle ile ifade etmiştir: *"Bu yabancılaşma varyantı, bireyin kendi davranışının aradığı sonuçların veya pekiştirmelerin ortaya çıkışını belirleyemeyeceği beklentisi veya olasılığı olarak düşünülebilir."* Yani bireyin etki gücü ve kontrolünün sınırlı olduğu algısı ifade edilmektedir. Bireylerin, istedikleri ve hedefledikleri sonuçlara ulaşmak konusunda çaresiz kalma olasılıkları mevcuttur. Güçsüzlük bireylerin işleri üzerinde herhangi bir kontrolleri olmadığına ve üretimleri sonucunda ortaya çıkan ürünün üzerinde söz sahibi olmadıklarına inandıkları durumdur (Elitok ve Atalay, 2023). Blauner'e (1964) göre güçsüzlük biçimindeki yabancılaşmanın kaynakları şunlardır: bireyin ürettiği üründen kendini ayırılmış hissetmesi, örgütsel politikalara etki etmede yetersizlik hissetmesi, çalışma koşulları üzerinde kontrol sahibi olamaması, yaptığı işin denetimini yapma imkanının olmaması.

1.1.2.2 Anlamsızlık

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde (2022) anlamsızlık “anlamsız olma durumu, manasızlık” olarak tanımlanmıştır. Mercan (2006) anlamsızlığı bireyin işini anlamlı bulmaması ve sahip olduğu roller ile kendisi arasında ilişki kuramaması olarak ifade etmiştir. Yeniçeri'ye (2009) göre bireyin, kendi davranışlarının sonuçlarını önceden tahmin etmekte zorlandığı durumlarda, hangi şekillerin, formların ve işaretlerin anlamlı olduğunu çözme becerisini yitirmekte ve bunun sonucu olarak birey neye inanacağına karar vermekte güçlük çekmektedir.

Seeman (1959) bu kavramın ikinci kapsamlı kullanımının “anlamsızlık” olduğunu ifade etmiştir. Bireyler içinde buldukları durumları anlamaya çalışmaktadır. Birey neye inanmak istediğini bulamadığında veya karar vermesi için netlik olmaması durumunda anlamsızlık türünde bir yabancılaşmadan söz edilmektedir. Başka bir deyişle, anlamsızlık davranışsal sonuçların tahmin edilmesindeki belirsilik ya da tahmin edilememesi durumudur. Bu durumda birey alternatifler arasında karar verememektedir (Seeman, 1959).

Yeniçeri (2009) bireylerin, kendi davranışlarının sonuçlarını önceden tahmin etmekte zorluk yaşadıklarında, belirli modelleri, şekilleri ve işaretleri çözme yeteneğine sahip olmadığında, inanacakları şeylere karar vermede güçlük yaşayabileceklerini ifade etmektedir. Örgüt hedeflerinin birey inanç ve değerleri ile bütünleşmemesi durumunda ortaya çıkan hissiyat olarak da ifade edilmektedir (Elitok, Atalay, 2023). Örgütsel bağlamda yaşanan anlamsızlık, bireyin kişisel rolleriyle örgütsel amaçlar arasında çatışma çıkması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum bireyin örgütle bütünleşmesini engellemektedir. Genellikle güçsüzlük duygusuyla ilişkili olan anlamsızlık, bireyin örgütsel süreçlere katılma isteğini azaltan bir durumdur (Dalgın, 2016).

1.1.2.3 Normsuzluk

Norm kelimesi Grekçe'de yasasızlık anlamına gelen nomos kelimesinden Latince'ye geçmiştir. Bu kavram bireylerin genel olarak kabul ettikleri ve davranışlarında bir temel olarak aldıkları toplumsal değerleri ve bu değerlere

verdikleri önemi barındırmaktadır (Elma, 2003). Normsuzluk bir diğer ifade ile kuralsızlık, yabancılaşma kavramının bir diğer önemli boyutudur. Bu boyut Durkheim'in anomi kavramından yola çıkılarak açıklanmıştır. Anomi, toplumsal normların çöktüğü veya etkili olmadığı durum olarak ifade edilebilir. Bu durumda bireylerin davranışlarını düzenleyen sosyal kuralları, normlar ve değerlerin zayıfladığı ya da yitirildiği görülmektedir.

Normsuzluk bireyin davranışlarını yönlendirebileceği prensip ve ölçütlerin bulunmaması durumu olarak ifade edilebilir. Bu durumda birey toplumsal normlardan sağmakta ve amaçlarına ulaşmak için kabul edilmeyen veya toplumca onaylanmayan yollara yönelebilmektedir (Şimşek vd., 2008). Seeman (1959) kuralsızlığı, bireyin amaçlarına ulaşmak için toplu tarafından kabul edilen davranışların yanı sıra toplum tarafından kabul görmeyen tutumlarla da sonuca ulaşabileceğine inanma durumu olarak tanımlamıştır. Kuralsızlık yani normsuzluk, topluma ait kuralların belirlediği hedeflere ulaşılabilmesi için toplumun kabul etmediği davranışların benimsenmesi durumudur (Şimşek, 2006).

1.1.2.4 Yalıtılmışlık

Yalıtılmışlık, bireyin çevresinde unsurlarla iletişim kurma becerisini kaybetmesi durumudur. Bu durum hem gürültü gibi çevresel faktörlerden hem de bireyin işin amacını benimseyememesi, kurumla kendini özdeşleştirememesi gibi nedenlerle oluşabilmektedir (Mercan, 2006). Yeniçeri (2009) bu boyutu toplum tarafından daha fazla önem verilen şeylere bireylerin daha düşük değer atfetmesi durumu olarak açıklamıştır. Seeman'e göre (1959) yalıtılmışlık şeklinde yabancılaşan bireyler toplumun yüksek değer atfettiği hedef ve inançlara düşük değer atfetmektedirler.

Örgütsel anlamda yalıtılmışlık, örgütteki bireylerin kendilerini buldukları çevreden bilinçli olarak uzaklaştırmalarını ya da geri çekmelerini ifade etmektedir. Bu durum bireyin herhangi bir grup ya da topluluğa dahil olamama hissiyle ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır (Elma, 2003). Bireylerin sadece

kuralları reddetmenin yanı sıra örgüt hedeflerini de reddetmesi durumunda yalnızlığın daha da arttığı belirtilmektedir (Yeniçeri, 2009).

1.1.2.5 Kendine Yabancılaşma

Özler ve Dirican (2014) kendine yabancılaşmayı bireylerin kendi varlıklarının ve potansiyellerinin farkında olmaması durumu olarak ifade etmiştir. Mercan (2006) ise kendinden uzaklaşma olarak ifade ettiği bu kavramı, bireyin kendini ödüllendireceği bir etkinlik bulamaması olarak ifade etmiştir. Yeniçeri (2009) ise bu durumun bireyin şu anki halinin toplumsal koşulların el vermesi durumunda daha iyi bir noktada olabileceğine ve şu anki durumun kötü olduğuna inanmasından kaynaklandığını belirtmektedir.

Bireyin beklentileri konusunda doyuma ulaşamaması, gerçek özüne, varoluşuna yabancılaşması neden olmaktadır. Bu duygu bireylerde içsel çatışmaya neden olmaktadır. Bireylerde bu çatışma ile oluşan kaybetme hissi bireyin kendine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Elma, 2003). Kendine yabancılaşan bireyler işlerinden ve kendilerinde bulunan vasıflardan tatmin duymayabilmektedirler (Özler ve Dirican, 2014).

Örgütsel bakımdan kendine yabancılaşma ikiye ayrılmaktadır. İlki, çalışanın örgüt içerisinde kendi benliğini ifade edememesidir. İkincisi, bireyin işe dair içsel anlamı kavrayamamasıdır. Kendine yabancılaşan bireyler işin içsel anlamı ya da ona sağladığı haz ile ilgilenmemektedir. Bireyin ilgisi sadece para ve güvenlik gibi dışsal faktörlere odaklanmaktadır. Bu durumda bireyler yaptıkları işlerden ve edindikleri rollerden bireysel tatmin sağlayamamakta ve yaşamlarında bir tür boşluk hissi yaşamaktadır (Seeman, 1959).

1.1.3 Örgütsel Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramının örgütsel yaşamda da önemli bir yeri bulunmaktadır. Yabancılaşma olgusunun yaşamın her alanında görüldüğü; hayatının zaman bakımından büyük kısmını iş yerinde geçiren bireyin yabancılaşmayı en çok

örgüt ortamında yaşadığı araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır (Örücü vd., 2021).

Örgütsel yabancılaşma Kanungo (1979) tarafından işe yabancılaşma olarak ifade edilmiş ve yapılan işin bireyin ihtiyacını ve beklentilerini karşılamaktan yoksun olduğunun algılandığı ve işten psikolojik olarak ayrılmanın inançsal veya bilişsel bir durumu olarak tanımlanmıştır. Örgütsel yabancılaşma, örgüt içerisinde çalışan bireyin yetki, mesleki gelişim ve değişim, üst düzey yöneticileri tarafından tanınma ve kabul görme gibi konularda tatminsizlik yaşamaması durumu olarak da ifade edilmiştir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). İşin, bireyin insani değerlerini ifade eden koşulları ve ortamı sunamaması sonucu ortaya çıkan bireyin durumu da örgütsel yabancılaşma olarak açıklanmıştır (Blauner, 1964).

Güler vd. (2019) farklı tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel yabancılaşmanın temelinde örgüt içinde yer alan bireylerin çeşitli sorunlar nedeniyle örgütün geleneklerine uymayan davranışlarda bulunması veya sorumluluğu altında olan işlere önem vermeyerek işinden uzaklaşması yer almaktadır. Yalçın ve Koyuncu (2014) ise bireylerin işlerinin beklentilerini karşılamadığında, kendilerini robotlaşmış hissettiklerinde ve yöneticilerinin sert davranışlarına maruz kaldıklarında yabancılaşabileceklerini ve saldırgan davranabildiklerini belirtmiştir. Eryılmaz ve Burgaz (2011) da benzer bir şekilde örgütteki bireyin mesleki gelişimi, yöneticileri tarafından tanınması ve iş yerinde kabul görmesi gibi konularda tatmin olamaması sonucunda örgütsel yabancılaşmanın oluştuğunu belirtmiştir. Yeniçeri (2009) örgütsel yabancılaşmayı çeşitli neden ve kaynaklarla ortaya çıkan bir karşı koyma biçimi, karşı koyma davranışını seçememe hali olarak ele almıştır.

Örgütsel açıdan ele alınan yabancılaşma kavramı Marx'ın görüşleri doğrultusunda oluşturduğu yabancılaşma anlayışından beslenmektedir. Bu anlayışa göre üretim araçlarını elinde bulunduran işveren ve sermayedarlar zenginleşirken, emeğini zatan işçi kesimi fakirleşmektedir. Bu doğrultuda işçi kendi emeğine yabancılaşmaktadır (Örücü vd., 2021). Marx görüşlerinde

“yabancılaşmış emek” kavramını ön planda tutmuştur. Marx’a göre yabancılaşma insanın eylemlerinin emek yoluyla yabancılaşmış ve çarpık etkinliğe dönüşmesi sürecidir (Sayers, 2018).

1.1.4 Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Örgütsel yabancılaşma çalışanların yoksunluk duygusunu ifade etmektedir. Örgüt içerisinde bireyler, yabancılaşma yaşadıklarında motivasyonları olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durumun örgütsel verimliliği düşürebileceği ihtimali üzerinde durulmaktadır (Abbas vd., 2017). Yeniçeri (2009) bireylerin örgütsel yabancılaşma sorunları ile örgütün etkinliği ve verimliliği arasında kuvvetli bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Örgütsel yabancılaşma düzeyi arttıkça örgütün verimliliği ve etkililiğinin zarar gördüğü düşünülmektedir. Yabancılaşmanın artması ile birey kendini, işini, örgütünü anlamsız görmeye başlamakta, kendisini ait olduğu örgütten soyutlamakta ve örgütüne yönelik olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir (Kayaalp ve Özdemir, 2020). Yaşanılan yabancılaşma ile örgüt içinde parçalanmalar yaşanmakta ve disiplin ortamı bozulabilmektedir (Özler ve Dirican, 2014).

Örgütsel yabancılaşma literatürde toksik davranış olarak ele alınmakta ve örgüt içerisinde bireyin üretkenliğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen bir davranış olarak ifade edilmektedir. Tutum önce bireyin davranışlarına sonra çevresine yansımaktadır. Etkileri bakımından örgütsel yabancılaşma örgütsel sağlığı olumsuz yönde etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yabancılaşma ile çalışanların performansı olumsuz etkilenmektedir. Bireysel performans düşüşleri örgüt performansını da olumsuz etkilemektedir (Elitok ve Atalay, 2023). Örcü’ye vd. (2021) göre örgütsel yabancılaşmanın özellikle nitelikli çalışanlarda olması durumunda örgüt performansının çok önemli boyutlarda etkilenmesine neden olmaktadır. Ayrıca yabancılaşma bireyler açısından iş tatminsizliği yaratmakta, örgütsel aidiyeti düşürmekte, tükenmişlik sendromu, stres vb. olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu sonuçlar beraberinde devamsızlığı, işten ayrılma oranını arttırmaktadır. Tüm bunlar bir bütün olarak örgüt sağlığını olumsuz etkilemektedir (Elitok ve Atalay, 2023).

Eryılmaz ve Burgaz (2011) örgütsel yabancılaşmanın sonuçlarını davranışsal sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki ana başlık altında incelemiştir. Davranışsal sonuçlar sosyal ilişkilerden kaçınma, bencillik vb. doğrudan gözlemlenebilen davranışlar ile örgütsel çerçevede sonradan oluşan ve örgütsel yabancılaşmanın dolaylı olarak neden olduğu örgüte karşı olumsuz tutumda ve davranışlarda bulunmaktır. Örgütsel sonuçlar ise tükenmişlik, iş tatminsizliği gibi sonuçlarıyla örgütü daha da olumsuzla sürükleyecek sonuçlardır.

Örgütsel yabancılaşma yaşayan çalışan kendisinin örgüt içerisinde özgür olmadığını ve örgüte fayda sağlamadığını düşünerek örgüte ilişkin süreçleri dışsal bir durum olarak değerlendirmektedir (Zengin ve Kaygın, 2016). Bireyin yabancılaşmasının onun üretime katkı sağlayamamasına neden olduğundan ve üreten insanların hissettiği yaratıcılık duygusundan uzaklaştığından, yabancılaşmanın bireyin kendini gerçekleştirememesine neden olan en büyük engel olduğu söylenebilir (Dalgın, 2016). Çalışanlar bu durumda örgüte ilişkin fikir ve önerilerini paylaşmayı anlamsız bulmakta ve paylaşmaktan çekinmektedirler. (Dong vd., 2022). Bireyin yabancılaşması üretkenliğini engellemekte ve bireyi kendi kontrolünün dışındaki müdahale, güç ve bilmediği ihtiyaçlar tarafından kontrol edilmesine neden olmaktadır (Tutar, 2010). Kendini psikolojik olarak işten uzaklaştıran çalışanların etkisi örgüt için olumsuz ve büyük sonuçlar doğurabilir. Bir örgütün en önemli unsurlarından biri olan çalışan ile ilgili böylesine önemli bir konunun incelenmesi oldukça önemlidir.

1.1.5 Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri

Yabancılaşma, bireyin kendisi, çalıştığı iş yeri, sahip olduğu değerleri, içinde bulunduğu toplum ve toplumun yapısı ile ilgili bir kavramdır. Bu nedenle örgütsel yabancılaşmanın örgütlerde ortaya çıkmasında pek çok etmen bulunmaktadır.

Bayındır (2002) araştırmasında bireylerin iş hayatındaki yabancılaşmalarını beş ana başlıkta toplamıştır: çağımızın özellikleri, günlük yaşam koşulları, çalışılan kurumun niteliği, yapılan işin niteliği ve kişisel özellikler. Çağın kentleşme, çevre kirliliği tahribatı, teknolojik gelişmeler gibi özellikleri bireylerde yabancılaşmaya

neden olmaktadır. Günlük yaşam koşulları; bireyin işinin evine yakınlığı, işe gidiş gelişinde yaşadığı stres düzeyi, kültürel ve aile yapıları ve sağlık ile ilgili problemler bireylerde yabancılaşmaya neden olan bir diğer unsurdur. Çalışılan kurumun niteliği, örgüt kültürü, hiyerarşik yapısı, bireylerin diğer çalışanlar ve yöneticileri ile ilişkileri de bireyin yabancılaşma düzeyini etkilemektedir. Yapılan işin niteliği, bireyin çalışma süresi, iş yükü, karar verme sürecine katılımı vb. özellikleri ile bireylerde yabancılaşmaya neden olabilmektedir. Bireysel özellikler de yabancılaşma düzeyini bireyin beklentileri, psikolojik ve fiziki yapısı, hayata bakış açısı, iletişim becerileri vb. özellikler ile etkilemektedir (Bayındır, 2002).

Örücü vd. (2021) adaletsiz uygulamaların, yıldırma politikalarının, hiyerarşik düzenin, yüksek düzette merkezileşmenin, iş bölümünde aşırıya kaçılmasının, iş tanımlarındaki belirsizliklerin bireylerin örgütsel hayatta kendilerini güçsüz, değersiz ve anlamsız hissetmelerine neden olduğunu ve bunun sonucu olarak işlerinden, çalışma arkadaşlarından ve kendilerinden uzaklaştıklarını belirtmiştir. Marvin B. Scatt yabancılaşmanın sebeplerini 4 temel durumdan kaynaklandığını ifade etmektedir: çoğunluğun kabul ettiği değer yargılarına ilgi duymamak, toplum normlarına uyum sağlayamamak, kişiden beklenen rolün gereklerini yerine getirememek ve toplumsal hedeflere ulaşılabilmesi için gereken araç ve ihtiyaçları elde edememek (Tolan, 1981).

Çalışma koşullarının ve çevresinin yabancılaşmanın en önemli nedenlerinden biri olduğu söylenmektedir (Dalgın, 2016). Örnek ve Aydın (2008) iş ortamının kişiyi tatmin etmemesinin bireylerde strese neden olduğunu belirtmiştir. Örgütteki olumsuz çalışma koşulları bireylerin yabancılaşmasına ve işi sadece para kazanma aracı olarak görmelerine neden olmaktadır. Çalışma ortamında aşırı iş bölümü de bireylerin yaptıkları işi anlamlandıramamalarına neden olarak yabancılaşmaya zemin hazırlamaktadır (Dalgın, 2016). Tutar (2010) ise iş hayatındaki hızlı değişimin, örgütteki rollerin değişiminin değişime ayak uydurma kaygısı yarattığını ve çalışanların bu kaygı ile birlikte işleri üzerindeki denetimlerini kaybedebildiklerini belirtmektedir. Değişen ve merkezileşen örgütlerde merkezileşme bireylerin sosyalleşememeleri ile sonuçlanmakta ve bu durum yabancılaşmaya yol açmaktadır.

Zamanın geri alınamayan kıt bir kaynak olduğu bilinmektedir. Teknolojinin hızlı gelişimi bu kıt kaynak için daha büyük bir tehdit oluşturmaktadır. Teknolojik gelişme bireylerin kendilerine katmaları gerekenler için daha çok zaman yaratmalarını gerektirmektedir. Bu durumda bireyler sosyal çevrelerine ayırdıkları zamandan kısmakta ve bunun sonucunda çevrelerine yabancılaşmaktadırlar. Çevresine yabancılaşan birey zamanla kendisine de yabancılaşmaktadır (Elitok ve Atalay, 2023).

Günsal (2010) örgütsel yabancılaşmanın nedenlerini örgütsel ve örgüt dışı olmak üzere ikiye ayırmıştır. Örgütsel etmenleri, yönetim biçimi, örgütsel büyüklük, bilgi akışı, grup özellikleri ve modüler ilişkiler, üretim biçimi, iş bölümü ve çalışma koşulları, inanç, değer ve tutumlar olmak üzere 6 ana maddede toplamıştır. Örgüt dışı etmenler ise, ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler, kitle iletişim araçları, sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme olmak üzere 7 ana başlıkta incelemiştir.

Örgütsel yabancılaşmanın kaynakları genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Elitok ve Atalay, 2023): Bireysel yapı, örgüt yapısı, çalışma ortamı, örgütteki bireylerin tutumları, örgütün faaliyet alanı, örgüt kültürü, örgütün yönetim şekli, örgütteki çatışma oranı, örgütsel adalat miktarı, bireylerin ücret tatmini, örgüt içi iletişim ve örgütteki iletişim kanalları, örgütteki iş birliği, örgütteki insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve insan kaynakları sürecindeki birey-örgüt ve birey-iş uyumları, örgüt içi kariyer yönetimi, örgütteki eğitim programları, iş-yaşam dengesi, teknolojik gelişmelere adaptasyon.

Yeniçeri (2009) örgütsel yabancılaşmanın nedenlerini örgüt içi ve örgüt dışı etmenler olarak iki ana gruba ayırmıştır. Örgüt içi etmenleri çalışma şartları, teknoloji ve üretim şekli bürokratik yapı ve modüler ilişkiler; örgüt dışı etmenleri ise hızlı değişme ve anomi ve kentleşme, sanayileşme, sosyal dengesizlikler başlıkları altında gruplandırarak incelemiştir. Her birey çevresinden olumlu ya da olumsuz etkilenmektedir. Dolayısıyla fiziksel çalışma şartları bireylerin yabancılaşması açısından önemlidir. Teknoloji ve üretim şekli de yabancılaşma

için gerekli psikolojik ve fizyolojik şartları sağlama açısından oldukça kritiktir. Örneğin montaj hattında teknolojik alt yapı ile çalışan bireyler işlerinin tek düze halle gelmesi ve sabit bir işi sürekli olarak yapmaları nedeniyle yabancılaşma yaşamaktadırlar. Bürokratik yapı ve modüler ilişkiler örgüt içi ilişkileri ve süreçleri yakından etkilemektedir. Güç mesafesinin yüksek, katı hiyerarşik yapılarda ve emredici, raporlayıcı ilişkiler nedeniyle bireyler yabancılaşma yaşayabilmektedir. Günümüzde toplumlar oldukça hızlı bir değişimden geçmektedir. Bu durum bireyleri kaos ile birlikte karmaşık duygulara sürüklemektedir. Toplum kaynaklı belirsizlikler bireylerde yabancılaşmaya neden olmaktadır. Kentleşme ve sanayileşme nedeniyle oluşan sosyal dengesizlikler de bireyleri yalnızlaştırmaktadır. (Yeniçeri, 2009).

1.2 ÖRGÜTSEL DEDİKODU KAVRAMI

1.2.1 Dedikodunun Tanımı

İnsanın var olmasıyla birlikte iletişim de ortaya çıkmıştır. Dedikodu da insanın varoluşundan beri iletişimin ayrılmaz bir parçası olmuştur. Herkesin az ya da çok başkaları hakkında ya da başkaları ile ilgili konuları konuştuğu bir gerçektir. Bu nedenle dedikodu oldukça yaygın bir kavramdır. İnsanların birbirleri ile iletişim kurması sonucunda pek çok kavram gelişmiştir. Gıybet, kov ve dedikodu da bu kavramlardandır. Benzer anlamlar taşıyan bu kelimeler detaylı incelendiğinde birbirinden ayrılan tanımlamalara sahiptir. Kov, laf taşıma ve yerme; gıybet ise çekiştirmek, bir kimsenin kötü tarafları hakkında bireyin bulunmadığı ortamda konuşmak, onu kötülemek ve yermek anlamlarını taşımaktadır. Dedikodu ise demek ve koymak fiillerinden türemiştir ve bireysel nitelikler ile davranışlara ilişkin iddiaları barındırmaktadır (Fine ve Rosnow, 1978). Bu yönüyle dedikodu olumlu veya olumsuz içeriğe sahip olabileceken kov ve gıybet daha çok olumsuz içerik ile ön plana çıkmaktadır. Türk Dil Kurumu ise dedikoduyu “Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılükal” olarak tanımlamıştır (TDK, 2022).

Dedikodu kavramı, ilk zamanlarda batıya ait kaynaklarda dini çağrışım ile ortaya çıkmış ve Eski İngilizce’de “God-sibbs” olarak ifade edilmiştir. Bu kelime vaftiz sırasında çocuk, akraba ve ailesel olaylara ilişkin konuşmaları ifade etmiştir (Rysman, 1977). 17. Yüzyılın başlarında ise “küçük düşürücü konuşma” halini almıştır (Waddington, 2012).

Özellikle eski zamanlarda dedikodu, gevezelik hatta kötü söz olarak da tanımlanmıştır (Schein, 1994). Eylemin kötü sonuçlarının daha baskın gelmesi ve gıybet ile karıştırılmasından dolayı dedikodu genellikle olumsuz ve halk tarafından onaylanmayan bir kavram haline gelmiştir (Han, 2020). Öte yandan daha önceki zamanlarda yapılan bazı araştırmalar dedikodunun üçüncü bir bireyin hakkındaki olumsuz konuşmalar olarak algılanmasına rağmen her zaman bu tür olumsuz konuşmaları içermesi gerekmediğini hatta bireylerin olumlu özelliklerini öne çıkartan konuşmaları da içerebileceğini bildirmiştir (Fine ve Rosnow, 1978). Daha güncel çalışmalar da dedikodunun hem negatif hem de pozitif tarafına değinerek sadece zararlı bir niyet barındırmayabileceğini bildirmiştir (Sun vd., 2022). Khan ve Chaudhary (2022) de dedikoduyu negatif ve pozitif olarak iki yönüyle incelemiştir. Foster (2004) dedikodunun pozitif ve negatif yönüne dikkat çekmiştir. Kniffin ve Wilson (2005) dedikodunun faydalarına ilişkin araştırmalarında bu kavramın hem pozitif hem de negatif yönünü ele almıştır. Tanımında ortak yönleri olan bireylerin hakkındaki konuşmaları içerdiğini belirtmiştir. Martinescu vd. (2021) araştırmalarında dedikodunun negatif yönüne odaklanmıştır. Başka bir araştırmada ise dedikodunun etkileri bakımından hem olumlu hem de olumsuz taraflarının olduğuna dikkat çekilmiştir (Noon ve Delbridge, 1993).

Dedikodunun literatürde çeşitli tanımlamaları bulunmaktadır. “*Göndericinin orada olmayan ya da habersiz olan bir hedef hakkında iletişim kurması*” dedikodu olarak tanımlanmıştır (Dores Cruz vd., 2021, s. 14). Abrahams (1970) dedikoduyu, özel ilişkileri paylaşan bireyler arasında gerçekleşen bir olgu olarak açıklamıştır. Mills (2010) dedikodunun orada bulunmayan bir birey ile ilgili kişisel bir konuda yapılan resmi olmayan konuşma olduğunu ifade etmiştir. Kimmel (2004) ise dedikodunun üçüncü bir bireyin özel, bireye özgü

niteliklerinin veya davranışlarının hakkında yapılan boş ve önemli olmayan konuşmaları içerdiğini ifade etmiştir. Bir başka tanımda ise bireyler arasında aktarılan mesajın alıcı tarafından kolaylıkla doğrulanamadığı ya da kanıtlanamadığı bir konuşma türü olduğuna dikkat çekilmiştir (Berkos, 2003). Danış (2015) dedikodunun öfke aracı olarak kullanımında dedikoduyu bir bireyin sırlarını ya da toplumun ilgisini çekecek bilgileri açığa çıkartmak olarak açıklamıştır.

Dedikodunun pozitif ve negatif içeriğine dikkat çeken tanımlamalar da bulunmaktadır. Grosser vd. (2010) üçüncü bir kişinin yokluğunda yapılan negatif ya da pozitif bilgi paylaşımı olarak tanımlamıştır. Başka bir araştırmada ise dedikodunun orada bulunmayan bir kişi ile ilgili yapılan konuşmalar olduğu ve içeriğinin olumlu ya da olumsuz olabileceği belirtilmiştir (Tekgöz, 2013). Foster (2004) da dedikoduyu pozitif ya da negatif bir şekilde üçüncü bir kişi ile ilgili bilginin bu kişinin yokluğunda değerlendirici bir şekilde aktarımı olarak tanımlamıştır.

Han (2020), tanımlardan yola çıkarak dedikodunun özelliklerini çeşitli maddeler halinde özetlemiştir. Buna göre dedikodu:

- Çoğunlukla üçüncü kişinin yokluğunda, ilgili kişi hakkında gerçekleşmektedir.
- Konusu üçüncü kişinin özel hayatı ve bireysel özellikleri olmaktadır.
- Kişilerarası resmi olmayan bilgi akışı olarak ifade edilmektedir.
- Diğer bireyleri etkilemeye yönelik yapılmaktadır.
- Samimi ortamlarda gerçekleşmektedir.
- Yargılayıcı ve değerlendirici niteliktedir.
- Üçüncü kişilerin arkasından yapılan olumlu ya da olumsuz konuşmalar olarak görülmektedir.

Berkos (2003) ise dedikodunun özelliklerini sıralarken konuşulmaya değer görüldüğünü, dedikodusu yapılan bireye ilişkin durumun beklenmedik, sıra dışı, uygunsuz vb. olduğunu, anlatıcının bilgiyi inandırıcı sunma eğilimi içerisinde

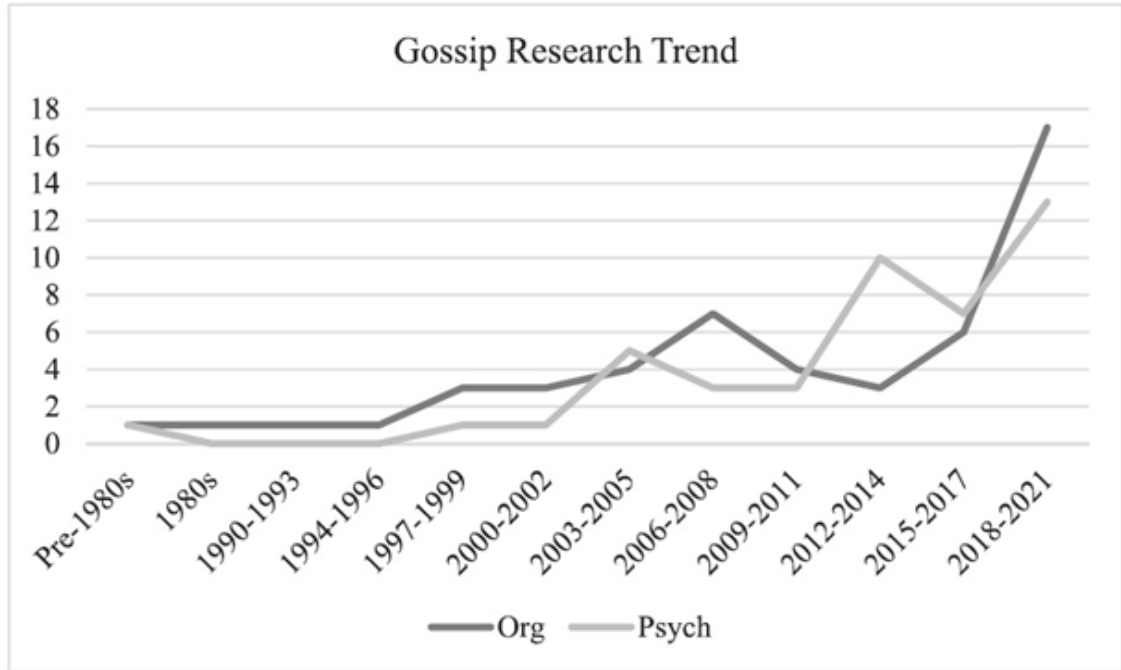
olduğunu ve rastgele bir yapıda olduğundan gelişigüzel edinilen bu bilgilerin ne zaman yararlı olacağına bilinemediğini belirtmiştir. Araştırmacı dedikodunun resmi olmadığını, önemli olmayan konular üzerine odaklandığını, açık ve tarafsız olmadığını hatta boş olduğunu vurgulamıştır. Etik açıdan değerlendirildiğinde dedikodu yapanların bu yaptıklarının etik olmadığı bilincine sahip olduklarının altını çizmiştir.

Gholipour vd. (2011) ise dedikodunun üç boyutu olan bir düşünce olduğunu belirtmiştir. Boyutlardan birincisi dedikodunun bir bireyden diğerine resmi olmayan bir şekilde ağızdan ağıza aktarıldığı, ikincisi dedikodunun kaynağının kolaylıkla tespit edilemediği ve sonuncusu dedikodunun bir kez yayılması ile durdurulamadığı ya da kontrol edilemediğidir. Özetle, dedikodu geçmişten bugüne insan hayatında bulunan ve hem gönderici hem alıcı hem de hedefi içermesi bakımından çok taraflı olan, karmaşık yapısı nedeniyle üzerinde durulması gereken önemli bir kavramdır.

1.2.2 Örgütsel Dedikodu

Dedikodu günlük hayatımızda her yerde karşılaştığımız bir kavramdır (Grosser vd., 2010). Günlük hayatımızın bir parçası olan dedikodu doğası gereği iş hayatında da karşımıza sıklıkla çıkmaktadır. Pek çok bilim dalında da çalışma alanında kendine yer bulan bir kavramdır. Örneğin Antropoloji’de dedikodu grup yararı için bir araç olarak kullanılmakta iken Psikoloji alanında bu bireysel çıkarları ön plana çıkartmış, yönetim araştırmacıları ise dedikodunun bireysel ve grup çıkarları arasında dengede olduğunu belirtmiştir (Kniffin ve Wilson, 2005). Buna rağmen önceki yönetim araştırmacıları bu konuya aynı ölçüde ilgi göstermemiştir, gösterilen ilgide ise sadece örgüte zarar veren bir kavram olarak ele alınması dikkat çekmiştir (Noon ve Delbridge, 1993). Alakaşlı (2021) çoğu kültürde kötü bir izlenim yaratan dedikodunun bu izlenim nedeniyle yöneticiler tarafından dikkate alınmamasına ve bu sebeple örgütlere ilişkin araştırmalarda göz ardı edilmiş olması ihtimaline değinmiştir.

Şekil 1. Dedikodu Araştırma Trendleri



Kaynak: Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2022). Workplace gossip: An integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311-334.

Örgütsel dedikodu gün geçtikçe daha fazla üzerinde durulan bir kavram haline gelmiştir. Şekil 1’de görülebileceği gibi hem örgütsel hem de psikolojik alanda yapılan araştırmaların sayısı özellikle son yıllarda bu kavrama duyulan ilgiyi gözler önüne sermektedir (Sun, vd., 2022).

Örgütsel dedikodu terim olarak 1993’te Noon ve Delbridge tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Noon ve Delbridge (1993) örgütsel dedikoduyu, sosyal topluluktaki kişiler hakkındaki değerli bir bilginin resmi olmayan bir yolla iletilmesi olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda bilginin sosyal toplulukla ilgili olması, önemli ve yargılayıcı bir etki yaratması bilgiyi değerli kılmaktadır. İşyeri dedikosunu Sun vd. (2022) bir çalışanın (yani gönderici) iş yerindeki başka biriyle (yani alıcı) orada olmayan ya da farkında olmayan işyerindeki diğer bir kişi (yani hedef) hakkında iletişim kurması olarak tanımlamıştır. Brady vd. (2017) de benzer bir tanımlama yapmış ve ek olarak bu iletişimi resmi olmayan ve değerlendirici konuşma olarak ifade etmiştir. Kurland ve Pelled (2000) ise dedikodunun birkaç kişinin orada bulunmayan bir örgüt üyesi hakkında

yaptıkları değerlendirici ve resmi olmayan konuşma olarak tanımlamıştır. Dedikodunun işle ilgiliğini ise bireyin iş hayatına yani işteki performansına, iş yerindeki örgütsel ilişkilerine, kariyer ilerlemesine ve örgütle ilgili diğer davranışlarına odaklanma derecesi olarak ifade etmiştir. Waddington (2012) dedikodunun yaygın olarak konuşulabilen, daha az yaygın olarak yazılabilen veya görsel olan bir kavram olduğuna dikkat çekmiş ve en az iki kişi arasındaki örgütler, bireyler, konular veya gruplar hakkında yapılan resmi olmayan değerlendirme konuşması olarak ifade etmiştir.

Dedikodu içeriği bakımından hem işle ilgili hem de bireye ilişkin konular ile ilgili olabilmektedir. Bu bağlamda hem örgütsel hem de bireysel faktörlerin örgütsel dedikoduyu açıklamak için önemli olduğu söylenebilir. Michelson ve Mouly (2002) gelecek araştırmalara öneri olarak hem bireysel hem de organizasyonel içerikli faktörlerin, örgütlerdeki söylenti ve dedikodu faaliyetlerinin önemli belirleyicileri olduğuna yönelik hipotezlerini paylaşmışlardır.

Örgütsel dedikodunun iki temel boyutu bulunmaktadır: iş ile ilgili dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodu. İş ile ilgili dedikodu içerik olarak daha çok çalışma arkadaşlarına ilişkin performans, çalışkanlık, kişilerarası beceriler, iş ahlakı, bilgisi gibi konulardan oluşmaktadır. Öte yandan iş ile ilgili olmayan dedikodu bireyin özel hayatına ilişkin konuları içermektedir. Bu konular bireyin ailesi, ev ya da araba alması, evliliği ya da boşanması gibi pek çok konu hakkında olabilmektedir (Şantaş vd., 2009).

Bir işletmede bulunan iç paydaşlar dedikoduyu, odağın, sürecin ve niyetin duruma göre değişen, oldukça olası konuşmaya özgü alışveriş süreci olarak deneyimlemektedir (Mills, 2010). Dedikodunun hem yatay hem de dikey olarak çok hızlı aktarıldığı ifade edilmektedir. Bu aktarım sürecinin çalışanlar arasındaki resmi olmayan bilgi alışverişi olarak sürdürüldüğü belirtilmektedir (Karadağ ve Kaya, 2021). İletişim olmayan bir işletme düşünülmemeyeceği gibi dedikodunun da işletmelerdeki varlığı reddedilemez. Bu nedenle örgütsel dedikodu yönetim alanında üzerinde durulması gereken önemli bir konudur.

Örgütsel dedikoduya ilişkin çalışmaların yaygınlaşması örgütsel bazı durumları açıklamak konusunda destekleyici olacaktır (Noon ve Delbridge, 1993).

1.2.3 Örgütsel Dedikodunun Nedenleri

Dedikodu genel olarak olumsuz bir davranış olarak görülmesine rağmen çok sıklıkla süreçlerine dahil olunmaktadır (Karadağ ve Kaya, 2021). Atak (2005) resmi iletişim kanalları ile sağlanamayan iletişim ihtiyacının karşılanması amacı ile resmi olmayan iletişim kanallarının oluşturulduğunu ifade etmiştir. Yani dedikodunun oluşma nedenlerinden biri resmi iletişim kanallarının yetersiz kalmasıdır.

Sun vd. (2022) yaptıkları literatür taraması doğrultusunda dedikodunun nedenlerini içsel, kişilerarası ve örgütsel öncüller olmak üzere üçe ayırmıştır. Bireyin ruh hali, kişilik özellikleri, tutumları, değerleri, inançları ve demografik özellikleri gibi bazı içsel faktörlerin dedikodunun oluşumunda önemli rol oynadığı görülmüştür. Dedikodunun oluşumunun sadece göndericinin yani dedikoduyu yapan bireyin içsel özelliklerinden dolayı değil aynı zamanda alıcının da bazı özelliklerine bağlı olabildiği belirtilmiştir. Kişilerarası ve grup içi dinamikleri ile üçüncü kişilerin davranışlarının gözlemlenmesi de dedikodunun önemli nedenlerindedir. Bu dinamikler güven düzeyi, iletişim düzeyi gibi önemli faktörlerdir. Örgütlerde yapı ve politikalar gibi resmi ve örgüt iklimi gibi resmi olmayan faktörler de dedikodunun nedenleri için önemli unsurlardır.

Dedikodunun oluşumunda ve yayılmasında haberin konusunun ve içeriğinin bireyler açısından önemli olması, gerçek haberin ya da gerçeklerin belirsiz olması, çalışanlar arasında duygusal çelişkilerin bulunması da önemli faktörlerdir (Gholipour vd., 2011). Ayrıca bir başka çalışmada grup yararının sağlanmasının da dedikodunun nedenlerinden biri olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmada grup normlarına karşıt görüşlerin dışlandığı ve grup yararına olan görüşlerin takdir edildiği görülmüştür. Bu durumda grup çıkarına hizmet etme amacıyla dedikodunun var olduğu söylenebilir (Kniffin ve Wilson, 2005). Robbins ve Judge (2013) da örgütsel dedikodunun ilgili kişilerin çıkarlarına

hizmet edebildiğini belirtmiş ve bunun yanında dedikodunun yönetim tarafından kontrol edilmemesi, örgüt içindeki biçimsel bilgiler yerine örgütsel dedikodunun daha güvenilir bulunması gibi iki önemli özelliğinin de olduğunu ifade etmiştir.

Michelson ve Mouly (2004) dedikodunun oluşumunda bireyin kişiliğinin, bilgi alışverişinin yapıldığı bağlamın ve dedikodunun fonksiyonu ve türü gibi kendisine ilişkin özelliklerinin etkili olduğunu belirtmektedir. Bireyin kişiliği ile dedikodu ilişkisini inceleyen sınırlı kaynak olsa da sonuçlarının dedikodunun nedenlerini açıklamada umut verici olduğuna inanılmaktadır. Dedikodunun gerçekleştiği ortamın, güven sağlama düzeyi, tehdit oluşturma düzeyi gibi özellikleri nedeniyle dedikodunun oluşumunda etkili olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra dedikodunun oluşumunda etkili olduğuna inanılan demografik faktörlere ilişkin ortaya konulan bulguların yetersiz olduğunu vurgulamaktadır.

1.2.4 Örgütsel Dedikodunun Fonksiyonları

Sun vd. (2022) dedikodunun fonksiyonlarını 4 ana başlıkta toplamıştır: bilgi değişimi, ego geliştirme, sosyal bütünleşme ve sosyal ayırım. Bilgi değişimi bilgiyi yayma ve duygu yaratma olarak kategorize edilirken ego geliştirme etki çabası, itibar ve duygu yönetimi olarak ifade edilmiştir. Eğlence sağlama ve ilişki ilerletme sosyal bütünleşme içerisinde yer almaktadır. Son olarak sosyal ayırım içerisinde itibar baltalama ve yaptırım geliştirme bulunmaktadır. Literatür incelemesi doğrultusunda dedikodunun hem alıcı hem de göndericinin bilgi aradığı durumlarda, bilgiyi yayma ve anlamlandırma amacıyla oluştuğu görülmektedir. Literatürde dedikodunun itibar ve ego genişletme gibi bencil nitelendirilebilecek bir işleve de hizmet ettiği belirtilmektedir. Dedikodunun sosyal ilişkiler geliştirme ve bütünleşme fonksiyonun ise psikoloji literatüründe görüldüğü aktarılmaktadır ve bu sosyal bütünleşme eğlence ile birlikte ele alınmaktadır. Tam tersi bir işlev ise örgütsel alanda incelenmiştir. Dedikodunun ayırıştırma işlevi örgütsel alanda sosyal mesafe oluşumu ve zararları ile ele alınmıştır.

Han (2020) ise dedikodunun fonksiyonlarını literatürden yola çıkarak örgütte olan bitenden haberdar olma, çalışanların sosyal ilişkilerini geliştirme, sosyal normları oluşturma ve devam ettirme, eğlenme ve örgütsel zarar olmak üzere beş ana başlıkta incelemiştir. Bireyler örgüt içinde formal kanallarla aktarılan bilgiyi doğrulamak ve konular hakkında bilgi edinmek, iletişim kurmak, yakınlaşmak, örgüte uyum sağlamak, örgütsel normları aktarmak, güzel vakit geçirmek, sessizliği önlemek, stresten uzaklaşmak gibi nedenler ile dedikoduya başvurmaktadır. Dedikodu grup oluşumu, iletişimdeki boşlukların doldurulması gibi konularda bir araç olmaktadır. Ayrıca dedikodunun toplumsal açıdan yararlı bilgilerin paylaşımı, moral bozulması, vakit kaybı, itibar zedeleme, güven kaybı gibi olumsuz fonksiyonları da bulunmaktadır. Michelson ve Mouly (2004) dedikodunun bir silah olarak kullanılabileceğini vurgulamış ve bireyin kendi konumunu güçlendirmek ya da rakibinin profesyonel konumuna zarar vermek için doğru olmayan bilgileri kasıtlı olarak yayabileceğini belirtmiştir. Ek olarak dedikodunun işlevi bakımından bireylerin gerginliklerinin ve kaygılarının azaltılması için bir araç olduğu da belirtilmektedir.

1.2.5 Örgütsel Dedikodunun Sonuçları

Dedikodunun hem zararlı hem de olumlu etkileri bulunmaktadır. Örgütsel dedikodunun da genellikle olumsuz sonuçlara neden olmanın yanı sıra doğru yönetildiğinde olumlu sonuçlar yarattığı bilinmektedir (Elitok ve Taş, 2023). Sun vd. (2022) dedikodunun sonuçlarını etki alanları bakımından dedikodu gönderici ve alıcıları için sonuçlar, dedikodunun hedefleri için sonuçlar ve dedikodu üçlüsü (gönderici, alıcı ve hedef) ötesindeki sonuçlar olmak üzere üç ana başlıkta incelemiştir. Sun vd. (2022) literatür taraması ile dedikodu gönderici ve alıcıları bakımından pek çok sonucun öne çıktığını belirtmiştir. Örneğin bireyden bireye değişmekle birlikte iş tutumları, ruh hallerinde değişiklikler, güç dengelerinin değişimi, iş birliği düzeyindeki değişim ve güven düzeyindeki değişiklikler bu sonuçlardandır. Özellikle örgüt literatüründe dedikodunun hedefe ilişkin iş tutumu, ruh hali değişiklikleri, davranış, örgütsel vatandaşlık ve performans açısından sonuçlar gösterdiği belirtilmiştir. Dedikodunun kuruluşlar ve topluluklar üzerinde de önemli sonuçları bulunmaktadır. Dedikodu grup

işleyişlerini etkilemekte, iş birliği gibi grup içi davranışları, örgüt etkililiğini, işyeri verimliliği etkilemekte, grup performans düzeyini değiştirmekte ve örgüt içi iletişimi şekillendirmektedir.

Örgütsel dedikodu örgüt içerisinde insanlar arasındaki saygının zedelenmesine, moralin düşmesine ve güvensizlik ortamının oluşmasına neden olabilmektedir. Dedikodu yayan birey sosyal statü açısından avantaj elde etme amacıyla olabilmektedir (Gholipour vd., 2011). Bu durumda dedikodunun hedefi olan bireyin sosyal statüsü zedelenmekte ve dedikoduyu yayan birey bu durumdan fayda sağlamaktadır. Dedikodu, bu tarz durumlarda kişilerarası ilişkileri zayıflatabilmekte ve güveni zedelemektedir (Elitok ve Taş, 2023). Örgüt içinde pek çok faktöre bağlı olan dedikodu kişilerarası ilişkileri bozarak örgüt mekanizmasının zarar görmesine neden olabilmektedir (Alakaşlı, 2021). Çalışan performansı ve verimliliğinde düşüğe neden olan dedikodu üretkenliği de negatif etkilemektedir. Dedikodu ayrıca iletişimde kopukluğa neden olmakta ve örgüt kültürüne, iklimine zarar vermektedir (Bektaş ve Erdem, 2015). Bu etkiler ile birlikte iş birliği ve ekip çalışması gibi değerler zarar görmektedir.

Khan vd. (2022) çalışmalarında dedikodu hedeflerinin iş ortamında stres yaşadıkları ve bu nedenle de psikolojik kaynaklara zarar verdikleri sonucuna ulaşmıştır. İyi ve başarılı bir şekilde bir görevi yerine getiren bireyler dedikodunun hedefi olabilmekte ve bu durumda stres yaşamaktadırlar. Yaşadıkları stres nedeni ile eksiklik hissetmekte ve psikolojik kaynaklara zarar vermektedirler.

Öte yandan dedikodu örgüt sorunlarına çözüm üretmek ve örgütü daha iyi bir hale getirmek için destekleyici olabilmektedir. Waddington (2012) da dedikodunun başkaları hakkında iletilen olumsuz durumları içermesine rağmen bireyler arasında yakınlığın ve dostluğun teşvik edilmesi bakımından olumlu sonuçlar ortaya koyabildiğini belirtmiştir. Çalışanların sosyalleşmelerine ve bu sosyalleşme sayesinde ön yargıların azalmasına destek olmaktadır. (Elitok ve Taş, 2023). Güvenilir ve doğru bir dedikodu örgütteki iyi bilgiyi arttırmakta böylece örgüt amaçlarını destekleyici bir rol oynamaktadır. Bireylerin hoş

olmayan davranışlarını değiştirmelerine, örgüt içinde kabul edilebilir davranışlara dönüştürmelerine destek olmaktadır (Gholipour vd., 2011). Yani örgütsel dedikodunun, çalışma motivasyonunun azalması, verimliliğin düşmesi ve iş tatminsizliğinin oluşması gibi olumsuz etkilerinin yanı sıra örgütsel değişime açık olunması ve örgütte uyumun sağlanması gibi konularda olumlu etkileri bulunmaktadır. Olumsuz etkilerin zararlarının azaltılması için dedikodunun yönetilmesi ve dedikodu ile mücadele edilmesi gerekmektedir. (Elitok ve Taş, 2023).

Dedikodunun sonuçları bilginin aktarılma şekline göre değişiklik gösterebilmektedir. Bir iş arkadaşı ile ilgili olumsuz bir durumu sevinerek anlatmak ile aynı durumu destek olma amacı ile anlatmak farklı etkiler doğurabilmektedir. Sevinerek anlatılan olumsuz durum zararlı çatışmalara neden olma potansiyeline sahipken; destek olma amacı ile aktarım olumlu sonuçlar doğurabilecektir (Elitok ve Taş, 2023). Bu nedenle dedikodu örgüt içerisinde göz ardı edilmemesi gereken önemli bir kavramdır. Dedikodunun olumlu etkilerinin artırılması ve olumsuz etkilerinin önlenmesi için çalışılması gerekmektedir (Eroğlu, 2005).

1.3 ÖZ SAYGI KAVRAMI

1.3.1 Öz Saygının Tanımı

Günümüzde öz saygı yaşamımızın her alanında bulunan bir kavramdır. Ancak bu kadar sık karşılaşılan bir kavram olmasına rağmen literatürün öz saygının doğası ile daha geniş bilgiler sağlaması yakın zamanlara dayanmaktadır (Orth ve Robbins, 2014). Buna rağmen öz saygı, psikoloji, davranış bilimleri ve sosyal bilimlerde en çok çalışılan ve tartışılan kavramlardan biridir (Donnellan, Trzesniewski, Robins, 2011; Tesser, 2001).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi beş düzeyle tanımlanmıştır. Bunlar en temelden piramidin en üstüne doğru fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarından oluşmaktadır. Saygı ihtiyaç düzeyi temel olarak hem bireyin kendine duyduğu saygı hem de başkalarının bireye gösterdiği

saygıdan oluşmaktadır (Barefield, 1983). Dolayısıyla öz saygı kavramı bireyin üst düzey ihtiyaçlarından biridir.

Türk Dil Kurumu öz saygıyı “İnsanın kendine duyduğu saygı, onur, haysiyet, izzetinefis” olarak tanımlamıştır. Literatürde de öz saygı için pek çok tanımlama yapılmıştır. Rosenberg (1965) çevresel etkenler nedeniyle gelişen benlik algısının bireyin kendisine yaklaşımını belirlediğini belirtmiştir. Ayrıca Rosenberg’e göre öz saygı bireyin kendisine karşı olan olumlu ve olumsuz tutumlarından oluşmaktadır. Coopersmith (1965) öz saygının bireyin kendisine ilişkin değerlilik duygusuna ilişkin kişisel bir değerlendirme olduğunu ifade etmiştir. Bireyin kendini onaylama ya da onaylamama tutumu ile ilgilidir. Bireyin kendisinde hissettiği değer ve önemi ifade etmektedir. Bu öneme inandığı ölçüde birey kendini yetenekli, değerli, başarılı ve önemli görmektedir.

En genel anlamıyla öz saygı bireylerin kendileri için sahip oldukları öznel tutumdur (Statman, 2000). Çiçek ve Kaynak (2022) da benzer bir şekilde bireylerin kendileri için oluşturdukları kapsamlı değerlendirme olarak tanımlamıştır. Pierce ve Gardner (2004, s.592) öz saygıyı “*insanların birey olarak kendileri hakkında ne düşündüklerini yansıtan kişisel bir değerlendirme*” olarak tanımlamıştır. Bir başka çalışmada ise bir değerlendirici tepkinin bireyin benliği ile ilişkilendirilmesi sonucunda oluşan kavramın öz saygı olduğu ifade edilmiştir (Tesser, 2001). Branden (1992) öz saygı tanımında bireyin yaşama ve yaşamın şartlarına uygunluğuna değinmiştir. Öz saygının bireyin düşünme ve yaşama ilişkin zorluklarla başa çıkma becerisine güven duyması, mutlu olma hakkına güvenmesi, bireyin değerli olma, ihtiyaçlarını ve isteklerini belirtme hakkına sahip olma duygusu olduğunu ifade etmiştir.

Neff’e (2003) göre öz saygı bireyin kendisine ilişkin geliştirdiği olumlu tutum ile ilgilidir. Bu olumlu tutum ile birlikte birey kendisine saygı duymaktadır. Bireyin kendine karşı olumlu tutumu kendini diğerlerinden üstün görmesi demek değildir. Bireyin kendini diğerlerinden daha iyi görmemesini ancak diğerlerine kıyasla kendini kötü de görmemesini ifade etmektedir. Benzer bir ifade ile Rosenberg vd. (1989) de, yüksek öz saygının bireyin kendisine saygı duyması

ve değerli bulmasını gösterdiğini ve bununla birlikte bireyin bu durumda kendini diğerlerinden üstün görmediği gibi kötü de değerlendirmedini ifade etmiştir. Birey bu durumda kendi limitlerinin ve eksikliklerinin farkındadır. Öz saygısı düşük olan bireyler ise bunun aksine kendini reddetmektedir.

Tanımlarının ötesinde öz saygı insan davranışının ve kişilerarası etkileşimin açıklanmasında kullanılmakta ve psikolojik faktör olarak ele alınmaktadır. Öz saygı yaygın olarak kullanılan bir kelime olmakla birlikte genellikle düşük öz saygı, depresyon, kötü ilişki tercihleri gibi olumsuz durumlarla, yüksek öz saygı ise mutluluk, başarı ve huzur gibi olumlu kavramlarla eşleştirilmektedir. (Carlock, 2013). Korman (1970) öz saygıyı açıklarken bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılama konusunda kendisine yetmesi üzerinde durmuştur. Pelham ve Swann (1989) ise öz saygının duygusal yönüne dikkat çekerek bireyin kendini sevmesi ya da sevmemesine odaklanmıştır. Donnellan vd. (2011) de bireyin kendini değerli bulmasının öz saygı düzeyinin yüksekliğinin göstergesi olduğunu ve bu durumun bir başkasının değerlendirmesinden ve diğer dış kriterlerden bağımsız olduğunu vurgulamıştır. Yani bireyin kendi dışındaki ölçümler, değerlendirmeler, görüşler bireyin gerçekten başarılı olup olmaması, öz saygı düzeyinde belirleyici değildir.

Öz saygı literatürde farklı yönleri ile araştırılmıştır. Demografik açıdan incelendiğinde erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek öz saygı düzeyine sahip olduğu görülmüştür (McMullin ve Cairney, 2004). Bireylerin öz saygı düzeyleri yüksek oranda genetik faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bireylerin hayat evrelerine göre öz saygı düzeyleri değişmektedir. Hayatın ilk evrelerinde ergenliğe doğru azalan öz saygı daha sonra artmakta ve yaşlılıkta düşmektedir (Donnellan vd., 2011). Bu da öz saygının kalıcı bir özellik olup olmadığının sorgulanmasına yol açmaktadır (Tesser, 2001). Bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda öz saygının bireyin değerlendirmesinden bağımsız ve sabit bir tanımını yapmak mümkün gözükmemektedir.

Simpson ve Boyle (1975) literatürde öz saygının evrensel öz saygı, role özgü (özgül) öz saygı ve göreve özgü öz saygı olmak üzere üç temel şekilde

ayrıştığını belirtmiştir. Evrensel öz saygı bireyin kendi genel değerleri hakkında olan değerlendirmeleri olarak belirlenmiştir. Role özgü öz saygı ise bireylerin toplum içinde hayatın belli durumlarında sahip olduğu rollere dayandırılarak yapılan değerlendirmelerdir. Örneğin bir kadın ailesi içinde anne, eş gibi rolleri ve işinde yönetici, çalışan gibi rolleri vardır. Role özgü öz saygı bu roller doğrultusunda bireyin yeterliliğine ilişkin yapılan değerlendirmelerdir. Göreve özgü öz saygı ise bireyin görevine ve görevdeki performansına ilişkin değerlendirmelerden oluşmaktadır. Yapılan çalışmalarda evrensel öz saygı ile örgüt temelli öz saygı arasında pozitif yönlü yakın bir ilişki olduğu görülmüştür (Filosa ve Alessandri, 2023). Tüm tanımlar ışığında benlik saygısı bireyin kendine ilişkin değerlendirmesi olmak ile birlikte bireyler genellikle yüksek düzey öz saygıyı sürdürme ve tehditlere karşı onu koruma eğilimindediler (Pyszczynski vd., 2004).

1.3.2 Örgüt İçerisinde Öz Saygı

Örgütlerde öz saygı, örgüt üyelerinin bir örgüt bağlamındaki rollere katılarak ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine inanma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Pierce vd, 1989). Bir başka tanımda ise öz saygı, bireylerin örgütsel çevrede hareket eden örgüt üyeleri olarak kendilerine dair algıladıkları değer olarak belirtilmiştir (Güney vd., 2007). Kanning ve Hill (2012) ise örgütsel bakımdan öz saygı kavramını bireyin örgüte değerli katkı sağlamak için kendisine ne derece inandığı şeklinde açıklamıştır.

Barefield (1983) işle ilgili olan öz saygının temel olarak üç durumdan etkilendiğini ifade etmiştir. Bunlar örgütün algılanan statüsü yani toplumun örgüte duyduğu saygı, bulunulan departmana ya da bölüme ilişkin duyulan saygı ve bireyin çalıştığı grup içerisinde bulunduğu konumundan oluşmaktadır. Yani bireyin işe ilişkin öz saygısını değerlendirmesinde bu durumların etkili olduğu söylenebilir. Bu faktörlerlere göre durumlara ilişkin algılanan saygı arttıkça bireyin işle ilgili olan öz saygı düzeyi de artmaktadır. Bu faktörlere ek olarak Barefield (1983) örgüt içerisinde çalışan bireylerin öz saygı düzeylerini arttırmak için dört temel kavramdan bahsetmiştir:

- Tanınma: Olumlu olarak tanınmanın öz saygı düzeyini arttırdığı belirtilmektedir. Takdir edilme kültürünün artırılması bireylerin olumlu tanınması için önemli yollardan biridir.
- Girdi: Bireylerin yaptıkları işe katkı sağlaması, işlerini etkilen kararlara katılmaları, fikirlerinin ciddiye alınması öz saygı düzeylerini arttıracaktır.
- Zorluklar: Bireyler rutinden sıkılma eğilimindedir. Yaptıkları işlerin anlamlı olması, zorluk içermesi, işten tatmin duymaları öz saygı düzeylerini olumlu etkileyecektir. Heyecan duygusunun da öz saygının artmasında rol oynadığı belirtilmektedir.
- Gelişim: Örgüt içindeki bireyler için kişisel ve mesleki gelişim önemli bir faktördür. Bu gelişimin durması bireyleri olumsuz etkilemektedir. Kişisel ve mesleki gelişimin desteklenmesinin bireylerin öz saygı düzeylerini arttıracığı ifade edilmektedir.

Örgütte öz saygısı yüksek birey, katkısının örgüt için değerli olduğunu hissettiği için daha üretkendir çünkü bu bireyler daha olumlu davranışlar sergileme eğilimindedir. Bu durum performans ile oldukça ilişkilidir (Yüner, 2018). Barefield (1983) da düşük öz saygı düzeylerinin örgütsel işleyişe etkisini ele alarak düşük öz saygıya sahip bireylerde iş performansının engellendiğini belirtmiştir. Düşük öz saygı düzeyine sahip liderler ise konularını öz saygı düzeylerini iyileştirmek için kullanma eğiliminde olabilmekte ve hatta örgütün iyiliğine ve hedeflerine yönelik aksiyonlar almak yerine çalışanlarından intikam almaya yönelik davranışlarda bulunabilmektedirler. Öz saygısı düşük çalışanlar başkalarını karalayarak kendi itibarlarını yüceltme eğiliminde olabilmektedir.

Örgütlerde öz saygı pek çok örgütsel kavramla ilişkili olabileceğinden ve örgüt verimliliğini etkileyebileceğinden oldukça önemli ve üzerinde durulması gereken bir konudur.

1.3.3 Öz Saygının Önemi

Öz saygı bireyin yaşamına katkı sağlayan insanı bir ihtiyaçtır. Düşük öz saygının varlığında hayatta karşılaşılan zorluklarla başa çıkma gücü azalmakta ve negatif durumlar bireyi pozitif durumlardan daha yüksek oranda etkilemektedir (Branden,1992).

Carlock (2013) yüksek öz saygının önemini vurgulamıştır. Öz saygının yüksekliği iyi kabul edilmekte çünkü ruhsal sağlığın iyi seviyelerine işaret etmektedir. Carlock'a (2013) göre yüksek öz saygı yaşamayı kolaylaştırmakta, yanlış giden ya da beklenmeyen durumlarda bireyi desteklemekte, bireyin risk alabilmesini ve güçlüklerle yüzleşebilmesini sağlamakta, bireyin kendisi hakkında olumlu bir tutuma sahip olmasını sağlamakta böylece ilişkilerde başarılı olmasına neden olmaktadır. Öte yandan Altıntaş düşük öz saygıya sahip bireylerin kendine güven eksikliği olduğunu, fikirlerini paylaşmaktan kaçındıklarını, sosyal ilişkilerinin zayıf olduğunu, risk almaktan kaçındıklarını belirtmiştir. Arnold ve Rezak (1991) da düşük öz saygının bireyin kendini aşağıılması, başarı yerine hataya odaklanması, eylemden ve plan yapmaktan kaçınması gibi sonuçlar doğurduğunu belirtmiştir. Bireyler açısından bu derece önemli farklılıklar ve sonuçlar doğuran bir kavramın incelenmesi literatürde bireyin davranışlarını anlamak açısından son derece önemlidir.

Öz saygı karmaşık bir kavramdır. Genellikle iyi olarak nitelendirilmektedir. Bunun yanı sıra Tesser (2001) öz saygının, olumlu değerlendirilen kavramlarla olumlu, olumsuz değerlendirilen kavramlarla ise olumsuz ilişkide olduğunu düşünülüğünü belirtmiş ancak araştırma sonuçlarına göre denklemin bu kadar basit olmadığını ifade etmiştir. Öz saygı düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerini oldukça olumlu değerlendirmektedirler. Ancak bu değerlendirme üçüncü kişi ya da taraflarla çeliştiğinde olumsuz tepkilerin ortaya çıkması da olasıdır (Tesser, 2001). Öte yandan Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Teorisi, yüksek öz saygıya sahip bireylerde öz saygı, dış faktörlere karşı bir tampon görevi görebilmekte ve olumsuz olarak değerlendirilen durumlara karşı bireyin daha az tepki göstermesine neden olmaktadır (Brockner, 1988; Ferris vd., 2010). Tüm bu

çelişkiler doğrultusunda öz saygının karmaşık yapısının ve çeşitli kavramlarla ilişkisinin incelenmesi bireylerin davranışlarının açıklanması açısından kritik öneme sahiptir.

Branden (1992) öz saygının literatürde risk alma, yeni beceriler kazanma, geri bildirim alma, üretken olma, yaratıcı olma gibi iş hayatında önemli yere sahip kavramlar açısından önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Örneğin yöneticilerin başarısızlıklarının en temel nedenlerinden biri karar verememektir. Bu durum düşük düzeyde öz saygı nedeniyle bireyin kendi muhakemesine güvenmemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yani öz saygı yönetsel açıdan da oldukça önemli bir kavramdır.

Yöneticilerin öz saygı ile ilgili farkındalıklarının olması çalışanlarına ilişkin davranışları algılama ve anlamada, çalışanlarının arasındaki ilişkileri yönetmede önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca öz saygının yöneticiler tarafından örgüt hedeflerine ulaşılması için bir araç olarak kullanılması da mümkündür. Örneğin düşük öz saygı düzeyine sahip bir çalışanın performansının, bireyin öz saygı düzeyini arttıracak bir motivasyon sağlanarak yükseltilmesi mümkündür (Barefield, 1983). Dolayısıyla öz saygı hem bireyin hem de örgütün başarısı açısından öz saygı kritik bir öneme sahiptir.

1.4 TEORİK ALTYAPI

Bu çalışmada iş ile dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodunun örgütsel yabancılaşma ile olan ilişkileri incelenecektir. Ayrıca bu ilişkilerde öz saygının düzenleyici rolü olup olmadığı test edilecektir.

Bu bölümde modele ilişkin teorilere ve değişkenler arası ilişkilere yer verilecektir. Yapılan literatür çalışmasında çalışmanın değişkenlerini birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmadığından değişkenlere yönelik yapılan çalışmalar hakkında genel bir bilgi verilmesi hedeflenmiştir.

1.4.1 Modele İlişkin Teoriler

Marx'a göre iş insanları tatmin eden ve özgürleştiren bir faaliyettir. Öyle ki insan hayatı işi "hayati etkinlik" olarak nitelendirmiştir. Öte yandan Marx emeğin işçinin dışında olduğunu, yani özsel varlığına ait olmadığı ifade edilmiştir. Bu doğrultuda birey kendisini iş içerisinde olumsuz görmeye eğilimli, emeği ise gönüllü değil zora dayalıdır. Marx insanın fikirlerinden ziyade emeğinin kişinin kendisini gerçekleştirme açısından esas olduğunu belirtmiştir. Marx'a göre yabancılaşma bireyin kendi emeği üzerindeki kontrolünü yitirmesi ile ilgilidir (Sayers, 2018).

Marx'ın Yabancılaşma Teorisi (Marx's Theory of Alienation) daha önce ifade ettiğimiz emeğin yabancılaşması, insan arzu ve ilişkilerinin yabancılaşması, meta fetişizmi ve türsel yabancılaşma olmak üzere dört ana başlıkta incelenebilmektedir (Yeniçeri, 2009). İnsan arzu ve ilişkilerinin yabancılaşması ele alınacak olursa Marx'a göre bireyin yabancılaşmasının insanın duygularından, güdülerinden ve maddi gereksinimlerinden kaynaklı ifade edilmektedir (Demirer vd., 2008). Yani insan ilişkileri ve duyguları da yabancılaşma üzerinde etkilidir.

İnsan ilişkilerini iletişimden bağımsız düşünmek mümkün değildir. Dedikodu, insanın varoluşundan beri iletişimin ayrılmaz bir parçasıdır (Han, 2020). Dedikodunun bireyler üzerinde pek çok sonucu bulunmaktadır. Bunlardan biri de bireyin ilişkilerinin zayıflaması ve güveninin zedelenmesidir (Elitok ve Taş, 2023). Öte yandan dedikodunun sosyal ilişkiler geliştirme ve bütünleşme fonksiyonu da bulunmakta ve bilgi değişimi fonksiyonunun da temelindeki kavramlardan birinin duygu yaratmak olduğu ifade edilmektedir (Sun vd., 2022). Yani dedikodu örgüt içerisinde sosyal ilişkileri etkilemekte ve hatta bu doğrultuda bireylerde bir takım duyguların oluşmasına neden olmaktadır. Bu duygular daha önce dedikodunun sonuçları bölümünde ifade edildiği üzere stres, düşük moral, güvensizlik gibi bireyin kendini yalnız hissetmesine yol açan duygulardır. Bu nedenlerle ve Marx'ın Yabancılaşma teorisi doğrultusunda dedikodunu ile yabancılaşma arasında bir ilişkinin olabileceği

değerlendirilmektedir. İnsan ilişkileri ile bu kadar bağlantılı olan dedikodu kavramının, emeğe odaklanan ve işyerinde değersizlik, yalnızlık gibi duyguları ifade eden yabancılaşma kavramı ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu öne sürülmektedir. Bu çalışmada örgütsel dedikodu, iş ile ilgili dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodu olarak ele alınarak Marx'ın Yabancılaşma Teorisi doğrultusunda örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenecektir.

Kaynakların Korunması Teorisi, bireylerin önemli buldukları kaynakları elde etme, nitelik ve niceliklerini yaratma, geliştirme, koruma ve bu kaynakları arttırma eğiliminde olduklarını savunmaktadır (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; Hobfoll vd., 2018; Yürür, 2011). Çevresel koşullar bu kaynakları tehdit edebilmekte, azalmalarına neden olabilmektedir. Bu durumda bireyler stres yaşamaktadır (Yürür, 2011). Teori bireylerde stres oluşması durumunun üç koşuldan herhangi birinin varlığı ile gerçekleşebileceğini ifade etmektedir: kaynaklar için bir tehdit olması durumunda, kaynakların kaybedilmesi durumunda, kaynakların kullanımı sonrasında yeni kaynak elde edilememesi durumunda (Hobfoll vd. 2018; Yürür, 2011). Teoriye göre bu kaynaklar maddi kaynaklar, koşullar, kişisel özellikler ve enerji olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Kişisel özellikler bireylerin strese karşı dirençlerini arttırmakta, buldukları durumlara uyum sağlamalarını kolaylaştırmakta olan önemli kaynaklardandır (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001).

Tehdit altındaki kaynakların korunması ya da değiştirilmesi için bazı davranışlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu davranışlara uyulmadığında olumsuz sonuçlar doğabilmektedir (Wright ve Cropanzano, 1998). Bu durumu çalışmanın değişkenleri ile ele alacak olursak çalışmamızda düzenleyici değişken olarak ele aldığımız öz saygı kişisel bir özellik olması nedeniyle teoride değinilen kaynaklar grubundadır. İş yeri dedikodusu bu kaynaklar için bir tehdit olabilmektedir. Özellikle dedikodunun hedefi olan birey öz saygı seviyesini zedeleyecek bu tehdit durumundan korunma eğilimindedir. Bu durumda bireyin tehditler karşısında, iş değiştirme, çalıştığı ekibi değiştirme gibi bir aksiyon almaması neticesinde bireyin yabancılaşması gibi sonuçların doğması olasıdır.

Kişisel özelliklerin bireyi tehditlere karşı koruyan kaynaklar olduğu ifade edilmektedir (Grandey, Cropanzano, 1999). Öz saygının da böyle kaynaklardan biri olabileceği değerlendirilmiştir (Rosenberg, 1979). Teoriye göre kaynakların birikerek kaynak kervanları oluşturduğu ve daha yüksek kaynak seviyesine sahip bireylerin olumsuz durumlarla daha iyi başa çıkabildiği, stres seviyelerinin daha düşük olduğu belirtilmektedir (Hobfoll, 1989, Hobfoll, 2011, Lo Presti vd., 2020). Teoriye göre öz saygısı yüksek olan bireylerin tehdit olan işyeri dedikodusundan daha az etkilenmesi ve daha düşük yabancılaşma düzeylerine ulaşılması beklenmektedir.

Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Teorisi (Behavioral Plasticity Theory), bireyin dış faktörlerden, çevreden ne derece etkilendiğini açıklamaktadır (Pierce vd., 1993). Bu teori doğrultusunda bireylerin öz saygı düzeylerine göre tepki düzeylerinin farklılık gösterdiği öne sürülmüştür. Buna göre düşük öz saygı düzeyinde bireyler dışarıya daha açık olabilmektedir. Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Teorisi'ne göre yüksek öz saygı dış faktörlere karşı bir tampon görevi görebilmekte ve olumsuz durumlara karşı bireyin daha az tepki göstermesine neden olmaktadır. Yani bireyin öz saygı düzeyi arttıkça olumsuz durumdan etkilenme düzeyi azalmakta, bireyin öz saygı düzeyi azaldıkça olumsuz etkilenme oranı artmaktadır (Brockner, 1988; Ferris vd., 2010).

Yüner'in (2018) iş doyumu ve öz saygıya ilişkin çalışmasının sonuçları Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Teorisi'ne uyumluluk göstermektedir. Yüner (2018) yüksek öz saygı düzeyindeki bireylerin olumlu tutum sergileme eğilimi nedeniyle daha yüksek düzeyde iş doyumu yaşadığını belirtmiştir. Bir başka araştırmada ise öz saygı düzeyi yüksek olan bireylerin kendileri hakkında, dış etkiler, zorluklar ve benzeri durumlar ile değişmeyen olumlu tutumları bulunmaktadır (Shub ve Nevis, 1992).

Indermill (1992) işe ilişkin bireysel ve ilişkisel problemlerin çoğunun öz saygı ile ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Bu doğrultuda bu çalışmada örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinde öz saygı düzenleyici olarak ele alınmıştır. Bireyin öz saygısının yüksek olduğu durumlarda, öz saygının düzenleyicilik

etkisi nedeniyle, örgütsel dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki negatif ilişkinin gücünün azalacağı değerlendirilmiştir.

Bu çalışmamızda dedikodunun hem işe yönelik hem de işe ilişkin olmayan düzeyleri ölçüldüğünden örgüt temelli öz saygı ölçümleri yerine Rosenberg'in (1965) benlik saygısı ölçeği kullanılmış ve öz saygı genel olarak değerlendirilmiştir.

1.4.2 İş Yeri Dedikodusu ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi

İş yeri dedikodusu nispeten güncel bir kavram olmasına rağmen literatürde pek çok yönüyle hem nitel hem de nicel çalışmalar ile incelenmiştir (Noon ve Delbridge, 1993). Ancak iş yeri dedikodusu ile örgütsel yabancılaşma ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu bölümde literatürde örgütsel yabancılaşmanın bağımlı değişken ve iş yeri dedikodusunun ise bağımsız değişken olarak ele alındığı çalışmalara yer verilecektir. Bu doğrultuda öncelikle örgütsel yabancılaşma ile ilgili çalışmalar incelenmiştir.

Günsal (2010) örgütsel adalet algısı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada bir bankanın genel müdürlüğünde çalışan 342 kişiden toplanan veriler kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda algılanan örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Zengin ve Kaygın (2016) da örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi banka çalışanlarından toplanan 130 anket verisi ile incelemiştir. Çalışmanın sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Örucü vd. (2021) örgütsel adalet boyutlarının örgütsel yabancılaşmaya etkisini 151 belediye çalışanından toplanan veri ile incelemiştir. Bulgulara göre örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel adalet boyutlarından dağıtımsal adaletin örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Özbek (2011) örgüt içerisindeki güven ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide örgüte uyum sağlamanın aracı rolünü incelemiştir. 110 işçiden elde edilen verilere göre örgüte uyum sağlamanın örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisine aracılık yaptığı görülmüştür. Ayrıca örgüte güven arttıkça işe yabancılaşmanın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Serçeoğlu ve Kaya (2013) 339 duygulu işçisinden elde edilen veriler doğrultusunda duygusal emek ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tüzün Karahan (2014) 640 hemşireden toplanan veri ile örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda algılanan örgütsel destek ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca lider-üye etkileşiminin “etki”, “bağlılık”, “katkı” ve “profesyonel saygı” alt puanlarıyla negatif yönlü zayıf bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Günay (2017) yaptığı çalışmada algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma kapsamında 269 akademi personelinden toplanan veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ile yabancılaşma arasında ve iş tatmini ile yabancılaşma arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Abbas vd. (2017) düşmanca çalışma ortamı ile örgütsel yabancılaşma ilişkisini ve bu ilişkide lider ve takipçi ilişkisinin aracılık rolü 436 katılımcıdan elde edilen veri ile incelemiştir. Çalışmaya göre lider ve takipçileri arasındaki ilişki, düşmanca çalışma ortamı ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir. Ayrıca çalışmada düşmanca çalışma ortamının örgütsel yabancılaşmaya doğrudan pozitif yönlü etkisi olduğu da tespit edilmiştir.

Eroğluer (2020) örgütsel vatandaşlık ile örgütsel yabancılaşmanın ilişkisinde iş zenginleştirmenin aracılık rolünü fabrikada görev yapan 217 çalışandan elde ettiği veri doğrultusunda incelemiştir. Literatüre uyumlu olarak örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yabancılaşma ile negatif yönlü ilişkisi olduğu

tespit edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre iş zenginleştirmenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür.

Rahmah (2021) sağlık sektöründe örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 322 kişiden toplanılan veriler doğrultusunda işe yabancılaşma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Cui vd. (2022) ego tükenmesi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma kapsamında 353 hemşireden veri toplanmıştır. Toplanan veriler doğrultusunda ego tükenmesi düzeyi arttıkça işe yabancılaşma düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

İş yeri dedikodusuna ilişki literatür taranmıştır. Literatürde dedikodunun bireyler tarafından daha çok olumsuz olarak değerlendirildiği görülse de dedikodunun hem pozitif hem de negatif yönünün ele alındığı çalışmalar bulunmaktadır. Thomas ve Rozell (2007) de sağlık çalışanlarına ilişkin çalışmada dedikodunun hem olumlu hem de olumsuz yönünü ele almıştır. Araştırmaya göre dedikodunun etkili yönetilmemesi sonucunda ilişki ve irtibat zedelenmeleri olduğu, dedikodunun etkili yönetimiyle ise sosyal ağ oluşumu gözlemlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada iş yeri dedikodusu daha çok olumsuz algılanan bir kavram olarak ele alınmıştır.

Georganta vd. (2014) 532 sağlık çalışanı ve bölge sakininden toplanan veriler doğrultusunda negatif örgütsel dedikodu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Negatif örgütsel dedikodunun tükenmişliğin kontrol edildiği durumlarda bile işe bağlılık ve hasta güvenliği ile negatif yönlü, yetersiz bakım ile ise pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür. Khan vd (2022) 340 yüksek teknoloji çalışanından elde edilen anket verileri ile negatif örgütsel dedikodu ile bilgi saklama arasındaki ilişkide ego tükenmesinin aracılık rolünü ve örgütsel adaletin negatif örgütsel dedikodu ile ego tükenmesi arasındaki düzenleyici rolünü incelemiştir. Bu doğrultuda olumsuz iş yeri dedikodusunun ego tükenmesini arttırdığı ve bu durumun bilgi saklamayı şiddetlendirdiği ortaya konulmuştur.

Kuo vd. (2015) 362 çalışanın katılımı ile iki aşamada gerçekleştirilen çalışmada dedikodu ve çalışan davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçları doğrultusunda iş ile ilgili dedikodunun çalışan sinizmini tahmin ettiği görülmüştür. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlali ile sinizm arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Kahya ve Yanar da (2022) örgütsel dedikodu ile sinizm arasındaki ilişkiyi 324 sağlık personelinden elde edilen veriler doğrultusunda incelemiştir. Yapılan çalışmada işyerinde yapılan dedikodunun çalışanlar tarafından olumsuz algılandığı ve örgütsel dedikodunun çalışanların sinizm düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Lee vd. (2016) negatif iş yeri dedikodusu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide başa çıkma stratejilerinin düzenleyici etkisini incelemiştir. Çalışmada veriler 384 okul öncesi öğretmeninden toplanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre negatif iş yeri dedikodusu ile iş performansı arasından istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Ye vd. (2019) örgütsel dedikodunun negatif yönüyle konaklama sektörünün hizmet sonuçları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada örgütsel özdeşleşme bir aracı olarak ve düşmanca atfedilen önyargıyı düzenleyici olarak ele almıştır. Çalışmada 574 yönetici- ast ilişkisi veri olarak ele alınmıştır. Çalışma sonuçlarına göre negatif örgütsel dedikodu kurumsal kimliği zayıflatarak hizmet performansını ve müşteri odaklı örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde etkilemektedir. Martinescu vd. (2021) negatif örgütsel dedikodunun hedeflerin örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini ve bu ilişkide sosyal içermenin rolünü incelemiştir. Bu doğrultuda korelasyon çalışmasına 563, laboratuvar çalışmasına 85 ve online senaryo deneyimine 597 katılımcı dahil olmuştur. Çalışma sonuçlarına göre negatif dedikodu sosyal içermeyi azaltmakta ve dolaylı olarak örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde etkilemektedir.

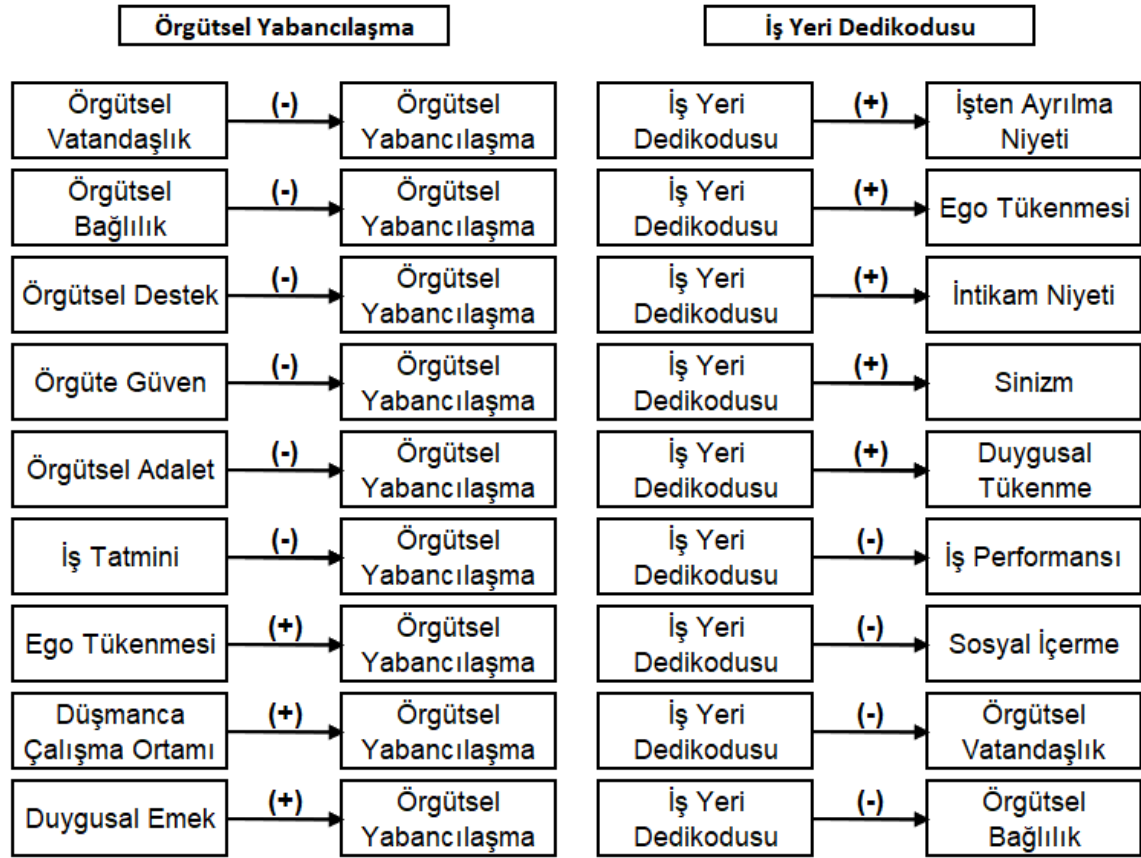
Şantaş vd. (2019) örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyeti üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada 191 sağlık çalışanından anket yöntemi ile toplanan veriler kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre örgütsel dedikodunun intikam niyetini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Wang vd. (2022) örgütsel dedikodunun pozitif yönünü ele almış ve iş tatmini ile arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca bu ilişkide iş güvensizliğinin ve örgütsel kimliğin aracılık rolü incelenmiştir. 1267 çalışandan toplanan veriler doğrultusunda pozitif örgütsel dedikodunun artışı ile iş tatmininin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca hem iş güvensizliği hem de örgütsel kimliğin bu ilişkiye ayrı ayrı aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Bektaş (2019) akademisyenlere ilişkin dedikodu ve söylenti ağı görüşlerini belirlemek amacıyla nitel bir çalışma yürütmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanarak 16 akademisyen görüşme gerçekleştirmiştir. Yapılan görüşmeler doğrultusunda dedikodunun oldukça zararlı bir hal alabileceği, çalışanlarda motivasyon ve performans düşüşüne neden olabileceği, örgütsel bağlılığı azaltabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Alakaşlı da (2021) 384 öğretmenden elde edilen verilerle yaptıkları çalışmada örgütsel dedikodunun bazı alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

He ve Wei de (2022) 411 okul öncesi öğretmenden topladıkları veriler doğrultusunda negatif örgütsel dedikodu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ego tükenmesinin aracılık rolünü incelemiştir. Yapılan çalışmada negatif örgütsel dedikodu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ve ego tükenmesinin bu ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. Agina vd. (2023) işten ayrılma ve dağıtım adaletsizliği arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında işyerindeki olumsuz dedikoduyu aracı olarak ele almıştır. Yapılan analizlerde negatif örgütsel dedikodu ile işten ayrılma düzeyi arasında da pozitif bir ilişki görülmüştür.

Şekil 2. Örgütsel Yabancılaşmaya ve İş Yeri Dedikodusuna İlişkin Bulgular



İncelenen çalışmalara ilişkin bulgular Şekil 2’de özetlenmiştir. Literatür taramasına göre örgütsel yabancılaşma kavramının örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, örgüte güven, örgütsel adalet ve iş tatmini kavramları ile negatif ve ego tükenmesi, düşmanca çalışma ortamı, duygusal emek kavramları ile pozitif ilişkisi olduğu görülmüştür. İş yeri dedikodusunun ise negatif yönünün ele alındığı ya da olumsuz algılandığı çalışmalarda işten ayrılma niyeti, ego tükenmesi, intikam niyeti, sinizm ve duygusal tükenme kavramları ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu, iş performansı, sosyal içirme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık gibi kavramları ise negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda örgütsel yabancılaşmanın olumsuz değerlendirilen kavramlarla pozitif, olumlu değerlendirilen kavramlarla ise negatif bir ilişkide olduğu değerlendirilmiştir. Dedikodu genellikle olumsuz sonuçları daha baskın bir kavram olduğundan halk arasında onaylanmayan bir kavram haline gelmiştir (Han, 2020). Bu çalışmada da iş yeri dedikodusu genel

olarak negatif algılanan bir kavram olarak ele alınmıştır. Örgütsel yabancılaşmanın literatürde negatif değerlendirilen kavramlarla pozitif yönlü ilişkileri tespit edildiğinden, olumsuz olarak algılanması nedeniyle negatif bir kavram olarak değerlendirilen iş yeri dedikodusunun da örgütsel yabancılaşma ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olması beklenmektedir.

1.4.3 Öz Saygının Düzenleyici Etkisi

Çalışmamızda düzenleyici değişken olarak ele aldığımız öz saygının yönetim literatüründe düzenleyici olarak ele alındığı çalışmalar incelenmiştir. Yönetim alanında daha çok örgüt temelli öz saygı kavramı ele alınmıştır. Örgüt temelli öz saygı bir çalışanın bulunduğu kurumda kendini değerli bulma derecesidir Güney vd.,2007). Bu çalışmada öz saygı bir kişilik değişkeni olarak, sadece bulunduğu kurum ve rol nedeniyle değil en genel haliyle ele alınmıştır.

Mossholder vd. (1981) rol algısının çalışan memnuniyeti ve performansı arasındaki ilişkide örgütsel seviyenin ve öz saygının düzenleyici etkisini incelemiştir. Çalışma kapsamında veriler 161 hastane çalışanı ve destek personelinden toplanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre öz saygının, rol çatışmasının performansa etkisi üzerinde düzenleyici etkisi tespit edilmiştir.

Tharenou ve Harker (1984) tarafından iş karmaşıklığı, performans ve iş tatmini ilişkilerinde öz saygının düzenleyici rolünü incelemek amacıyla iki farklı zaman diliminde veri toplanmıştır. Yapılan analizlerde iş performansı ve iş tatmini ilişkisi ve iş karmaşıklığı ve iş performansı ya da iş tatmini ilişkileri incelenmiştir. Bu ilişkilerde öz saygının düzenleyici bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Renn ve Prien (1995) tarafından öz saygının düzenleyici etkisini evrensel öz saygı ile çeşitli iş tutum ve davranışları arasındaki ilişki üzerinde incelenmiştir. Bu doğrultuda polişe işleme ve müşteri hizmetleri çalışanı olan 90 kişiden anket yolu ile veri toplanmıştır. Öz saygının büyük ölçüde düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir.

Tavia Cheng ve Boey (2015) yapısal güçlendirmede öz saygının hem aracı hem de düzenleyici rolünü incelemiştir. Bu amaçla hemşirelerden 556 adet anket verisi toplanmıştır. Öz saygının bilgiye erişim, destek ve kaynak öncüllerinin olduğu yerde düzenleyici olarak bulunduğu ve öz saygının aracı olmaktan çok düzenleyici olarak daha önemli bir rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Zamary (2016) çalışmasında işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu ilişkide öz saygının düzenleyici rolü de incelenmiştir. Ancak yapılan analizlerde düzenleyici etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir düzeyde olduğu görülmüştür.

Yu vd. (2019) tarafından algılanan örgütsel destek ve öznel iyi oluş ilişkisinde öz saygının düzenleyici rolü incelenmiştir. 606 hemşireden toplanan veriler analiz edilmiştir. Bu doğrultuda öz saygının algılanan örgütsel destek ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı görülmüştür.

Kanavel (2019) tarafından hizmetkar liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde öz saygının düzenleyici rolü incelenmiştir. Bu amaçla farklı sektörlerdeki 204 çalışandan toplanan veriler analiz edilmiştir. Sonuçlara göre bu ilişkide öz saygının düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir.

Shousha (2020) algılanan işyeri kıskançlığı ile iş performansı arasındaki ilişkide öz saygının düzenleyici etkisini incelemiştir. Çalışma kapsamında özel ve kamu sektöründen 303 çalışandan anket yoluyla veri toplanmıştır. İş performansı ile algılanan iş yerı kıskançlığı arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin; üretkenlik karşıtı iş davranışı ile algılanan işyeri kıskançlığı arasında ise pozitif yönlü ilişkinin olduğu görülmüştür. Öz saygının ise sadece algılanan işyeri kıskançlığı ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi düzenlediği ortaya konulmuştur.

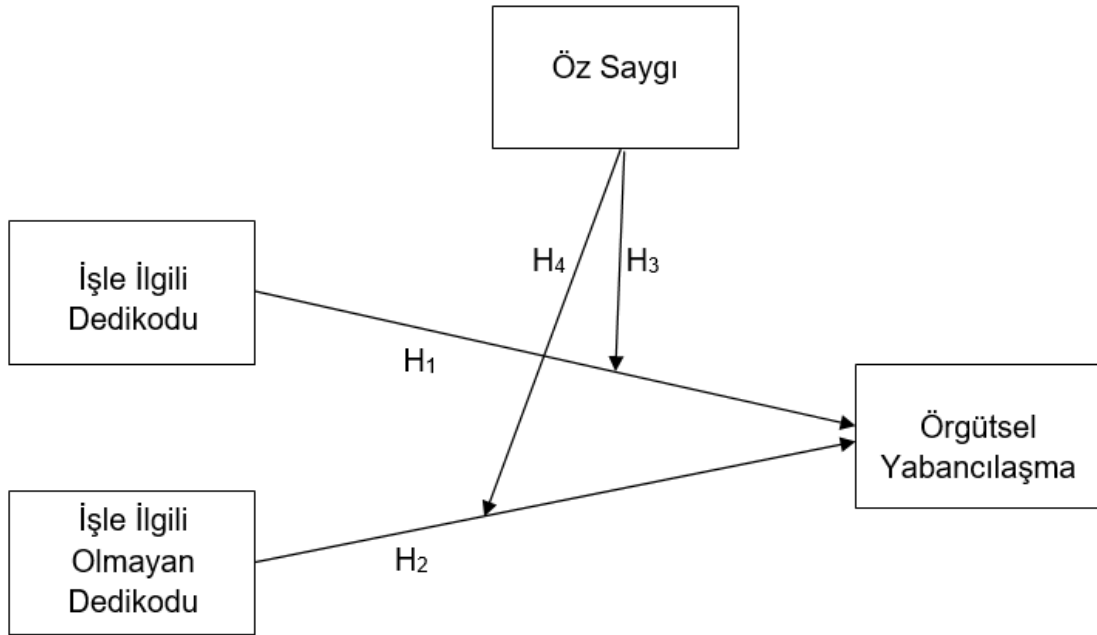
Işık ve Çiçek (2020), öz yeterlilik, öz saygı ve köprüleyici sosyal sermayenin girişimcilik niyeti üzerindeki rolünü incelemiştir. Bu doğrultuda 17 devlet üniversitesinde işletme bölümü öğrencilerinden toplam 604 anket verisi elde

edilmiştir. Çalışma sonucunda öz saygının, özyeterlilik ile girişimcilik niyetinin pozitif ilişkisini düzenlediği ve güçlendirdiği görülmüştür.

Gül (2023) tarafından işyerinde algılanan cinsiyet ayrımcılığının, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişlik ile ilişkisi ve bu ilişkide öz saygının düzenleyici rolü incelenmiştir. Çalışmada 420 beyaz yakalı çalışandan veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Çalışmaya göre iş yerindeki cinsiyet ayrımcılığı ve tükenmişliğin pozitif ilişkisinde iş yeri nezaketsizliğinin aracı etkisi ve öz saygının düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.4.4 Araştırmanın Modeli

Şekil 3. Araştırma Modeli



1.4.5 Hipotezler

H₁: İşle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki vardır.

H₂: İşle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki vardır.

H₃: İşle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde öz saygının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Şöyle ki; bireyin öz saygısının yüksek olduğu durumlarda İşle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişkinin gücü azalacaktır.

H₄: İşle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde öz saygının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Şöyle ki; bireyin öz saygısının yüksek olduğu durumlarda İşle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişkinin gücü azalacaktır.

2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde, sırasıyla araştırmanın yöntemi, analiz ve bulgular aktarılacaktır. Yöntem kısmında örneklem seçimi ve özellikleri, kullanılan ölçekler detaylı olarak açıklanacaktır. Analiz ve bulgular bölümünde veri seti üzerinde yapılan çalışmalar, analizlerin detayları ve bu analizler neticesinde ulaşılan bulgular paylaşılacaktır. Son olarak çalışmanın tartışma bölümünde elde edilen sonuçlarla açıklanacak, araştırmanın kısıtlarına değinilecek, gelecek araştırmalara ve yöneticilere öneriler paylaşılacaktır.

2.1 YÖNTEM

Bu tezde örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşma ile arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma örgütsel dedikodunun farklı yönlerinin örgütsel yabancılaşma kavramı üzerindeki olası etkileri ile birlikte öz saygının bu ilişkideki düzenleyici rolünü kapsayan bütünleştirici modeli test etmektedir. Bu çalışmada hipotezlerin test edilmesi için “anket” yöntemi ile veriler toplanmış ve nicel araştırma yöntemleri ile veriler analiz edilerek incelemeler gerçekleştirilmiştir.

2.1.1 Katılımcılar

Bu araştırma kapsamında veriler Türkiye genelinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektörlerde çalışmakta olan beyaz yakalı çalışanlardan toplanmıştır. Veriler toplanmaya başlanmadan önce, Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu’ndan araştırmanın uygulanabilmesi için gerekli olan etik izin alınmıştır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Verilerin toplanması amacıyla çalışma için oluşturulan ölçeğin çevrimiçi versiyonu Google Forms adlı internet sitesi aracılığıyla oluşturulmuştur. Araştırma için veriler kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Bu örnekleme yöntemi ile araştırmaya uygun bireylere ulaşılmış ve bu bireylerden benzer nitelik ve nicelikteki kişilere anket formunu iletmesi talep edilmiştir.

Türkiye genelinde çalışmakta olan beyaz yakalılar araştırmanın evreni olarak kabul edilmiştir. Örnekleme için en önemli faktör temsilin yeterliliğidir (Karasar, 2020). Olası bir evren popülasyonu hatasının önüne geçilmesi ve maksimum temsilin sağlanması amacı ile anket yöntemiyle en az 200 kişiye ulaşılması planlanmıştır. Verilerin toplanması sonucunda toplamda 221 adet anket cevaplandırılmıştır. Veri temizleme aşamaları ile birlikte uygun olmayan katılımcıların silinmesi sonucu analizlere 212 adet anket ile devam edilmiştir. Bu çalışmada 0.05 hata payı, 0.95 güven aralığı ile çalışılmıştır.

Anket 4 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde bulunan kişisel bilgi formu bölümü ile kişisel bilgiler toplanmış fakat hiçbir şekilde kişilerin kimliklerini belirten bilgiler talep edilmemiştir. Araştırmaya katılan bireylere ilişkin demografik bilgiler aşağıda yer alan Tablo 1’de özetlenmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	130	61,3
	Erkek	80	37,7
	Belirtmek istemiyorum	2	0,9
Yaşınız	20-29	52	24,5
	30-39	89	42,0
	40-49	43	20,3
	50 ve üzeri	28	13,2
Öğrenim durumunuz	Lise	5	2,4
	Ön Lisans Lisans	147	69,3
	Yüksek Lisans	52	24,5
	Doktora	7	3,3
	Diğer (Belirtiniz)	1	0,5
Medeni durumunuz	Evli	118	55,7
	Bekar	94	44,3
Kurumdaki göreviniz	Yönetici olmayan	179	84,4
	Yönetici	33	15,6
Kurumun Statüsü			

	Kamu	102	48,1
	Özel	110	51,9
Bu iş yerindeki çalışma süreniz			
	0-3 yıl	69	32,5
	3-6 yıl	44	20,8
	6-9 yıl	25	11,8
	9-12 yıl	14	6,6
	12-15 yıl	20	9,4
	15 ve üzeri	40	18,9

Tablo 2'ye göre veri toplanan ve analizler için geçerli olan 212 katılımcının %61.3'ü (n=130) kadın, %37.7'si (n=80) ise erkektir. 2 katılımcı ise cinsiyetini belirtmeyi tercih etmemiştir. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında ise %24.5'inin (n=52) 20-29, %42'sinin (n=89) 30-39, %20.3'ünün (n=43) 40-49 ve %13.2'sinin (n=28) 50 üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun ön lisans ya da lisans mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların %2.4'ünün (n=5) lise, %69.3'ünün (n=147) ön lisans ya da lisans, %24.5'inin (n=52) yüksek lisans ve %3.3'ünün (n=7) doktora mezunudur. 1 kişi ise eğitim durumunu diğer olarak belirtmiştir. Katılımcıların %55.7 oranındaki büyük çoğunluğunun (n=118) evli olduğu, %44.3'ünün ise (n=94) bekar olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların kurumdaki görevleri incelendiğinde büyük bir çoğunluğu işaret eden %84.4'ünün (n=179) yönetici olmayan, %15.6'sının (n=33) yönetici pozisyonlarında görevini sürdürdüğü gözlemlenmektedir. Kurumların statüsüne göre katılımcıların %48.1'inin kamu, %51.9'unun özel sektörde faaliyet gösteren kurumlarda çalıştığı görülmektedir. Çalışmaya katılan bireylerin kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde %32.5'inin (n=69) 0-3 yıl, %20.8'inin (n=44) 3-6 yıl, %11.8'inin (n=25) 6-9 yıl, %6.6'sının (n=14) 9-12 yıl, %9.4'ünün (n=20) 12-15 yıl ve %18.9'unun (n=40) 15 yıldan fazla süredir ilgili kurumda çalıştığı tespit edilmiştir.

2.1.2 Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında hazırlanan anket formu 4 bölümden ve “Gönüllü Katılım Formu”ndan oluşmaktadır. Anket formu katılımcılara dağıtılmadan önce etik kurallar gereği “Gönüllü Katılım Formu” verilmiş ve araştırmanın konusu ile amacı hakkında genel bir bilgi verilmiştir. Anket formunun tüm bölümlerine ilişkin açıklama yapılmıştır. Katılımcılardan herhangi bir kimlik bilgisi istenmeyeceği belirtilmiş ve katılımın gönüllülük esaslı olduğu vurgulanmıştır. Elde edilen bilgilerin herhangi bir kurum veya kişilerle paylaşılmayacağını altı çizilmiş ve elde edilen verilerin kişi bazlı analiz edilmeyeceği, toplu bir analiz yapılacağı belirtilmiştir. Katılımcıların gönüllü katılım beyanları alınmıştır.

Anketin ilk bölümünde demografik bilgilere ilişkin maddelere yer verilmiştir. Daha sonraki bölümlerde ise araştırmanın konusuna yönelik olan örgütsel dedikodu, öz saygı ve örgütsel yabancılaşma kavramlarını ölçmeye yönelik maddeler bulunmaktadır. Çalışmanın bu kısmında ankette kullanılan ölçeklerin detaylı açıklamalarına yer verilerek ankette yer alan bazı örnek maddeler de eklenmiştir.

2.1.2.1 Demografik Değişkenler

Anket formunun ilk bölümünde katılımcılardan cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, aylık gelir düzeyi, kurumdaki görev bilgisi, ilgili kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresine ilişkin bilgiler çoktan seçmeli ve kısımlı sorular üzerinden yanıt vermeleri beklenmiştir. Katılımcıların bu sorulara verdikleri yanıtlar Tablo 2’de özetlenmiştir. Bu bölümde veri toplanan demografik değişkenler, araştırma konusu kapsamında incelenen değişkenler üzerindeki etkilerini incelemek ve kontrol değişkeni olarak etkisini kontrol altına almak amacıyla kullanılmaktadır. Ayrıca demografik bilgiler katılımcıların genel özelliklerinin belirlenmesi için de kullanılmaktadır.

2.1.2.2 Örgütsel Dedikodu Ölçeği

Anket formunun ikinci kısmında “Örgütsel Dedikodu” kavramına yönelik maddelere yer verilmiştir. Bu kavramın ölçülmesi için Kuo vd.’nin (2015) geliştirdiği “Workplace Gossip Scale” isimli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek “iş ile ilgili dedikodu” ve “iş ile ilgili olmayan dedikodu” olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır. Bu ölçekle her iki faktörün çalışanlar üzerinde farklı etkilere neden olduğu doğrulanmıştır. Ölçek iki boyutu ile toplam 20 maddeden oluşmaktadır. İş ile ilgili dedikodu, madde 1-10 ve iş ile ilgili olmayan dedikodu madde 11-20 ile ölçülmektedir. Örgütsel dedikodu ölçeği Şantaş vd. (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ve gerekli izinler kendisinden alınmıştır. Ölçek ilgili maddelerin iş yeri ortamında gözlemlenme derecesine uyarlanmıştır (Şantaş vd. 2019).

Ölçekte katılımcılardan söz konusu ifadelerle ne sıklıkla karşılaştıklarına ilişkin derecelendirme yapmaları talep edilmiştir. Katılımcılar her bir maddeye “Hiçbir Zaman” ve “Her Zaman” arasında değişen (1: Hiçbir Zaman, 2: Çok Nadir, 3: Bazen, 4: Çoğu Zaman, 5: Her Zaman) 5’li Likert tipi ölçekle cevap vermişlerdir. Ölçek ile verilen yüksek puanlar örgütte dedikodu ile karşılaşılma sıklığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçekte iş ile ilgili dedikodu ile karşılaşılma sıklığı *“İş yerimde çalışanlar meslektaşlarının mükemmel iş performansı hakkında yorum yapar.”* şeklinde maddelerle ilk 10 soruda, örgütte iş ile ilgili olmayan dedikodu ile karşılaşılma sıklığı *“İş yerimde çalışanlar meslektaşlarının araba ya da ev alması gibi neşeli yaşam olayları hakkında yorum yapar.”* Şeklinde maddelerle sonraki 10 soruda ölçülmektedir. Ayrıca pozitif içerikli dedikodu ile karşılaşılma sıklığı *“İş yerimde çalışanlar meslektaşlarının işindeki titizliği ve özverisi hakkında yorum yapar.”* ve *“İş yerimde çalışanlar meslektaşlarının yeni arkadaşlık ya da arkadaşlık ilişkisi hakkında yorum yapar.”* tarzında maddelerle, negatif içerikli dedikodu ile karşılaşılma sıklığı ise *“İş yerimde çalışanlar meslektaşlarının zayıf iş performansı hakkında yorum yapar.”* ve *“İş yerimde çalışanlar meslektaşlarının*

kaza ya da hastalık gibi hüzünlü yaşam olayları hakkında yorum yapar.” tarzında maddeler ile ölçülmektedir.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin güvenilirlik çalışması ölçeği geliştiren Kuo vd. (2015) tarafından yapılmıştır. İş ile ilgili örgütsel dedikodu için .87, iş ile ilgili olmayan dedikodu için .85 güvenilirlik katsayıları raporlamışlardır. Türkiye’de yapılan çalışmada ise Cronbach Alpha değerleri iş ile ilgili dedikodu için .870 , iş ile ilgili olmayan dedikodu için .84 ve işyeri dedikodu ölçeğinin tamamı için .88 olarak raporlanmıştır. Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayıları iş ile ilgili dedikodu için .95 ve iş ile ilgili olmayan dedikodu için .92 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayılar Nunnally (1978)’nin önerdiği .70 kriterini karşılamaktadır.

2.1.2.3 Öz Saygı Ölçeği

Anket formunun üçüncü kısmında “Öz Saygı” kavramına yönelik maddelere yer verilmiştir. Bu kavramın ölçülmesi için Dr. Morris Rosenberg’in 1965 yılında geliştirdiği “Rosenberg Self Esteem Scale” isimli ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçek özellikle psikoloji alanındaki araştırmalarda en yaygın olarak kullanılan ölçektir (Jordan, 2018). Ölçek toplam 63 maddeden ve 12 alt ölçekten oluşmaktadır. Bu çalışmada Benlik Saygısı alt ölçeği kullanılmıştır. Benlik Saygısı alt ölçeği toplam 10 maddeden oluşmaktadır.

“Rosenberg Self Esteem Scale” isimli ölçek Füsun Çuhadaroğlu (1986) tarafından “Adolesanlarda Benlik Saygısı” isimli çalışma ile Türkçe’ye uyarlanmıştır. Bu nedenle ölçeğin Türkçe versiyonunun kullanımı için Füsun Çuhadaroğlu’ndan kullanım izni alınmıştır. Benlik Saygısı alt ölçeği maddelerinde herhangi bir değişiklik yapılmadan çalışmanın veri toplama aşamasında kullanılmıştır. Katılımcılardan söz konusu ifadeleri ne derece katıldıklarına ya da katılmadıklarına dair derecelendirme yapmaları talep edilmiştir. Katılımcılar her bir maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Katılıyorum, 4: Kesinlikle Katılıyorum) 4’lü Likert tipi ölçekle cevap vermişlerdir.

Ölçek ile verilen yüksek puanlar bireyin benlik saygısının yüksek olduğunu işaret etmektedir.

Ölçekte bulunan olumsuz 5 ifadenin ters kodlaması yapılmıştır. Bu maddeler 3.,5.,8.,9., ve 10. maddelerdir. Ters kodlu maddelerde “Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığını düşünüyorum.” gibi olumsuz ifadeler yer almaktadır.

Ölçekte, “*Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.*”, “*Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.*”, “*Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.*” ve “*Genel olarak kendimden memnunum.*” şeklinde öz saygıyı ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Benlik saygısı ölçeğinin güvenilirlik çalışması ölçeği geliştiren Rosenberg (1965) tarafından yapılmıştır. Benlik saygısı ölçeği için yapılan güvenilirlik çalışmalarında .77-.88 arasında güvenilirlik katsayısı raporlanmıştır (Piyavhatkul vd., 2011). Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı .84 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı Nunnally (1978)’nin önerdiği .70 kriterini karşılamaktadır.

2.1.2.4 Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

Anket formunun beşinci kısmında “Örgütsel Yabancılaşma” kavramına yönelik maddelere yer verilmiştir. Bu kavramın ölçülmesi için Hirschfeld ve Feild’in (2000) yılında geliştirdiği “Work Alienation” ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek toplam 10 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır.

İşe yabancılaşma ölçeğinin kullanımı yazarlardan Robert Hirschfeld’tan izin alınmıştır. Ölçek Türkçe’ye Özbek (2011) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonunun kullanımı için Mehmet Ferhat Özbek’ten kullanım izni alınmıştır.

Katılımcılardan söz konusu ifadelerle ne derece karşılaştıklarına ilişkin derecelendirme yapmaları talep edilmiştir. Katılımcılar her bir maddeye “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen (1:

Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) 5'li Likert tipi ölçekle cevap vermişlerdir. Ölçek ile verilen yüksek puanlar örgütsel yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçekte, *“İş hayatının çoğu anlamsız etkinlikler yüzünden boşa geçmektedir.”*, *“İnsanların işlerinde daha fazla çalışmaları onlara bir yarar getirmez, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.”*, *“İşimde elimden gelenin en iyisini yapmanın çok gerekli olduğunu düşünmüyorum çünkü bunun tarafıma bir yararı olmayacaktır.”* ve *“İşimden keyif almıyorum, sadece maaşımı almak için çalışıyorum.”* şeklinde işe yabancılaşmayı ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

İşe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik çalışması ölçeği geliştiren Hirschfeld ve Feild (2000) tarafından yapılmıştır. İşe yabancılaşma ölçeği için .80 güvenilirlik katsayısı raporlanmıştır. Türkiye’de yapılan uyarlama çalışmasında ise Cronbach Alpha değeri .71 olarak raporlanmıştır. Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı .91 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı Nunnally (1978)’nin önerdiği .70 kriterini karşılamaktadır.

2.2 BULGULAR

Nicel bir çalışma olan bu araştırmada anket yöntemi ile toplanan verilerin analizinde ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır. Karasar (2020) bu tür araştırmaları birden fazla sayıdaki değişkenlerin birlikte değişimini ya da bu değişimin derecesini araştırmaya çalışan model olarak açıklamıştır. Bu araştırmada da örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma ilişkisi ile birlikte öz saygının bu ilişkideki düzenleyici etkisi incelenmeye çalışılacaktır.

Çalışmanın bu kısmında, araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizlere ve bu analizlere ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Hipotez analizlerine ilişkin ayrıntılı açıklamalara geçmeden önce veri setinin kontrolüne ilişkin işlemlerden bahsedilecektir. Daha sonraki bölümlerde ise değişkenlere ilişkin boyutların

doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizine, ölçümlerin tutarlılığını kontrol etmek için güvenilirlik analizlerine, değişkenler arası ilişkilerin ortaya konulması ve temel olarak iki değişken arasındaki ilişki katsayısını ortaya koymak için korelasyon analizine ve son olarak hipotezlerimizi test etmek amacıyla çeşitli analizleri barındıran hipotez testi sonuçlarına yer verilecektir.

2.2.1 Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Tabachnick ve Fidell'in (2014) verilerin istatistiksel analizine başlamadan önce veri setinin incelenmesini önermiştir. Bu incelemelerde verinin kontrolü için altı temel adımdan bahsetmiştir. Bu adımlar; tek değişkenli tanımlayıcı istatistiklerin incelenmesi, eksik verilerin tespit edilmesi, doğrusallığın ve eş varyanslılığın kontrol edilmesi, normal olmayan değişkenlerin ve aykırı değerlerin tespit edilmesi, çok değişkenli aykırı değerlerin belirlenmesi ve çoklu bağlantı ve tekillik problemi kontrolünün sağlanmasından oluşmaktadır.

Bu inceleme önerisi doğrultusunda istatistiksel analizlere geçilmeden önce ters kodlu maddelere ilişkin gerekli kodlamalar yapılmıştır. Ters kodlanan maddeler öz saygı ölçeğinde bulunan 3,5,8,9 ve 10. maddelerdir. Anket yöntemiyle elde ettiğimiz veri seti IBM SPSS 26 programı ile incelenmiş ve analiz için hazır hale getirilmiştir. Verinin kontrolüne ve analiz için hazır hale getirilmesine ilişkin aşamalar aşağıda açıklanmıştır.

2.2.1.1 Tek Değişkenli Tanımlayıcı İstatistiklerin İncelenmesi

Bu aşamada Tabachnick ve Fidell'in (2014) önerisine uygun olarak aralık dışı değer kontrolü, ortalama ve standart sapma değerlerinin uygunluğu ve tek değişkenli aykırı değerlerin tespitine ilişkin incelemeler yapılmıştır. Veri setinin doğruluğu kontrol edilmiştir.

Veri setinde kodlama hatası olup olmadığı incelenmiştir. Hatalı değerleri saptayabilmek adına minimum ve maksimum değerler incelenmiştir. Veriler internet ortamında toplandığından, doğrudan veri setinin aktarımı sağlandığından ve çoktan seçmeli sorular ile veri setinin cevapları

oluşturulduğundan herhangi bir hata tespit edilmemiştir. Kural olarak ortalamanın standart sapmadan büyük olması gerekmektedir. Her bir ölçek maddesi ve ölçek için bu kural kontrol edilmiş olup standart sapmanın ortalamadan yüksek olduğu bir durum saptanmamıştır. Verilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

2.2.1.2 Eksik Verilerin Tespit Edilmesi

Veri setinde eksik verinin olup olmadığı kontrol edilmiştir ancak veriler internet ortamında toplandığından, doğrudan veri setinin aktarımı sağlandığından ve internet ortamında toplanan verilerde sorulara ilişkin yanıtlar atlandığında uyarı oluşması nedeniyle eksik veriye rastlanmamıştır.

2.2.1.3 Doğrusallığın ve Eş Varyanslılığın Kontrol Edilmesi

Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında doğrusallık ilişkisi test edilmiştir. Grafik kontrolü yapılmıştır. Doğrusallık ve eş varyanslılık açısından uygun olmayan bir sonuç bulunmamıştır.

2.2.1.4 Normal Olmayan Değişkenlerin ve Aykırı Değerlerin Tespit Edilmesi

Veri setinde her bir değişkenin ve ölçek maddelerinin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri hesaplanmış ve kontrol edilmiştir. Bu değerlerin Tabachnick ve Fidell'e (2014) göre -3 ile +3 arasında olması normallik varsayımını sağlamaktadır. Bu kontrole istinaden her bir değişkenin ve ölçek maddelerinin normal dağıldığı tespit edilmiş ve herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Diğer bir deyişle normallik kontrolü hem araştırma değişkenleri hem de araştırmanın değişkenlerini oluşturan sorular için yapılmış ve kontroller sonucunda normallik varsayımının sağlandığı görülmüştür.

Tablo 2. Betimleyici İstatistikler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Eğiklik	Basıklık
İşle İlgili Dedikodu	212	3.26	.96	-.10	-.67
İşle İlgili Olmayan Dedikodu	212	3.06	.84	.10	-.27
Öz Saygı	212	3.29	.48	-.31	-.65
Örgütsel Yabancılaşma	212	2.67	.92	.31	-.37

Veri setinde tek değişkenli aykırı değer kontrolünün yapılarak veri setinin düzenlenmesi amacıyla anketi cevaplayan katılımcıların cevapları için “Z değeri” hesaplanmıştır. “Z” değerinin -3,29 ile +3,29 arasında olup olmadığı kontrol edilmiştir (Tabachnick, Fidell, 2014). Bu değerlerin dışında kalan 9 değer tespit edilmiş ve veri setinden çıkartılmıştır.

2.2.1.5 Çok Değişkenli Aykırı Değerlerin Belirlenmesi

Çok değişkenli aykırı değerlerin kontrolü ve tespit edilmesi için Mahalonobis Uzaklık değeri kullanılmaktadır (Tabachnick, Fidell, 2014). Regresyon analizi yapılarak her bir maddeye ait Mahalonobis Uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Mahalonobis değerleri ki kare kritik değeri ile karşılaştırılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2014) bu değeri $p < .001$ olarak ifade etmiştir. Kontrol sonucunda hesaplanan değerlerde veri setini bozan bir değere rastlanmamıştır.

2.2.1.6 Çoklu bağlantı ve Teklik Problemi Kontrolü

Değişkenler arasında çoklu bağlantı ve teklik probleminin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu amaçla çoklu bağlantının tespit edilmesi için kullanılan SPSS analizi çalıştırılmıştır. İlgili tablo Tabachnick ve Fidell’in (2014) önerileri doğrultusunda incelenmiş ve çoklu bağlantı ya da teklik problemi tespit edilmemiştir.

Ayrıca korelasyon katsayılarının .70'den daha yüksek bir değere sahip olup olmadığı incelenmiştir. .70'den yüksek bir değerle karşılaşılmadığından veri seti ile ilgili bir problem tespit edilmemiştir.

2.2.2 Faktör Analizi

Tabachnick ve Fidell'n (2014) önerdiği gibi veri setinin kontrolü ve temizlenmesi için ilgili aşamalar test edildikten ve gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra araştırmada kullanılan her bir ölçek faktör analizine tabi tutulmuştur. Çalışma kapsamında kullanmış olduğumuz ölçeklerin tamamı daha önce Türkçe'ye uyarlanmış, güvenilirlik ve geçerlilikleri test edilmiş ölçekler olduğundan ölçeklerin faktör yapılarını belirlemek için doğrulayıcı faktör analizinin yapılması uygun görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi değişkenler arasındaki ilişki için önceden belirlenen bir hipotez ya da kuramın test edilmesi için uygulanmaktadır (Büyüköztürk vd. , 2020). Doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte ölçek maddelerinin veri setine uyumu incelenmiştir. Modelin veri setine uyumu için Schermelleh-Engel vd.'nin (2003) önerdiği ölçütlerin kullanımına karar verilmiştir. İlgili ölçütler aşağıda yer verilen Tablo 3'de bulunmaktadır.

Tablo 3. Model Uyum İyiliği Değerlendirmesinde Kullanılacak İstatistikler

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
X²/df	$0 \leq X^2/df \leq 2$	$2 < X^2/df \leq 3$

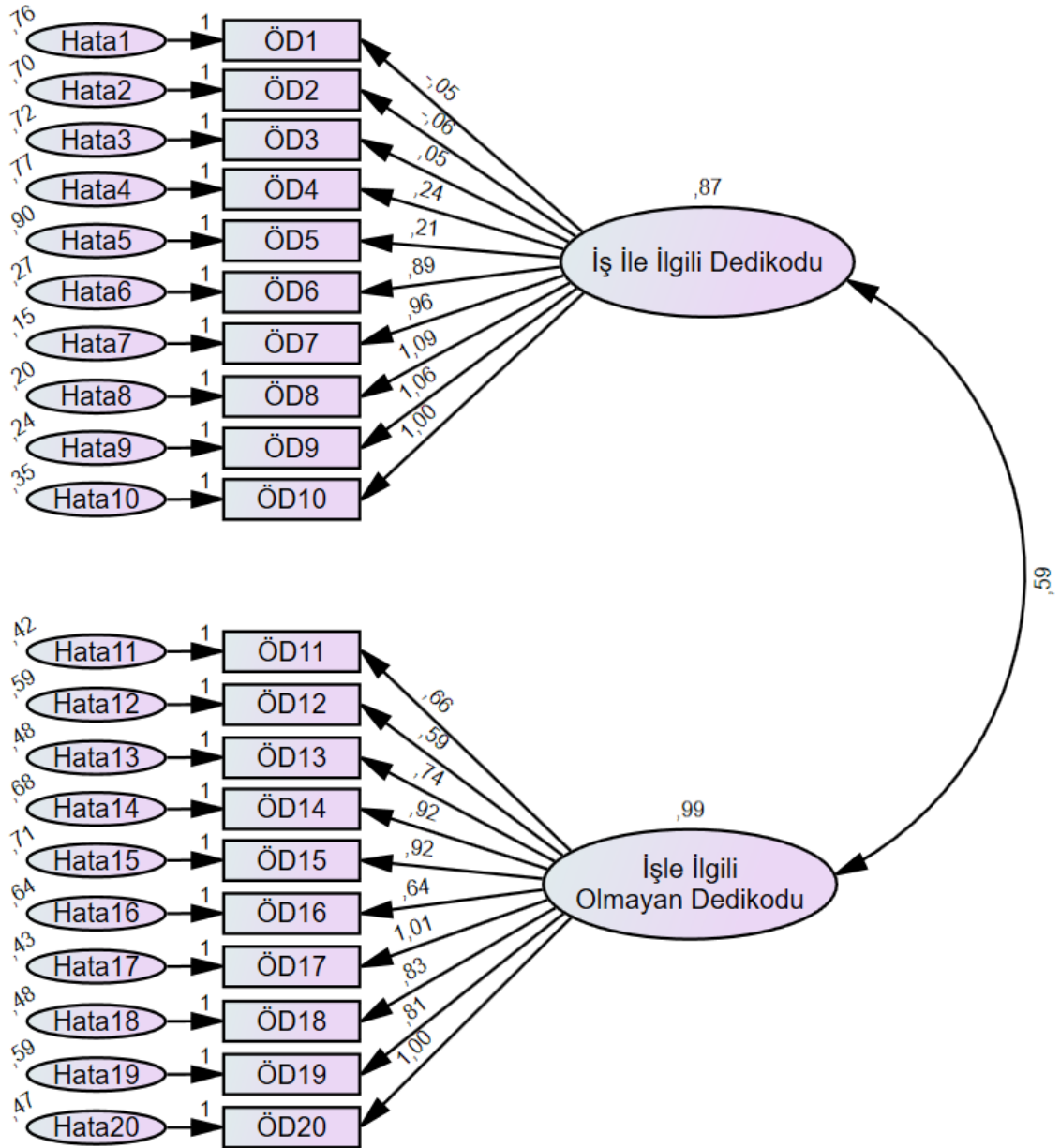
Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index, GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2 / df = Kikare/ serbestlik derecesi.

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. Ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 52.

2.2.2.1 Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel dedikodunun iki boyuttan ve toplam yirmi maddeden oluşan ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi için birinci düzey iki faktörlü model oluşturularak incelenmiş ve Şekil 4'te gösterilmiştir.

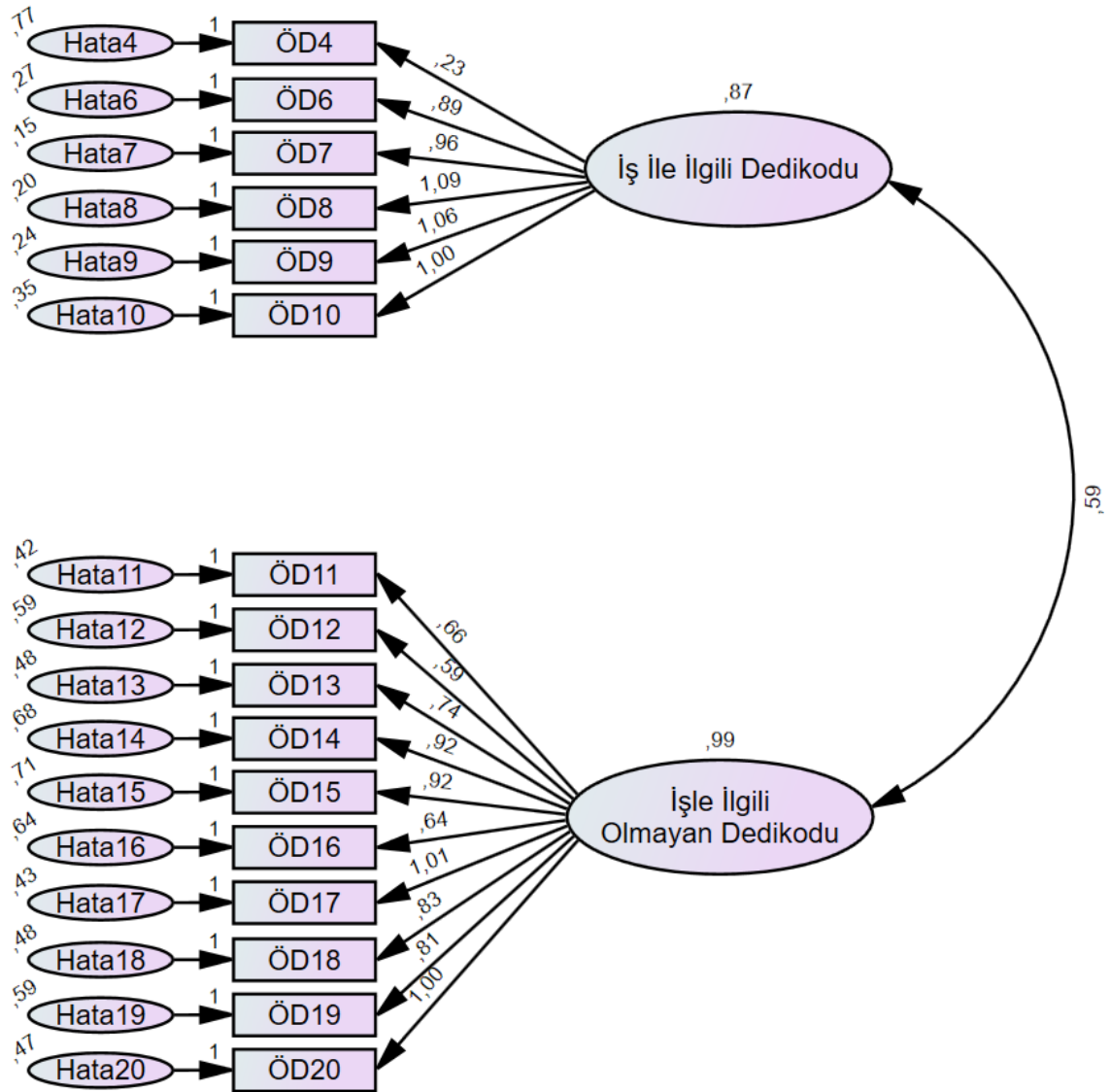
Şekil 4. Örgütsel Dedikodu Ölçüm Modeli



Gürbüz (2019) modelin incelenmesi sırasında öncelikle gözlenen değişkenlere ilişkin standardize edilmiş ve standardize olmayan faktör yükleri, varyans ve

korelasyon değerlerinin gözden geçirilmesini önermektedir. Bu öneri doğrultusunda ilişkinin istatistiksel anlamlılığı (p) kontrol edilmiş ve örgütsel dedikodu ölçeği altındaki 4 maddenin (ÖD1, ÖD2, ÖD3, ÖD5) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($p < 0.05$). Bu maddeler modelden çıkarılmış ve Şekil 5'te gösterilmiştir.

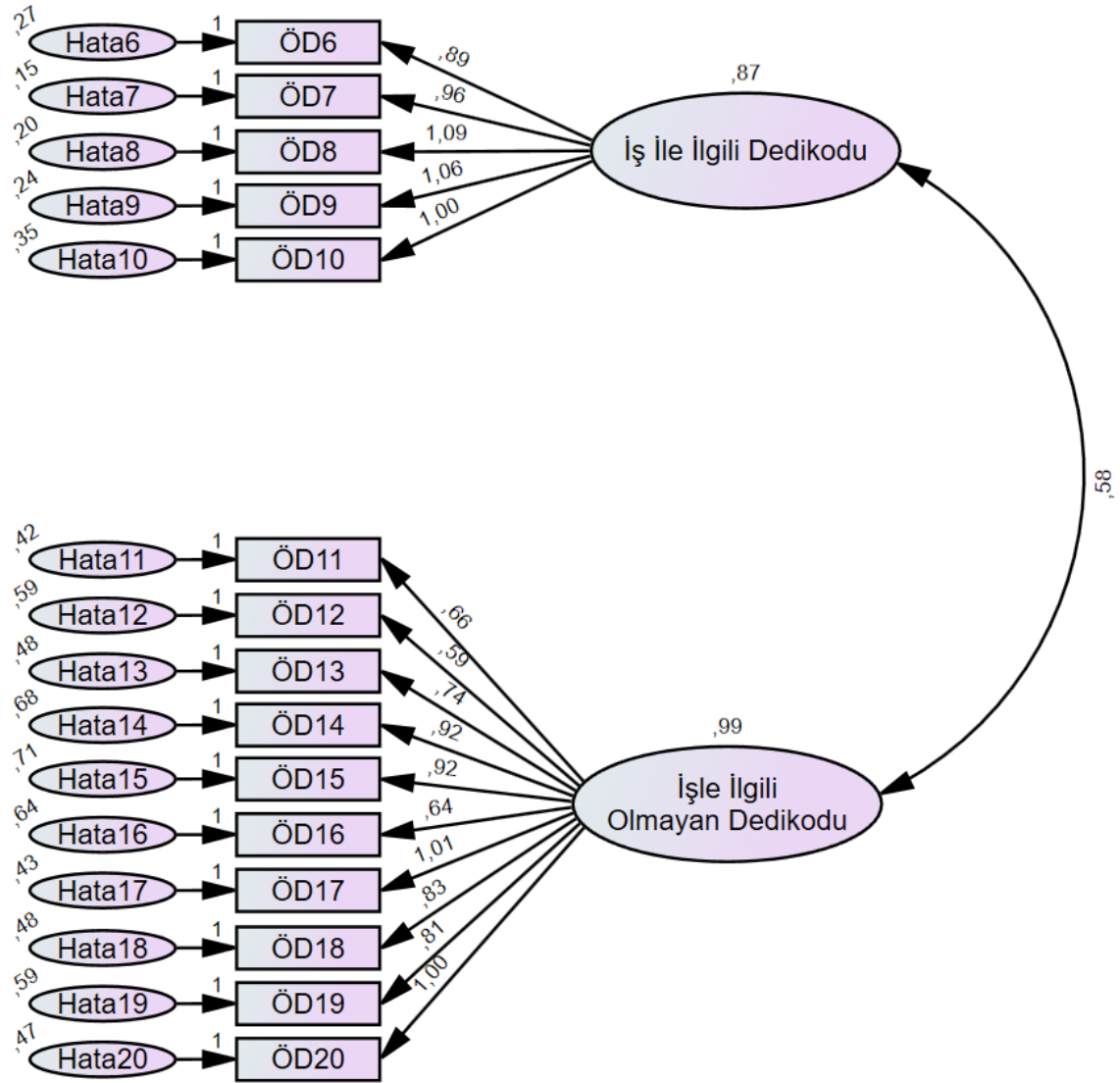
Şekil 5. Örgütsel Dedikodu Ölçüm Modeli (Madde Çıkarılmış)



Tüm maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayıları incelenmiş ÖD4 için bu değer .40'dan küçük olduğu görülmüştür (Ford vd., 1986). Ölçekten ilgili maddenin çıkarılıp çıkarılmayacağına karar vermek adına güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu maddenin çıkarılmasıyla ölçeğin toplam güvenilirliğinin arttığı

tespit edilmiştir. Bu maddenin hem faktör yükünün düşük olması hem de Cronbach's Alpha değerini olumsuz etkilemesi nedeniyle ölçekten çıkarılmasına karar verilmiş ve yeni model Şekil 6'da gösterilmiştir. Güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar güvenilirlik analizi başlığında Tablo 10 ve Tablo 11'de gösterilmiştir.

Şekil 6. Örgütsel Dedikodu Ölçüm Modeli (Cronbach Alpha'ya Göre Madde Çıkarılmış)

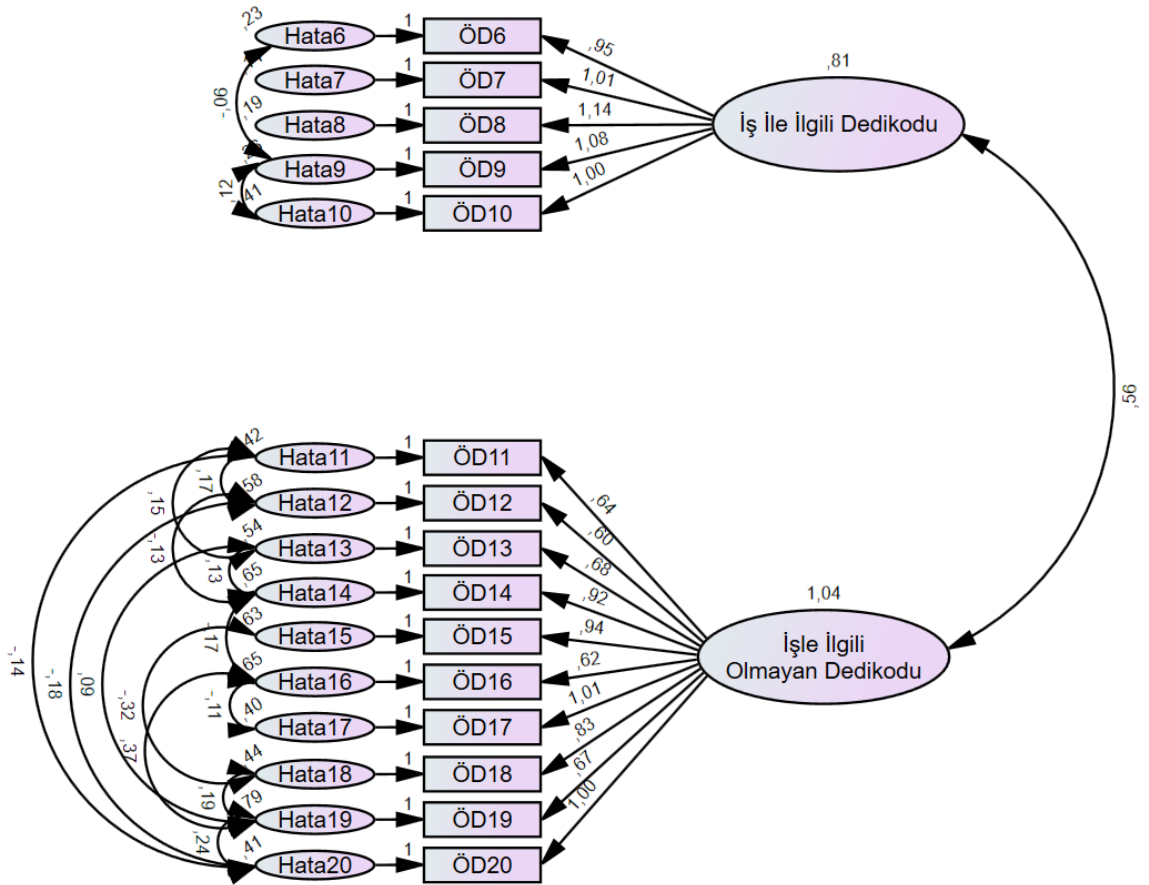


Ölçeğin revize hali için madelere ait ilişkinin istatistiksel anlamlılığı (p) ve standardize edilmiş regresyon katsayıları tekrar incelenmiş ve herhangi bir sorun ile karşılaşılmamıştır. Analiz için daha sonra model uyum değerleri kontrol edilmiştir. Örgütsel dedikodu ölçeğinin iki faktörlü yapısında $\Delta x^2/df= 5.826$, RMSEA=.151, NFI=.811, CFI=.837 ve GFI=.743 olarak hesaplanmıştır. $\Delta x^2/df$

değerinin istenilen 3 değerinden küçük olmadığı (Carmines ve McIver, 1981) ya da kabul edilebilir değer olan 5 değerinden (Marsh ve Hocevar, 1985) küçük olmadığı görülmüştür. Karşılaştırmalı uyum indekslerinin ve mutlak uyum indeksinin de kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşmadığı görülmüştür.

Maddelere ilişkin incelemelerde ilişkilerin ve standardize edilmiş regresyon katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı görüldüğünden ölçekten madde çıkartmak yerine modele ilişkin ipuçları doğrultusunda hata terimleri arasında modelin karşılaştırmalı uyum indeksleri ve mutlak uyum indekleri incelenerek aşamalı olarak kovaryans yapıları oluşturulmuş ve Şekil 7’de gösterilmiştir.

Şekil 7. Örgütsel Dedikodu Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli



Örgütsel dedikodu ölçeğinin iki faktörlü yapısında uyum indeksleri $\Delta x^2/df=2.634$, $RMSEA=.088$, $NFI=.929$, $CFI=.954$ ve $GFI=.900$ olarak hesaplanmıştır. Tüm değerlerin kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Dedikodu Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Uyum İstatistikleri

Uyum İndeksleri	$\Delta x^2/df$	RMSEA	NFI	CFI	GFI
Eşik Değer	≤ 3	<.08	>.90	>.95	>.90
Orijinal Model	5.826	.151	.811	.837	.743
Revize Edilmiş Model	2.634	.088	.929	.954	.900

Not: $\Delta x^2/df$: Kikare/serbestlik derecesi, RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), NFI: Normed Fit Index (Normalleştirilmiş Uyum Endeksi), CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum Endeksi), GFI: Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik Endeksi).

Modelin revize edilmiş hali için regresyon katsayıları yeniden gözden geçirilmiştir. Tablo 5’de revize edilen regresyon katsayılarına ait metin çıktıları özetlenmiştir. Tüm maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayılarının da .40’dan büyük olduğu görülmüştür (Ford vd., 1986). Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde iş ile ilgili dedikoduyu en fazla etkileyen maddenin Madde 7 olduğu, iş ile ilgili olmayan dedikoduyu en fazla etkileyen maddenin Madde 17 olduğu görülmektedir. Örgütsel dedikoduyu en fazla etkileyen madde ise Madde 7’dir.

Tablo 5. Örgütsel Dedikodu Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	Standart Hata	(β)	p
Örgütsel Dedikodu				
İşle İlgili Dedikodu				
Madde 6	.946	.062	.869	***
Madde 7	1.005	.060	.923	***
Madde 8	1.139	.068	.921	***

Madde 9	1.081	.055	.885	***
Madde 10	1.000		.813	***

İşle İlgili Olmayan Dedikodu

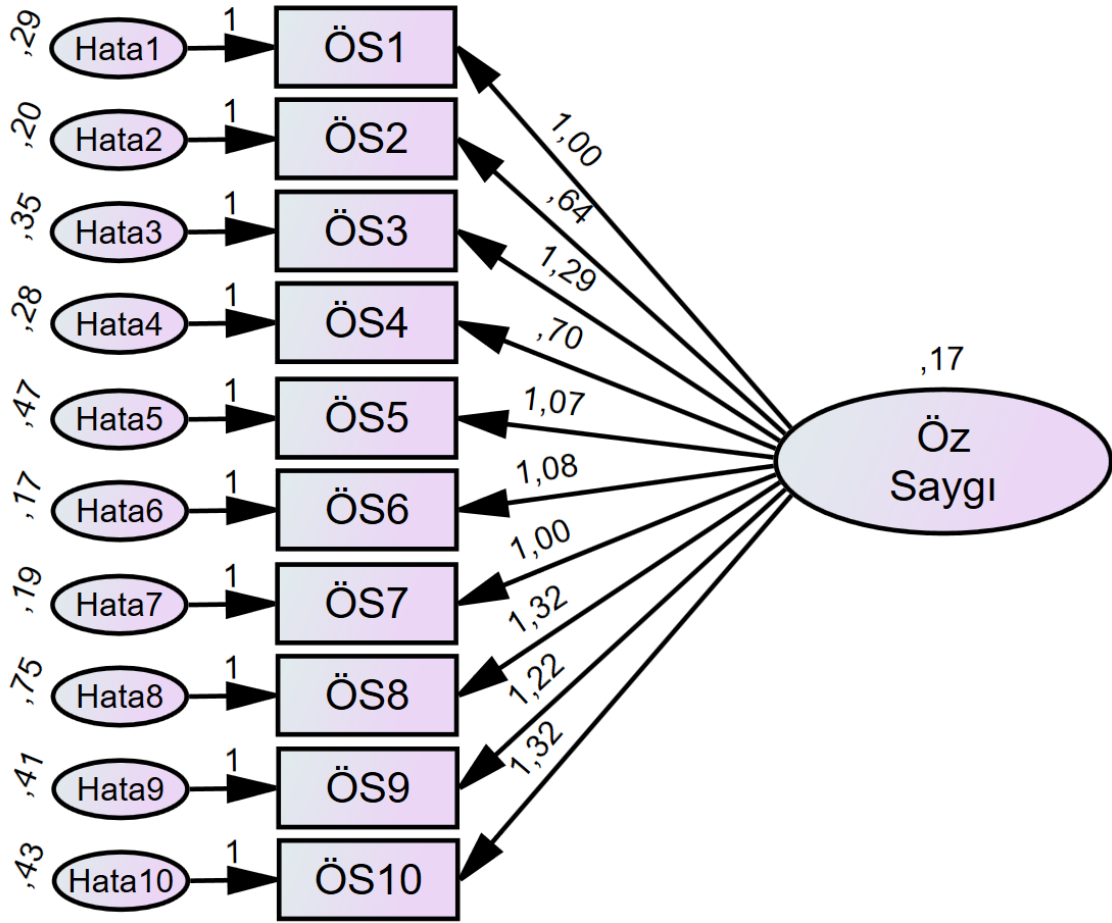
Madde 11	.636	.061	.706	***
Madde 12	.597	.068	.624	***
Madde 13	.680	.060	.685	***
Madde 14	.916	.070	.756	***
Madde 15	.941	.070	.770	***
Madde 16	.620	.063	.616	***
Madde 17	1.007	.063	.852	***
Madde 18	.830	.060	.786	***
Madde 19	.672	.058	.610	***
Madde 20	1.000		.846	***

Not: b: Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β : Standardize edilmiş regresyon katsayısı.
p*** < 0.001

2.2.2.2 Öz Saygı Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Öz saygının tek boyuttan ve toplam on maddeden oluşan ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi tek faktörlü model oluşturularak incelenmiş ve Şekil 8'de gösterilmiştir.

Şekil 8. Öz Saygı Ölçüm Modeli



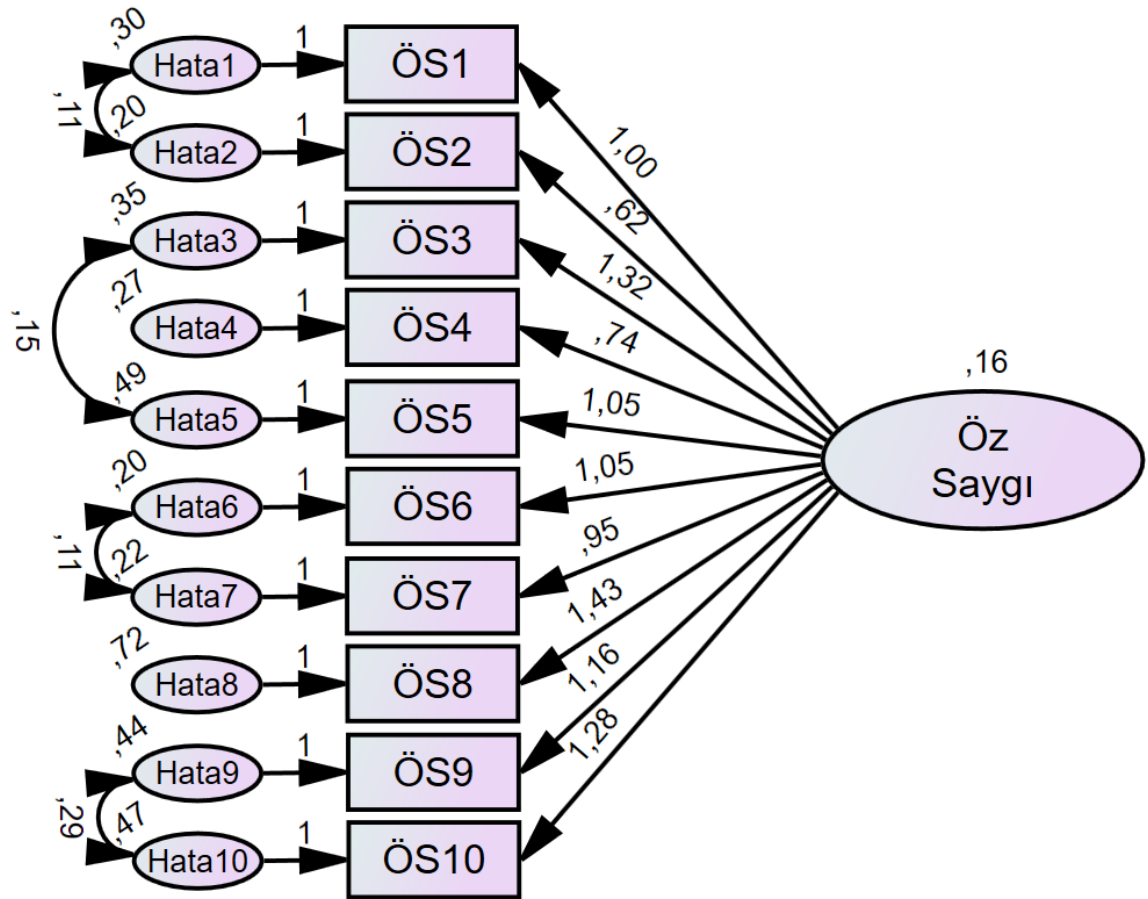
Gürbüz (2019) modelin incelenmesi sırasında öncelikle gözlenen değişkenlere ilişkin standardize edilmiş ve standardize olmayan faktör yükleri, varyans ve korelasyon değerlerinin gözden geçirilmesini önermektedir. Bu öneri doğrultusunda ilişkinin istatistiksel anlamlılığı (p) kontrol edilmiş ve örgütsel yabancılaşma ölçeği altındaki her bir maddenin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0.05$). Tüm maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayılarının da .40'dan büyük olduğu görülmüştür (Ford vd., 1986).

Analiz için daha sonra model uyum değerleri kontrol edilmiştir. Öz saygı ölçeğinin tek faktörlü yapısında $\Delta x^2/df = 8.787$, RMSEA=.192, NFI=.655, CFI=.678 ve GFI=.765 olarak hesaplanmıştır. $\Delta x^2/df$ değerinin istenilen 3 değerinden küçük olmadığı (Carmines ve McIver, 1981) ya da kabul edilebilir değer olan 5 değerinden (Marsh ve Hocevar, 1985) küçük olmadığı

görülmüştür. Karşılaştırmalı uyum indekslerinin ve mutlak uyum indeksinin de kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşmadığı görülmüştür.

Maddelere ilişkin incelemelerde ilişkilerin ve standardize edilmiş regresyon katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı görüldüğünden ölçekten madde çıkartmak yerine modele ilişkin ipuçları doğrultusunda hata terimleri arasında modelin karşılaştırmalı uyum indeksleri ve mutlak uyum indekleri incelenerek aşamalı olarak kovaryans yapıları oluşturulmuş ve Tablo 9'da gösterilmiştir.

Şekil 9. Öz Saygı Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli



Öz saygı ölçeğinin tek faktörlü yapısında uyum indeksleri $\Delta x^2/df= 2.363$, RMSEA=.080, NFI=.918, CFI=.950 ve GFI=.930 olarak hesaplanmıştır. Tüm değerlerin kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 6. Öz Saygı Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Uyum İstatistikleri

Uyum İndeksleri	$\Delta x^2/df$	RMSEA	NFI	CFI	GFI
Eşik Değer	≤ 3	<.08	>.90	>.95	>.90
Orijinal Model	8.787	.192	.655	.678	.765
Revize Edilmiş Model	2.363	.080	.918	.950	.930

Not: $\Delta x^2/df$: Kikare/serbestlik derecesi, RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), NFI: Normed Fit Index (Normalleştirilmiş Uyum Endeksi), CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum Endeksi), GFI: Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik Endeksi).

Modelin revize edilmiş hali için regresyon katsayıları yeniden gözden geçirilmiştir. Tablo 7’de revize edilen regresyon katsayılarına ait metin çıktıları özetlenmiştir. Tüm maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayılarının da .40’dan büyük olduğu görülmüştür (Ford vd., 1986). Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde öz saygıyı en fazla etkileyen maddenin Madde 6 olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Dedikodu Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	Standart Hata	(β)	p
Öz Saygı				
Madde 1	1		.589	***
Madde 2	.625	.084	.485	***
Madde 3	1.321	.190	.668	***
Madde 4	.742	.131	.495	***
Madde 5	1.055	.183	.517	***
Madde 6	1.053	.149	.690	***
Madde 7	.951	.142	.633	***
Madde 8	1.430	.230	.560	***
Madde 9	1.159	.184	.573	***

Madde 10

1.281

.197

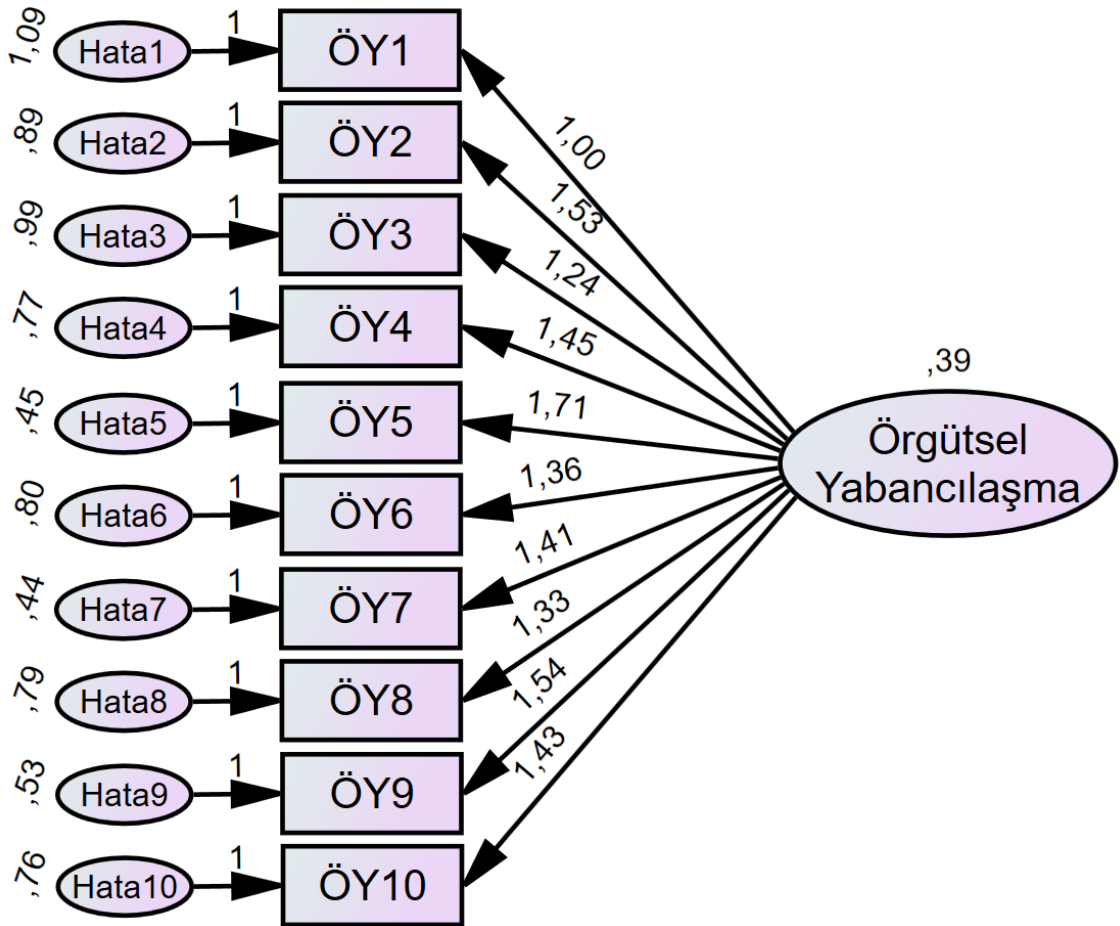
.600

Not: b: Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β : Standardize edilmiş regresyon katsayısı.
 $p^{***} < 0.001$

2.2.2.3 Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel yabancılaşmanın tek boyuttan ve toplam on maddeden oluşan ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi tek faktörlü model oluşturularak incelenmiş ve Şekil 10'da gösterilmiştir.

Şekil 10. Örgütsel Yabancılaşma Ölçüm Modeli



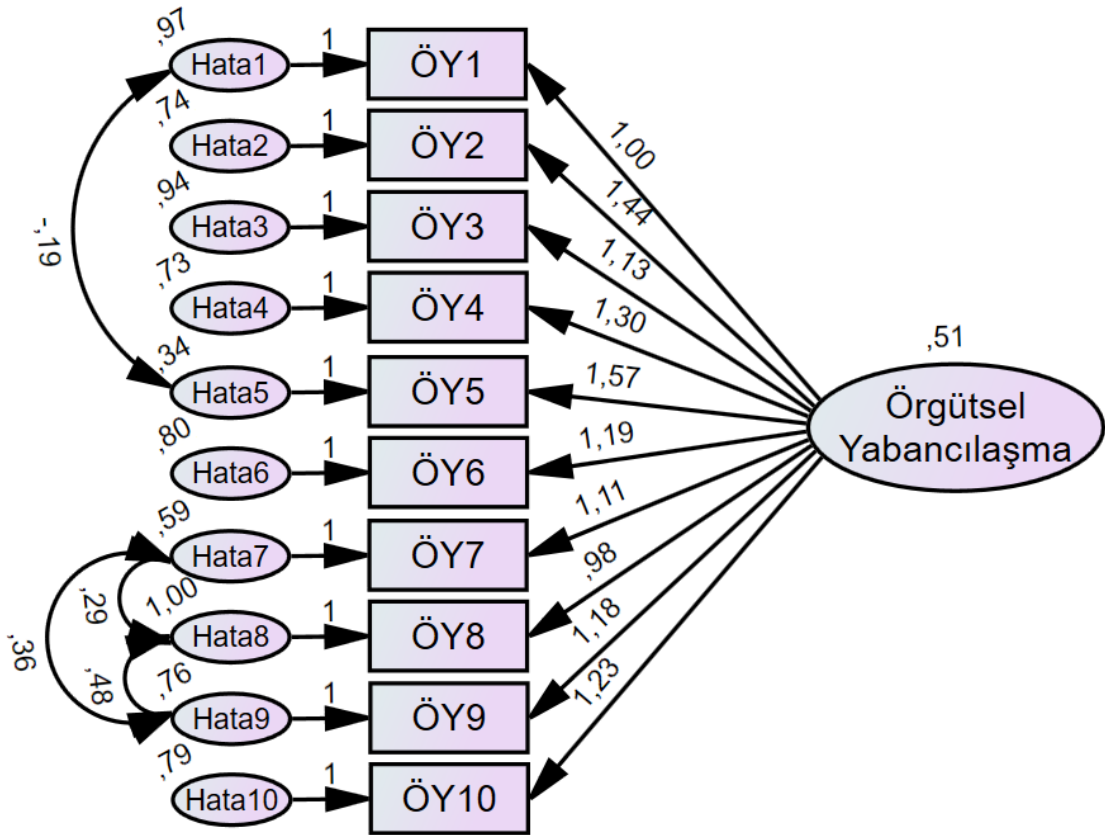
Gürbüz (2019) modelin incelenmesi sırasında öncelikle gözlenen değişkenlere ilişkin standardize edilmiş ve standardize olmayan faktör yükleri, varyans ve korelasyon değerlerinin gözden geçirilmesini önermektedir. Bu öneri

doğrultusunda İlişkinin istatistiksel anlamlılığı (p) kontrol edilmiş ve örgütsel yabancılaşma ölçeği altındaki her bir maddenin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0.05$). Tüm maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayılarının da .40'dan büyük olduğu görülmüştür (Ford vd., 1986).

Analiz için daha sonra model uyum değerleri kontrol edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin tek faktörlü yapısında $\Delta x^2/df = 5.545$, RMSEA=.147, NFI=.844, CFI=.867 ve GFI=.829 olarak hesaplanmıştır. Karşılaştırmalı uyum indekslerinin ve mutlak uyum indeksinin de kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşmadığı görülmüştür.

Maddelere ilişkin incelemelerde ilişkilerin ve standardize edilmiş regresyon katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı görüldüğünden ölçekten madde çıkartmak yerine modele ilişkin ipuçları doğrultusunda hata terimleri arasında modelin karşılaştırmalı uyum indeksleri ve mutlak uyum indekleri incelenerek aşamalı olarak kovaryans yapıları oluşturulmuştur ve Şekil 11'de gösterilmiştir.

Şekil 11. Örgütsel Yabancılaşma Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli



Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin tek faktörlü yapısında uyum indeksleri $\Delta x^2/df=2.409$, $RMSEA=.082$, $NFI=.940$, $CFI=.964$ ve $GFI=.934$ olarak hesaplanmıştır. $RMSEA$ hariç tüm değerlerin kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir. $RMSEA$ değeri kabul edilebilir uyum olan .08 değerine yakın olduğundan uyum indeksi için uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Yabancılaşma Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Uyum İstatistikleri

Uyum İndeksleri	$\Delta x^2/df$	RMSEA	NFI	CFI	GFI
Eşik Değer	≤ 3	<.08	>.90	>.95	>.90
Orijinal Model	5.545	.147	.844	.867	.829
Revize Edilmiş Model	2.409	.082	.940	.964	.934

Not: $\Delta x^2/df$: Kikare/serbestlik derecesi, $RMSEA$: Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), NFI : Normed Fit Index (Normalleştirilmiş Uyum Endeksi),

CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum Endeksi), GFI: Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik Endeksi).

Modelin revize edilmiş hali için regresyon katsayıları yeniden gözden geçirilmiştir. Tablo 9'da revize edilen regresyon katsayılarına ait metin çıktıları özetlenmiştir. Tüm maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayılarının da .40'dan büyük olduğu görülmüştür (Ford vd., 1986). Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde örgütsel yabancılaşmayı en fazla etkileyen maddenin Madde 5 olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Örgütsel Yabancılaşma Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modelin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	Standart Hata	(β)	p
Örgütsel Yabancılaşma				
Madde 1	1		.587	***
Madde 2	1.439	.172	.766	***
Madde 3	1.129	.152	.640	***
Madde 4	1.302	.159	.738	***
Madde 5	1.574	.189	.887	***
Madde 6	1.190	.152	.690	***
Madde 7	1.115	.138	.721	***
Madde 8	.982	.143	.575	***
Madde 9	1.183	.150	.697	***
Madde 10	1.227	.155	.701	***

Not: b: Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β : Standardize edilmiş regresyon katsayısı.
p*** < 0.001

2.2.3 Güvenilirlik Analizi

Faktör analizi ile birlikte modellere ilişkin karşılaştırmalı uyum indeksleri ve mutlak uyum indeklerine uygunluğun sağlanması amacı ile çeşitli iyileştirmeler

yapılmıştır. Bu iyileştirmeler sırasında maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayılarının .40'dan küçük olduğu durumda ilgili maddenin ölçekten çıkarılıp çıkarılmamasına karar vermek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Faktör analizi sonrasında ise çalışmayı oluşturan değişkenlerin ilgili boyutları güvenilir bir şekilde ölçüp ölçmediğini gözlemlemek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi kapsamında iç tutarlılık katsayılarına, madde atılınca oluşan alpha değerlerine ve maddelere ilişkin madde-toplam korelasyonu değerlerine yer verilmiştir. Cronbach's Alpha değerinin incelenmesi için Nunnally'nin (1978) önerdiği .70 kritik değerinden ve madde-toplam korelasyon katsayıları incelenmesi için ise Field'in (2009) önerdiği .30 kritik değerinden yüksek olup olmadığı kontrol edilmiştir. Buna göre Cronbach's Alpha değerinin .70 kritik değerinden, madde-toplam korelasyon katsayılarının ise .30 kritik değerinden yüksek olması beklenmiştir.

2.2.3.1 Örgütsel Dedikodu Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktör analizi sırasında maddeler için ilişkinin istatistiksel anlamlılığı (p) kontrol edilmiş ve örgütsel dedikodu ölçeği altındaki 4 maddenin (Madde 1, Madde 2, Madde 3, Madde 5) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($p < 0.05$). Bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Maddelerin çıkarıldığı modelde tüm maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayıları incelenmiş ve Madde 4 için bu değer .40'dan küçük olduğu görülmüştür. (Ford vd., 1986). Bu maddenin ölçekten çıkarılıp çıkarılmamasına karar vermek adına güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonuçlarına tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Dedikodu Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Örgütsel Dedikodu	.93			
İş İle İlgili Dedikodu	.90			
Madde 4		16.28	.23	.95
Madde 6		16.16	.80	.87
Madde 7		16.25	.86	.87
Madde 8		16.29	.87	.86
Madde 9		16.33	.87	.86
Madde 10		16.47	.80	.87
İş İle İlgili Olmayan Dedikodu	.92			
Madde 11		27.04	.70	.91
Madde 12		26.96	.58	.92
Madde 13		27.33	.71	.91
Madde 14		27.60	.69	.91
Madde 15		28.20	.70	.91
Madde 16		27.90	.62	.92
Madde 17		27.65	.78	.91
Madde 18		27.20	.72	.91
Madde 19		27.85	.71	.91
Madde 20		28.00	.78	.91

Madde-toplam korelasyon katsayılarının incelenmesi sonucunda Madde 4'ün Field'in (2009) önerdiği .30 kritik değerinden düşük olduğu görülmüştür. Maddenin çıkarılıp çıkarılmamasına karar vermek için madde atılınca oluşan alpha değerleri incelendiğinde Madde 4'ün çıkarılması ile Cronbach's Alpha

değerinin arttığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle madde 4 çıkarılmış ve tekrar güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda örgütsel dedikodu ölçeğine ilişkin iç tutarlılığın $\alpha = .94$, bu ölçeğin alt boyutları olan iş ile ilgili dedikodu boyutuna ilişkin iç tutarlılığın $\alpha = .95$, iş ile ilgili olmayan dedikodu boyutuna ilişkin iç tutarlılığın $\alpha = .92$ olduğu görülmüştür. Bu değer Nunnally'nin (1978) önermiş olduğu .70 kriterini sağladığı ve hatta bu değer oldukça üstünde olduğu tespit edilmiştir. Madde-toplam korelasyon katsayılarının incelenmesi sonucunda Field'in (2009) önerdiği .30 kritik değerinden düşük bir değer görülmemiştir. Madde atılınca oluşan alpha değerleri incelendiğinde maddenin atılması ile Cronbach's Alpha değerini arttıran bir durumla karşılaşılmamıştır. Değerlerin uygun bulunması nedeniyle ölçekten başka bir madde çıkarılmamasına karar verilmiş ve ölçeğe ve ölçeğin alt boyutlarına ait maddelere uygulanan güvenilirlik analizi bulgularına Tablo 11'de yer verilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Dedikodu Gözden Geçirilmiş Model Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Örgütsel Dedikodu	.94			
İş İle İlgili Dedikodu	.95			
Madde 6		12.88	.82	.94
Madde 7		12.98	.89	.93
Madde 8		13.01	.88	.93
Madde 9		13.05	.87	.93
Madde 10		13.19	.82	.94
İş İle İlgili Olmayan Dedikodu	.92			
Madde 11		27.04	.70	.91
Madde 12		26.96	.58	.92

Madde 13	27.33	.71	.91
Madde 14	27.60	.69	.91
Madde 15	28.20	.70	.91
Madde 16	27.90	.62	.92
Madde 17	27.65	.78	.91
Madde 18	27.20	.72	.91
Madde 19	27.85	.71	.91
Madde 20	28.00	.78	.91

2.2.3.2 Öz Saygı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik analizi sonucunda öz saygı ölçeğine ilişkin iç tutarlılığın $\alpha = .84$ olduğu görülmüştür. Bu değer Nunnally'nin (1978) önermiş olduğu .70 kriterini sağladığı ve hatta bu değer üstünde olduğu tespit edilmiştir. Madde-toplam korelasyon katsayılarının incelenmesi sonucunda Field'in (2009) önerdiği .30 kritik değerinden düşük bir değer görülmemiştir. Madde atılınca oluşan alpha değerleri incelendiğinde maddenin atılması ile Cronbach's Alpha değerini arttıran bir durumla karşılaşılmemiştir. Değerlerin uygun bulunması nedeniyle ölçekten madde çıkarılmamasına karar verilmiş ve ölçek maddelerine uygulanan güvenilirlik analizi bulgularına Tablo 12'de yer verilmiştir.

Tablo 12. Öz Saygı Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Öz Saygı	.84			
Madde 1		29,42	.54	.83
Madde 2		29,27	.46	.84
Madde 3		29,60	.64	.82
Madde 4		29,33	.43	.84

Madde 5	29,49	.51	.83
Madde 6	29,56	.64	.82
Madde 7	29,59	.58	.83
Madde 8	30,38	.49	.84
Madde 9	29,53	.60	.82
Madde 10	29,67	.61	.82

2.2.3.3 Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik analizi sonucunda örgütsel yabancılaşma ölçeğine ilişkin iç tutarlılığın $\alpha = .91$ olduğu görülmüştür. Bu değer Nunnally'nin (1978) önermiş olduğu .70 kriterini sağladığı ve hatta bu değer oldukça üstünde olduğu tespit edilmiştir. Madde-toplam korelasyon katsayılarının incelenmesi sonucunda Field'in (2009) önerdiği .30 kritik değerinden düşük bir değer görülmemiştir. Madde atılınca oluşan alpha değerleri incelendiğinde maddenin atılması ile Cronbach's Alpha değerini arttıran bir durumla karşılaşılmamıştır. Değerlerin uygun bulunması nedeniyle ölçekten madde çıkarılmamasına karar verilmiş ve ölçek maddelerine uygulanan güvenilirlik analizi bulgularına Tablo 13'de yer verilmiştir.

Tablo 13. Örgütsel Yabancılaşma Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Örgütsel Yabancılaşma	.91			
Madde 1		23.26	.52	.91
Madde 2		23.85	.68	.90
Madde 3		23.69	.61	.91
Madde 4		24.07	.69	.90

Madde 5	23.91	.80	.89
Madde 6	23.61	.67	.90
Madde 7	24.41	.74	.90
Madde 8	24.56	.63	.90
Madde 9	24.50	.74	.90
Madde 10	23.99	.70	.90

2.2.4 Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri ve Korelasyon Analizi

Çalışmada yer verilen örgütsel dedikodu, öz saygı ve örgütsel yabancılaşma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistik analizi sonuçlarına Tablo 14'de yer verilmiştir.

Tablo 14. Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri

	N	Min.	Maks.	Ortalama	Standart Sapma	Eğiklik	Basıklık
İşle İlgili Dedikodu	212	1	5	3.26	.96	-.10	-.67
İşle İlgili Olmayan Dedikodu	212	1	5	3.06	.84	.10	-.27
Öz Saygı	212	1	4	3.29	.48	-.31	-.65
Örgütsel Yabancılaşma	212	1	5	2.67	.92	.31	-.37

Çalışmada değişkenlerin birbirleri ile etkileşimlerinin ortaya konması amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Analizde Pearson korelasyon katsayısı incelenmiştir. Korelasyon analizine ilişkin sonuçlara Tablo 15'te yer verilmiştir. Analizdeki değişkenler arasında bulunan ilişki 0 ve $\pm .1$ arasında ise zayıf bir ilişkiyi; $\pm .1$ ve $\pm .3$ arasında ise orta düzeyde bir ilişkiyi; $\pm .5$ ve ± 1.0 arasında ise güçlü düzeyde bir ilişkiyi göstermektedir (Cohen, 1988; Field, 2009).

Tablo 15. Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Cinsiyet	1										
2. Yaş	-.11	1									
3. Eğitim	-.08	-.03	1								
4. Medeni Durum	.13*	-.50**	.11	1							
5. Kurumdaki Görev	.20**	-.03	-.02	.01	1						
6. Kurumun Statüsü	.25**	-.51**	.08	.37**	.21**	1					
7. Çalışma Süresi	-.1	.58**	-.06	-.44**	-.12*	-.42**	1				
8. İİD	-.14*	-.11	.09	.02	-.18**	.02	-.01	1			
9. İİOD	-.20**	.10	-.05	-.04	-.15*	-.23**	.12*	.58**	1		
10. ÖS	-.04	.19**	.02	-.16**	.16*	-.12*	.02	-.11	-.04	1	
11. ÖY	.12*	-.39**	.03	.34**	-.06	.33**	-.19**	.19**	.12*	-.40**	1

İİD: İşle İlgili Dedikodu, İİOD: İşle İlgili Olmayan Dedikodu, ÖS: Öz Saygı, ÖY: Örgütsel Yabancılaşma

Not: Cinsiyet: (1: Kadın, 2: Erkek, 3: Belirtmek istemiyorum); Yaş: (1: 19 yaş veya altı, 2: 20-29 yaş, 3: 30-39 yaş, 4: 40-49 yaş, 5: 50 yaş veya üstü); Eğitim: (1: Lise, 2: Ön Lisans veya Lisans, 3: Yüksek Lisans, 4: Doktora, 5: Diğer); Medeni Durum: (1: Evli, 2: Bekar); Kurumdaki Görev: (1: Yönetici olmayan, 2: Yönetici); Kurumun Statüsü: (1: Kamu, 2: Özel); Çalışma Süresi: (1: 0-3 yıl, 2: 3-6 yıl, 3: 6-9 yıl, 4: 9-12 yıl, 5: 12-15 yıl, 6: 15 yıl ve üzeri)

* Korelasyon .05 düzeyinde anlamlı, ** Korelasyon .01 düzeyinde anlamlı

Yapılan analizlerde sonuç değişkeni ile cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumun statüsü, çalışma süresi, işle ilgili dedikodu, işle ilgili olmayan dedikodu ve öz saygı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel yabancılaşma ile tespit edilen tüm istatistiksel anlamlı ilişkilerin zayıf bir ilişkiyi temsil ettiği tespit edilmiştir.

Öz saygı ile yaş, medeni durum, kurumdaki görev ve kurumun statüsü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Öz saygı ile tespit edilen tüm istatistiksel anlamlı ilişkiler zayıf bir ilişkiyi temsil etmektedir.

İş ile ilgili olmayan dedikodu ile cinsiyet, kurumdaki görev, kurumun statüsü, kurumdaki çalışma süresi ve işle ilgili dedikodu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen tüm istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin zayıf bir ilişkiyi temsil ettiği görülmüştür.

İş ile ilgili dedikodu ile cinsiyet ve kurumdaki görev arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İstatistiksel olarak anlamlı olan bu ilişkilerin tümünün zayıf bir ilişkiyi temsil ettiği görülmüştür.

2.2.5 Hipotez Testleri

Çalışmanın ilk iki hipotezini test etmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Gerçekleştirilen ilk analizde işle ilgili dedikodu bağımsız değişken, örgütsel yabancılaşma bağımlı değişken olarak bulunmaktadır. H₁ hipotezine ilişkin sonuçlara Tablo 16'da yer verilmiştir.

Tablo 16. İş ile İlgili Dedikodu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki

	(b)	SH	(β)	t	p
Sabit	2.08	.22		9.38	.00
İşle İlgili Dedikodu	.18	.07	.19	2.76	.01

Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma

b: Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH: Standart Hata, β: Standardize edilmiş regresyon katsayısı.

Basit regresyon sonuçlarına göre işle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Böylece H₁ hipotezi desteklenmiştir. (F= 7.59, R²= .04, R=.19, p< .05).

Gerçekleştirilen ikinci analizde işle ilgili olmayan dedikodu bağımsız değişken, örgütsel yabancılaşma bağımlı değişken olarak bulunmaktadır. H₂ hipotezine ilişkin sonuçlara Tablo 17'de yer verilmiştir.

Tablo 17. İş ile İlgili Olmayan Dedikodu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki

	(b)	SH	(β)	t	p
Sabit	2.26	.24		9.49	.00
İşle İlgili Olmayan Dedikodu	.13	.08	.12	1.75	.08

Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma

b: Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH: Standart Hata, β: Standardize edilmiş regresyon katsayısı.

Basit regresyon sonuçlarına göre işle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı gözlemlenmiştir. Böylece H₂ hipotezi reddedilmiştir.

Düzenleyici değişken olarak ele aldığımız öz saygı ile ilgili analizler Process Makro (Hayes, 2018) üzerinden test edilmiştir. Gerçekleştirilen analizde Process Macro'da Model 1 kullanılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 18'de yer almaktadır.

Tablo 18. İş ile İlgili Dedikodu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Düzenleyicilik Analizi

R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
.44	.19	.70	16.24	3.00	208.00	.00
Model	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2.40	1.49	1.61	.11	-.53	5.33
İşle İlgili Dedikodu	.81	.43	1.89	.06	-.04	1.66
Öz Saygı	-.07	.44	-.17	.87	-.93	.79
Etkileşim Terimi	-.20	.13	-1.58	.12	-.45	.05

Etkileşim terimi: Öz Saygı x İşle İlgili Dedikodu

Yapılan analizde etkileşim teriminin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. İş ile ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde öz saygının düzenleyici rolü olmadığı tespit edilmiştir. Korelasyon analizinde bağımsız ve bağımlı değişkenlerimiz ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi bulunan demografik değişkenlerin kontrol altına alınmasıyla yani kontrol değişkeni olarak ele alınmasıyla da bu durumun değişmediği görülmüştür. Bu nedenlerle H₃ hipotezi reddedilmiştir.

H₂ hipotezinin reddedilmesi ile birlikte işle ilgili dedikodu ve örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Process Makro (Hayes, 2018) ile Model 1 kullanılarak yapılan analizlere ilişkin sonuçlara Tablo 19'da yer verilmiştir.

Tablo 19. İş ile İlgili Olmayan Dedikodu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Düzenleyicilik Analizi

R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
.41	.17	.72	14.35	3.00	208.00	.00
Model	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	4.14	1.61	2.58	.01	.98	7.31
İşle İlgili Olmayan Dedikodu	.32	.49	.66	.51	-.64	1.28
Öz Saygı	-.56	.48	-1.16	.25	-.93	.79
Etkileşim Terimi	-.06	.15	-.43	.67	-.35	.23

Etkileşim terimi: Öz Saygı x İşle İlgili Olmayan Dedikodu

İlgili analiz sonucunda da öz saygının işle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde düzenleyici bir rolü olmadığı görülmüş ve H₄ hipotezi de reddedilmiştir.

Tablo 20. Hipotez Değerlendirmeleri

	Hipotezler	Sonuçlar
H ₁	İşle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H ₂	İşle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki vardır.	Hipotez reddedilmiştir.
H ₃	İşle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde öz saygının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Şöyle ki; bireyin öz saygısının yüksek olduğu durumlarda işle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişkinin gücü azalacaktır.	Hipotez reddedilmiştir.
H ₄	İşle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde öz saygının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Şöyle ki; bireyin öz saygısının yüksek olduğu durumlarda işle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişkinin gücü azalacaktır.	Hipotez reddedilmiştir.

2.2.6 Ek Analizler

Bu bölümde iş ile ilgili dedikodu, iş ile ilgili olmayan dedikodu, öz saygı ve örgütsel yabancılaşma değişkenlerinin demografik değişkenler ile ilişkileri için ek analizle yapılmıştır. Ek analizler kapsamında, tek yönlü ANOVA ve T-test gerçekleştirilmiştir.

Tablo 21. ANOVA Testi Bulguları (Yaş)

	Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	p
İş ile İlgili Dedikodu	20-29	52	3,29	0,96	0,13	1,53	0,21
	30-39	89	3,35	0,97	0,10		
	40-49	43	3,26	0,97	0,15		
	50 ve üzeri	28	2,91	0,87	0,16		
	Total	212	3,26	0,96	0,07		
İş ile İlgili Olmayan Dedikodu	20-29	52	2,81	0,86	0,12	2,22	0,09
	30-39	89	3,17	0,89	0,09		
	40-49	43	3,14	0,79	0,12		
	50 ve üzeri	28	3,07	0,64	0,12		
	Total	212	3,06	0,84	0,06		
Öz Saygı	20-29	52	3,12	0,52	0,07	3,42	0,02
	30-39	89	3,30	0,45	0,05		
	40-49	43	3,41	0,46	0,07		
	50 ve üzeri	28	3,37	0,49	0,09		
	Total	212	3,29	0,48	0,03		
Örgütsel Yabancılaşma	20-29	52	3,14	0,88	0,12	12,49	0,00
	30-39	89	2,71	0,86	0,09		
	40-49	43	2,46	0,86	0,13		
	50 ve üzeri	28	1,96	0,77	0,15		
	Total	212	2,67	0,92	0,06		

Tablo 21’de gösterilen Tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre öz saygı ve örgütsel yabancılaşma yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel yabancılaşmanın yaş arttıkça azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Öz saygı ise yaş arttıkça önce artmakta 50 yaş üzerinde ise azalmaktadır.

Tablo 22. ANOVA Testi Bulguları (Eğitim)

	Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	p
İş ile İlgili Dedikodu	Lise	5	2,92	0,73	0,33	2,30	0,06
	Ön Lisans/Lisans	147	3,20	0,97	0,08		
	Yüksek Lisans	52	3,43	0,92	0,13		
	Doktora	7	3,69	0,81	0,31		
	Diğer (Belirtiniz)	1	1,20				
	Total	212	3,26	0,96	0,07		
	İş ile İlgili Olmayan Dedikodu	Lise	5	3,18	0,50		
Ön Lisans/Lisans		147	3,10	0,83	0,07		
Yüksek Lisans		52	2,92	0,91	0,13		
Doktora		7	3,49	0,62	0,24		
Diğer (Belirtiniz)		1	2,00				
Total		212	3,06	0,84	0,06		
Öz Saygı		Lise	5	3,14	0,74	0,33	0,27
	Ön Lisans/Lisans	147	3,29	0,49	0,04		
	Yüksek Lisans	52	3,26	0,46	0,06		
	Doktora	7	3,41	0,47	0,18		
	Diğer (Belirtiniz)	1	3,30				
	Total	212	3,29	0,48	0,03		
	Örgütsel Yabancılaşma	Lise	5	3,04	1,32	0,59	
Ön Lisans/Lisans		147	2,61	0,95	0,08		
Yüksek Lisans		52	2,83	0,83	0,12		
Doktora		7	2,29	0,53	0,20		
Diğer (Belirtiniz)		1	3,20				
Total		212	2,67	0,92	0,06		

Tablo 22’de gösterilen tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre değişkenlerin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 23. ANOVA Testi Bulguları (İş yerinde çalışılan süre)

	Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	p
İş ile İlgili Dedikodu	0-3 yıl	69	3,33	0,96	0,12	0,55	0,74
	3-6 yıl	44	3,13	1,03	0,16		
	6-9 yıl	25	3,36	0,95	0,19		
	9-12 yıl	14	2,99	0,77	0,21		
	12-15 yıl	20	3,21	1,03	0,23		
	15 ve üzeri	40	3,31	0,94	0,15		
	Total	212	3,26	0,96	0,07		
İş ile İlgili Olmayan Dedikodu	0-3 yıl	69	3,07	0,85	0,10	4,55	0,00
	3-6 yıl	44	2,65	0,87	0,13		
	6-9 yıl	25	3,53	0,81	0,16		
	9-12 yıl	14	2,94	0,71	0,19		
	12-15 yıl	20	3,06	0,66	0,15		
	15 ve üzeri	40	3,27	0,77	0,12		
	Total	212	3,06	0,84	0,06		
Öz Saygı	0-3 yıl	69	3,28	0,50	0,06	0,61	0,69
	3-6 yıl	44	3,24	0,44	0,07		
	6-9 yıl	25	3,40	0,49	0,10		
	9-12 yıl	14	3,16	0,56	0,15		
	12-15 yıl	20	3,35	0,52	0,12		
	15 ve üzeri	40	3,29	0,47	0,07		
	Total	212	3,29	0,48	0,03		
Örgütsel Yabancılaşma	0-3 yıl	69	2,93	1,02	0,12	2,06	0,07
	3-6 yıl	44	2,60	0,85	0,13		
	6-9 yıl	25	2,58	0,87	0,17		
	9-12 yıl	14	2,57	0,89	0,24		
	12-15 yıl	20	2,59	0,76	0,17		
	15 ve üzeri	40	2,39	0,89	0,14		
	Total	212	2,67	0,92	0,06		

Tablo 23'te gösterilen tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre iş ile ilgili olmayan dedikodu iş yerinde çalışılan süreye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ancak bu ilişkide istikrarlı bir artış ya da azalış görülmemiştir.

Tablo 24. T-Testi Bulguları (Cinsiyet)

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	p
İş İle İlgili Dedikodu	Kadın	130	3,37	0,93	0,08	2,34	0,02
	Erkek	80	3,06	0,99	0,11		
İş İle İlgili Olmayan Dedikodu	Kadın	130	3,21	0,86	0,08	3,49	0,00
	Erkek	80	2,81	0,77	0,09		
Öz Saygı	Kadın	130	3,30	0,49	0,04	0,47	0,64
	Erkek	80	3,27	0,46	0,05		
Örgütsel Yabancılaşma	Kadın	130	2,58	0,94	0,08	-1,58	0,12
	Erkek	80	2,79	0,85	0,10		

Tablo 24'te özetlenen t-test sonuçlarına göre iş ile ilgili dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodu cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Her iki değişken için kadınların algılanan dedikodu düzeyleri erkeklerden yüksektir.

Tablo 25. T-Testi Bulguları (Medeni Hal)

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	p
İş İle İlgili Dedikodu	Evli	118	3,24	0,94	0,09	-0,34	0,73
	Bekar	94	3,28	0,99	0,10		
İş İle İlgili Olmayan Dedikodu	Evli	118	3,09	0,75	0,07	0,51	0,61
	Bekar	94	3,03	0,95	0,10		
Öz Saygı	Evli	118	3,36	0,49	0,04	2,35	0,02
	Bekar	94	3,20	0,47	0,05		
Örgütsel Yabancılaşma	Evli	118	2,38	0,84	0,08	-5,27	0,00
	Bekar	94	3,02	0,91	0,09		

Tablo 25'teki test sonuçlarına göre öz saygı ve örgütsel yabancılaşma değişkenleri medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermektedir. Medeni

durumu evli olan bireylerin öz saygı düzeyinin daha yüksek ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin daha düşük olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 26. T-Testi Bulguları (Kurumdaki Görev)

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	p
İş İle İlgili Dedikodu	Yönetici olmayan	179	3,33	0,96	0,07	2,69	0,01
	Yönetici	33	2,85	0,85	0,15		
İş İle İlgili Olmayan Dedikodu	Yönetici olmayan	179	3,12	0,81	0,06	2,15	0,03
	Yönetici	33	2,78	0,97	0,17		
Öz Saygı	Yönetici olmayan	179	3,26	0,50	0,04	-2,98	0,00
	Yönetici	33	3,46	0,33	0,06		
Örgütsel Yabancılaşma	Yönetici olmayan	179	2,69	0,91	0,07	0,85	0,40
	Yönetici	33	2,54	0,99	0,17		

Tablo 26’da gösterilen t-test sonuçlarına göre iş ile ilgili dedikodu, iş ile ilgili olmayan dedikodu ve öz saygı kurumdaki göreve göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yönetici pozisyonlarında iş ile ilgili dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodu düzeylerinin yönetici olmayan pozisyonlara göre daha düşük, öz saygı düzeylerinin ise yönetici olmayan pozisyonlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 27. T-Testi Bulguları (Kurumun Statüsü)

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	p
İş İle İlgili Dedikodu	Kamu	102	3,24	1,01	0,10	-0,30	0,77
	Özel	110	3,27	0,91	0,09		
İş İle İlgili Olmayan Dedikodu	Kamu	102	3,26	0,77	0,08	3,41	0,00
	Özel	110	2,88	0,87	0,08		
Öz Saygı	Kamu	102	3,35	0,49	0,05	1,75	0,08
	Özel	110	3,23	0,47	0,05		
Örgütsel Yabancılaşma	Kamu	102	2,35	0,86	0,08	-4,99	0,00
	Özel	110	2,95	0,89	0,09		

Tablo 27’de gösterilen test sonuçlarına göre iş ile ilgili olmayan dedikodu, öz saygı ve örgütsel yabancılaşma kurum statüsüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özel statüdeki kurumlarda iş ile ilgili olmayan dedikodu ve öz saygı düzeylerinin kamu statüsündeki kurumlara göre düşük, örgütsel yabancılaşma düzeylerinin ise kamu statüsündeki kurumlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan analizlerde öz saygının düzenleyici etkisinin bulunmaması nedeniyle öz saygı ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinin test edilmesine karar verilmiştir. Bu doğrultuda basit regresyon analizi yapılmış ve Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28. Öz Saygı ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki

	(b)	SH	(β)	t	p
Sabit	5.18	.40		12.86	.00
Öz Saygı	-.77	.12	-.40	-6.31	.00

Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma

b: Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH: Standart Hata, β : Standardize edilmiş regresyon katsayısı.

Basit regresyon sonuçlarına göre öz saygı ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir ($F= 39,860$ $R^2= .16$, $R=.40$, $p< .05$).

2.3 TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini tespit etmek ve bu ilişkide öz saygının düzenleyici bir rolü olup olmadığını ortaya koymak hedeflenmiştir.

Bu bölümde çalışmada araştırmaya modeline ilişkin analizlerin ve ek analizlerin sonuçları alan yazını çerçevesinde açıklanmaya çalışılacaktır. Daha sonra araştırmanın kısıtları ile birlikte gelecekteki çalışmalar için önerilere yer verilecektir.

2.3.1 Sonuçların Özeti ve Yorumlanması

Araştırmanın modeline ilişkin ilk hipotez “İşle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki vardır” olarak belirtilmiştir. Hipotez testleri sonucunda iş ile ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Literatür taramasında örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak ilk hipoteze ilişkin sonucun literatüre uygun olduğu değerlendirilmiştir. Sharpsteen’in (1988) dedikodu ile alınan duygusal ödülleri dört faktörde (düşmanlık, yakınlık, heyecan arayışı ve tanınma) ve potansiyel maliyetlerini iki faktörde (beceriksizlik ve dürüstlük kaybı) incelediği çalışmada yabancılaşma bir kişilik değişkeni olarak ele alınmıştır. Bu çalışmanın analizleri sonucunda katılımcıların düşmanlık nedeniyle dedikodu yapma sıklıkları ile yabancılaşma puanları arasında pozitif bir ilişki olduğu; dedikodunun maliyetlerinden beceriksizliğin yabancılaşmanın çeşitli ölçümleri ile ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada çeşitli yönleri ile dedikodunun bireylerin yabancılaşma ölçümleri arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç araştırmamızın ilk hipotezini kısmen destekler niteliktedir. Ayrıca aynı çalışmada

daha fazla yabancılaşma düzeyine sahip bireylerin dedikoduyu düşmanca algılama olasılıklarının daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Başka bir ifade ile daha yüksek oranda düşmanca algılanan dedikodu düzeyine sahip bireylerin daha yüksek yabancılaşma düzeyine sahip bireyler olduğu görülmüştür. Bu çalışmada dedikodunun daha çok negatif algılanan bir kavram olarak değerlendirildiğini daha önce belirtmiştik. Bu doğrultuda bu bulgu da araştırmamızın ilk hipotezini desteklemektedir. Dedikodunun sosyal ilişkileri etkilediği ve bu nedenle güvensizlik gibi olumsuz sonuçların ortaya çıktığı bilinmektedir (Elitok ve Taş, 2023). Marx'ın Yabancılaşma Teorisi'ne göre bireyin yabancılaşmasının insanın duygularından, güdülerinden ve maddi gereksinimlerinden kaynaklı olduğu ifade edilmektedir (Demirer vd., 2008). Bu nedenlerle ve Marx'ın Yabancılaşma Teorisi doğrultusunda dedikodunu ile yabancılaşma arasında bir ilişkinin olabileceği değerlendirilmiştir. Dolayısıyla Marx'ın Yabancılaşma Teorisi (Marx's Theory of Alienation) de hipotezimizi destekler niteliktedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi "İşle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki vardır." olarak belirlenmiştir.. Hipotez testi sonuçlarına göre işle ilgili olmayan dedikodu ve örgütsel yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H₂ hipotezi reddedilmiştir. Bir başka ifade ile iş ile ilgili dedikodu örgütsel yabancılaşmayı etkilememektedir. Bu çalışmada dedikodu "algılanan" dedikodu" olarak ölçümlenmiştir. Bireylerin iş yerinde işe ilişkin olmayan konulara dair algıladıkları dedikoduyu daha önemsiz değerlendirmelerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmada dedikodu gönderici, alıcı ve hedef ayrımı ile incelenmemiştir. Dedikodunun hedefi olan bireylerde bu durumun farklılaşabileceği düşünülmektedir. Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre bireyler kaynakları için tehdit oluştuğunda, kaynakları kaybettiğinde ay da yeni kaynak elde edememeleri durumunda stres yaşamaktadır (Hobfoll vd. 2018; Yürür, 2011). İkinci hipotezimizin sonuçlarından yola çıkarak Kaynakların Korunması Teorisi doğrultusunda iş yerinde algılanan iş ile ilgili olmayan dedikodunun bireyler tarafından bir tehdit olarak görülmediği ifade edilebilir.

Çalışmanın üçüncü hipotezi “İşle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde öz saygının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Şöyle ki; bireyin öz saygısının yüksek olduğu durumlarda İşle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişkinin gücü azalacaktır.” olarak ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki doğrudan ilişkiler incelendikten sonra düzenleyici ilişkisinin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda öz saygının bu ilişkide düzenleyici bir rolü olmadığı ortaya koyulmuş ve H₃ hipotezi reddedilmiştir. Başka bir ifade ile örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinde, öz saygısı yüksek olan bireyler öz saygısı düşük olan bireylere göre daha düşük örgütsel yabancılaşma düzeyleri göstermemişlerdir. Bunun nedeni algılanan örgütsel dedikodunun bireye doğrudan negatif bir etkisi olmaması olabilir. Örgütsel dedikodunun hedefi olan bireylerde öz saygının düzenleyici rolü olabileceği düşünülmektedir. Kaynakların Korunması Teorisi’ne göre öz saygısı yüksek olan bireylerin tehdit olan işyeri dedikodusundan daha az etkilenmesi ve daha düşük yabancılaşma düzeylerine ulaşılması beklenmiştir. Ancak teori kaynakların birikerek kaynak kervanları oluşturduğunu ve daha yüksek kaynak seviyelerine sahip bireylerin olumsuz durumlara daha iyi başa çıkabildiğini ve bu bireylerin stres seviyelerinin daha düşük olduğunu da belirtmektedir (Hobfoll, 1989, Hobfoll, 2011, Lo Presti vd., 2020). Bu durumda tek başına öz saygının bir kaynak olarak bu ilişkiyi açıklamada yetersiz olduğu ve kaynak kervanına dahil olabilecek diğer faktörlerin de ele alınması gerektiği söylenebilir. Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Teorisi doğrultusunda bireylerin öz saygı düzeylerine göre tepki düzeylerinin farklılık gösterdiği öne sürülmüş ve bireyin öz saygı düzeyi arttıkça olumsuz durumdan etkilenme düzeyinin azaldığı, bireyin öz saygı düzeyi azaldıkça olumsuz etkilenme oranının arttığı belirtilmiştir. (Brockner, 1988; Ferris vd., 2010). Bu çalışmanın sonuçları Davranışsal Biçimlendirilebilirlik Teorisi ile uyumluluk göstermemektedir. Bu doğrultuda iş ile ilgili dedikodu ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinde öz saygının düzenleyici rolünü açıklamak için başka faktörlerin var olduğu değerlendirilmiştir. Bu amaçla ek analizler ile öz saygı ile örgütsel yabancılaşma arasında bir ilişkinin olup olmadığının kontrol edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Öz saygı ile

örgütsel yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Korelasyon analizine göre ise öz saygı ve örgütsel yabancılaşma arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=.40$, $p<.01$). Öz saygının, iş ile ilgili dedikodu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olmaması, öz saygının örgütsel yabancılaşma üzerinde doğrudan etkisinin bulunması ile açıklanabilir. Ayrıca Türkiye yüksek düzey toplulukçu bir ülke olarak bilinmektedir (Hofstede, 1980). Toplulukçuluğun yarattığı kültürel etki, öz saygının örgütsel dedikodu ile örgütsel yabancılaşma üzerinde düzenleyici bir etki yaratmaması sonucunu ortaya koymuş olabileceği değerlendirilmiştir.

Araştırmanın son hipotezi ise “İşle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde öz saygının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Şöyle ki; bireyin öz saygısının yüksek olduğu durumlarda İşle ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişkinin gücü azalacaktır.” olarak belirlenmiştir. H₂ hipotezine ilişki analizler ile birlikte iş ile ilgili olmayan dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edildiğinden H₄ hipotezi de reddedilmiştir. Ek olarak, öz saygının örgütsel yabancılaşma üzerinde doğrudan etkisinin olabileceği değerlendirildiğinden bu ilişkide düzenleyici rol oynamasını engelleyeceği değerlendirilmiştir.

Yapılan ek analizler ile demografik değişikliklerin değişkenler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Öz saygı ve örgütsel yabancılaşmanın yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda daha ileri yaşlarda daha düşük örgütsel yabancılaşma gözlemlenmektedir. Öz saygı düzeyi işe 59 yaşa kadar yaş arttıkça artmakta, daha sonra ise azalmaktadır. Şantaş (2019) da örgütsel affetme ve örgütsel dedikodunun intikam niyeti üzerine etkisini araştırdığı çalışmasında yaşın iş ile ilgili dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodu bakımından farklılık yaratmadığını tespit etmiştir. Literatürde de örgütsel yabancılaşmanın yaşa göre farklılaştığı ve yaş arttıkça örgütsel yabancılaşma yabancılaşma düzeyinin düştüğü görülmüştür (Chiaburu vd. 2014).

Eğitim düzeyinin hiçbir değişken üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Alakaşlı (2021) da örgütsel dedikodu ile bağlılık ilişkisi üzerine yaptığı çalışmada öğrenim durumunun örgütsel dedikodu üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığını tespit etmiştir. Literatürde rgtsel yabancılaşmanın eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediğı sonucuna ulaşılmıştır (Chiaburu vd. 2014).

İş ile ilgili olmayan dedikodunun kurumda çalışılan süreye göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. şantaş (2019) da çalışmasında iş ile ilgili dedikodunun sağlık sektöründe çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bu tespit çalışmamızdaki bulguyu desteklemektedir. Ancak bu çalışmada iş ile ilgili olmayan dedikodunun kurumda çalışılan süreye göre istikrarlı bir artış ya da azalış gösterdiği belirlenememiştir. şantaş (2019) 10 yıl ve da üzeri süredir kurumda çalışan bireylerde daha yüksek düzeyde iş ile ilgili olmayan dedikodu tespit etmiştir. şantaş (2019) da çalışmamıza paralel olarak iş ile ilgili dedikoduda çalışılan süreye göre anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Chiaburu vd.(2014) görev sresinin örgütsel yabancılaşma açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığını tespit etmiştir.

Yapılan analizlerde kadınların hem işle ilgili dedikodu hem de işle ilgili olmayan dedikodu bakımından daha yüksek dedikodu düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Tekgöz (2013) derinlemesine mülakat ve literatür taraması ile gerçekleştirdiğı çalışmasında dedikoduyu cinsiyet bağlamında ele almıştır. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda dedikodunun kadına ilişkin bir eylem olarak görülmesine rağmen bu eylemin sadece kadınlara özel olmadığı, erkeklere de ait olduğu ortaya konulsa da verilen cevaplar ışığında kadınların daha çok dedikodu yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Her ne kadar çalışmamızda algılanan dedikodu ele alınmış ve dedikodu yapma düzeyi llmemişse de Tekgöz (2013)'n çalışmasında belirtildiğı üzere kadınların bunu bir ihtiyaç olarak görmesinin algılama düzeylerini de arttırabileceğı değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda tespitimiz desteklenmiştir. Literatüre göre kadınlarda daha yüksek düzeyde dedikodu gözlemlenmektedir (Massar vd., 2012; Robbins ve Karan,

2020). Literatürde cinsiyetin örgütsel yabancılaşma açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir (Chiaburu vd. 2014).

Medeni durumu evli olan bireylerde daha yüksek öz saygı düzeyleri ve daha düşük yabancılaşma düzeyleri tespit edilmiştir. Elma (2003) işe yabancılaşma alt boyutları ile demografik değişkenleri öğretmenlerden toplanan verilerle değerlendirdiği çalışmasında medeni durumu bekar olan öğretmenlerin yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgu çalışmamızda elde edilen sonuç ile uyumluluk göstermektedir. Alakaşlı (2021) da örgütsel dedikodunun medeni duruma göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Gürbüzöğlü (2019) da iş yeri dedikodusunu iş ile ilgili dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodu olarak ele aldığı çalışmasında medeni durumun bu değişkenler açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığını tespit etmiştir.

İş ile ilgili dedikodu, iş ile ilgili olmayan dedikodu ve öz saygının kurumdaki göreve göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yönetici olan bireylerin iş ile ilgili dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodu düzeylerinin yönetici olmayanlara göre daha düşük olduğu, öz saygı düzeylerinin ise de yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Şantaş (2019) çalışmasında hastanedeki görevin hem iş ile ilgili dedikodu hem de iş ile ilgili olmayan dedikodu bakımından anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Görev tanımları çalışmamız ile aynı olmasa da görevin farklılaşmasının dedikodu düzeylerini etkilediği sonucu çalışmamızı desteklemektedir.

Son olarak iş ile ilgili olmayan dedikodu, öz saygı ve örgütsel yabancılaşmanın kurumun statüsüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Özel kurumlarda çalışan bireylerde kamu kurumlarında çalışanlara göre daha düşük oranda iş ile ilgili olmayan dedikodu ve öz saygı düzeyi gözlemlenirken daha yüksek oranda örgütsel yabancılaşma düzeyine ulaştıkları tespit edilmiştir. Kamu kurumlarında çalışan bireyler iş güvencesinin yüksek olması nedeniyle iş ile ilgili olmayan dedikodudan daha az oranda kaçınmış olabilirler. Şimşek vd. (2006) yaptıkları çalışmada örgütsel yabancılaşmaya neden olan etmenlerin kamu ve özel sektöre göre farklılaştığını tespit etmiştir. Bu durumun

çalışmamıza uyumlu olarak örgütsel yabancılaşma düzeyleri açısından da farklılık yaratabileceği değerlendirilmiştir.

Bu başlıkta çalışmanın modeline ve ek analizlere ilişkin bulgular detaylı olarak aktarılmaya çalışılmıştır. Daha önce alan yazında incelenmeyen ve çalışma kapsamında tespit edilen işle ilgili dedikodu ile örgütsel yabancılaşma arasında ilişkinin varlığı ile literatüre katkı sağlanması ve yönetim alanındaki süreçlerin iyileştirilmesi için örgütlere yol gösterici olması hedeflenmektedir.

2.3.2 Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalara Öneriler

Örgütsel dedikodu, örgütsel yabancılaşma ilişkisinin ve öz saygının düzenleyici rolünün incelendiği çalışmanın bu bölümünde çalışmanın kısıtlarına değinilecek ve gelecekte yapılacak olan çalışmalar için önerilerde bulunulacaktır. Bu bölümde ele alınacak kısıtlar doğrultusunda yapılacak önerilerle literatüre katkıda bulunulması, araştırmacılara yol gösterilmesi planlanmaktadır.

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış ve veriler toplanırken bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin soruların aynı zaman dilimi içerisinde yanıtlanması talep edilmiştir. Podsakoff vd. (2003) aynı zaman diliminde toplanan verilerin ortak yöntem varyansı olarak adlandırılan probleme neden olabileceğini belirtmiştir. Bu hata ile birlikte katılımcıların farklı değişkenlere ait sorular arasında bağlantı kurmalarına ve araştırmanın sonuçlarını etkileyebilecek teoriler oluşturmalarına neden olabilmektedir. Başka bir ifade ile katılımcıların değişkenlere ilişkin soruları aynı zaman dilimi içerisinde yanıtlaması ile değişkenler arası ilişkileri yönlendirici yanıtlar vermeleri mümkündür. Bu nedenle, özellikle tahmin edici ve sonuç değişkenlerine ilişkin soruların farklı zaman dilimlerinde toplanacak anketler ile yanıtlanması önerilmektedir.

Araştırmanın veri toplama yöntemi nedeniyle oluşan bir diğer kısıtı ise anket çalışmalarının sosyal beğenilirlik hatası içermesidir. Rosenberg (1965) bireylerin kendilerini olumlu olarak değerlendirmeye motive olduklarının altını çizmiştir. Çalışmaya katılan bireylerin kendilerini iyi gösterme eğilimleri ile verecekleri

yanıtlar araştırmanın sonuçlarını etkileme potansiyeli yaratmaktadır (Paulhus, 1991). Yapılacak çalışmalarda nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanılması önerilmektedir.

Araştırma kapsamında anketler, kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Bu doğrultuda araştırmaya uygun bireylere ulaşılmış ve bu bireylerden benzer nitelik ve nicelikteki bireylere anketi iletmeleri istenmiştir. Bu nedenle veri toplanan katılımcılar farklı meslek gruplarından ve sektörlerdendir. Katılımcıların sınırlı ve sektör ile meslek gruplarının çeşitli olması nedeniyle çalışmanın sonuçlarının tüm beyaz yakalılara genellenmesi mümkün değildir. Bu kısıtın önüne geçilmesi adına gelecek çalışmalarda verinin farklı coğrafi konulardan tek bir meslek grubundan ya da sektörden toplanması önerilmektedir. Bu şekilde ilgili meslek grubu ya da sektör için çalışmanın güvenilirliğinin ve genellenebilirliğinin artırılması hedeflenmektedir.

Çalışmanın diğer bir kısıtı ise değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin değerlendirilememesidir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmış, değişkenler arası ilişkilerin anlaşılması için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bu yöntem ve analizler ile bir neden sonuç ilişkisinden bahsetmek mümkün olmamaktadır. Tabachnick ve Fidell (2014) nedensellik ilişkisinin kurulabilmesi adına araştırmanın deney koşullarına uygun olarak gerçekleştirilmesini önermektedir. Gelecek çalışmalar ile neden sonuç ilişkisinin de incelenerek literatüre önemli bir katkı sağlanması önerilmektedir.

Araştırmada demografik değişkenlere ilişkin veri toplanmış ancak bu doğrultuda hipotez oluşturulmamış ve detaylı bir inceleme sağlanmamıştır. Bu çalışmada ele alınan değişkenler ile demografik değişkenlerin detaylı incelenmesi önerilmektedir.

Çalışma kapsamında örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma ilişkisi ve bu ilişkide öz saygının düzenleyici rolü incelenmiştir. İlgili ilişkide dikkate alınmayan değişkenlerin de rol oynayabileceği ve ele alınmayan bu değişkenlerin araştırmanın sonuçlarını etkilemiş olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmamızda ele alınan güncel kavramların farklı değişkenlerle incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Bu kapsamda psikolojik dayanıklılık, duyarlılık, duygusal denge gibi değişkenler ile farklı kişilik özelliklerinin düzenleyici ya da kontrol değişkeni olarak ele alınması önerilmektedir. Bunun yanı sıra ek analizler ile ele alınan demografik değişkenlerin de sonraki çalışmalarda kontrol değişkeni olarak ele alınabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmada düzenleyici olarak ele alınan öz saygı bireyin kendine ilişkin bir değerlendirme olması kaynaklı ölçümünde bazı zorluklar mevcuttur. Bireyin hangi kriterlerle kendini değerlendirdiği, ne derece olumlu değerlendirdiği ve bu değerlendirmeyi etkileyecek bilinçli olmayan etkilerin varlığı mümkün gözükmemektedir. Dolayısıyla öz saygının ölçümünü standart bir ölçüme dayandırmanın oldukça zor olduğu ifade edilmektedir (Tesser, 2001). Yeterli sayıda örneklem büyüklüğü ile çalışmanın bu kısıtın olumsuz etkilerini azaltacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmada örgütsel dedikodu algılanan dedikodu olarak ele alınmış ve gönderici, alıcı, hedef ayrımı yapılmaksızın incelenmiştir. Bu ayrımın yapılmaması çalışmanın bir diğer kısıtıdır. Örgütsel dedikodunun sonuçlarının gönderici, alıcı ve hedef açısından farklılaşabileceği değerlendirilmektedir. Bu ayrımın örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma ilişkisini de etkileyebileceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda gelecek çalışmalarda örgütsel dedikodunun taraflarının ayrı ayrı ele alınarak incelenmesi önerilmektedir.

Araştırmada örgütsel dedikodu, işle ilgili örgütsel dedikodu ve işle ilgili olmayan örgütsel dedikodu olarak incelenmiştir. Çalışmanın son kısıtı olarak örgütsel dedikodunun pozitif ve negatif içeriği bakımından ayrıştırılmadan incelenmiş olmasıdır. Bireylerin örgütsel dedikodunun negatif ve pozitif içeriğinden farklı şekillerde etkilenebileceği ve bu etkinin örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma ilişkisini etkileyebileceği öngörülmektedir. Gelecek araştırmalarda örgütsel dedikodunun bu kapsamla ele alınarak literatüre katkı sağlanması önerilmektedir.

2.3.3 Yöneticilere Öneriler

Bu çalışma kapsamında örgütsel dedikodu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki doğrultusunda ulaşılan bulguların doğrultusunda yöneticilere sunulacak önerilerin yol gösterici olabileceği değerlendirilmektedir.

Yabancılaşma kavramı örgütlerde nedenleri ve sonuçları bakımından oldukça önemli bir yere sahiptir. Uzun süre yok sayılan problemler örgütleri geri dönülemez olumsuzluklara sürüklemektedir. Tüm bu olumsuzlukların önlenmesi için yabancılaşmanın örgütlerde iyi yönetilmesi gerekmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın örgüt için pek çok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Örgütsel yabancılaşmanın disiplin ortamının bozulması, örgüt performansının düşmesi, iş tatminsizliğinin oluşması, örgütsel aidiyetin azalması, işten ayrılma oranının artması gibi örgütü tehtit eden sonuçlar doğurduğu ifade edilmiştir (Özler ve Dirican, 2014; Elitok ve Atalay, 2023). Bu sonuçlar örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Örgütsel yabancılaşmaya neden olan etmenlerden biri de bilgi akışıdır (Şimşek vd., 2006). Bilgi akışı örgüt içerisinde iletişim kanalları ile sağlanmaktadır. Örgütteki formal iletişim kanallarından biri ise dedikodudur. Bu çalışmada da iş ile ilgili dedikodunun örgütsel yabancılaşma düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel yabancılaşmanın olumsuz sonuçlarından örgütü ve çalışanlarını koruyabilmek için yöneticiler tarafından iletişim kanallarının doğru yönetilmesinin ve örgüt içerisinde önlemler alınmasının oldukça kritik olduğu değerlendirilmiştir.

Dedikodu bazı tanımlarda önemsiz ya da zararsız konuşma olarak belirtilse de yöneticiler için önemsiz bir kavram olduğu varsayılmaz (Michelson ve Mouly, 2004). Örgütsel dedikodunun hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. Gholipour vd. (2011) dedikodunun uzun vadede kuruma, yönetime güvensizlik ile sonuçlandığını ancak kısa vadede bazı faydalar sağlayabildiğini belirtmiştir. Dedikodunun sonuçlarının örgütlerde olumlu bir çerçeveye çizebilmesi açısından örgütlerde özellikle yöneticiler tarafından doğru

yönetilmesi çok önemlidir. Dedikodu çokça kullanılan bir kavram olmasına rağmen özellikle örgütlerde çok az anlaşılan bir kavramdır. Oysa ki örgütsel bağlamda dedikodu örgütsel fayda da sayılabilecek niteliktedir (Michelson ve Mouly, 2000). Bilginin çalışanlardan en hızlı şekilde edinilmesi, çalışan tepkisinin ölçümü, sosyal ve resmi çalışma yapılarının güçlendirilmesi bu faydalardan bazılarıdır (Michelson ve Mouly, 2004). Bunun yanında dedikodular zararlı ya da etkisiz de olabilmektedir (Han, 2020). Doğru yönetilen dedikodu örgütsel sorunların çözümünde ve iletişimin örgüt içinde kuvvetlendirilmesinde önemli bir rol oynayacaktır. Bu nedenle örgütlerde yöneticiler dedikodunun yönetimi konusunda stratejiler geliştirmeli, olumsuz dedikodunun zararlı etkilerinden kaçınılmasını sağlayacak önlemler almalıdır (Elitok ve Taş, 2023). Michelson ve Mouly de (2004) genellikle ahlaki açıdan kınanan dedikodu konusunda yöneticilerin ihtiyatlı olması gerektiğini çünkü dedikodunun örgüt içinde zararlarının olduğu kadar faydalarının da olabileceğini belirtmiştir.

Bu doğrultuda örgütsel dedikodunun olumsuz sonuçlarının önlenmesi ve örgütü destekleyici yönlerinin ön planda tutulması oldukça önemlidir. Özetle alınabilecek bazı önlemler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Yöneticilerin gözetiminde formal iletişim kanallarını kontrol altında tutmak (Atak, 2005)
- Çalışanlara örgüte ilişkin kararlarda söz hakkı vermek (Georganta vd., 2014)
- Açık iletişim politikasını uygulamak (Georganta vd., 2014)
- Destekleyici bir çalışma ortamı sağlamak (Thomas ve Rozell, 2007)
- Disiplin uygulamalarını geliştirmek ve çalışanları bu konuda bilgilendirmek (Luna ve Chou, 2013)

Bu önlemler ile işe ilişkin örgütsel dedikodunun örgütsel yabancılaşma ile ilişkisinde ortaya çıkabilecek potansiyel olumsuz sonuçlarının azaltılması öngörülmüştür. Bu çalışmanın bulguları ve sunulan öneriler doğrultusunda literatüre, örgütlere ve topluma katkı sağlanması hedeflenmiştir.

KAYNAKÇA

- Abbas, A. A., Abd Hussein, A. A., & Khali, H. H. (2017). The effect of hostile work environment on organizational alienation: the mediation role of the relationship between the leader and followers. *Asian Social Science*, 13(2), 140.
- Abrahams, R. D. (1970). A performance-centred approach to gossip. *Man*, 5(2), 290-301.
- Agina, M. F., Khairy, H. A., Abdel Fatah, M. A., Manaa, Y. H., Abdallah, R. M., Aliane, N., & Al-Romeedy, B. S. (2023). Distributive Injustice and Work Disengagement in the Tourism and Hospitality Industry: Mediating Roles of the Workplace Negative Gossip and Organizational Cynicism. *Sustainability*, 15(20).
- Akyıldız, H. (1998). Bireysel ve toplumsal boyutlarıyla yabancılaşma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(3), 163-176.
- Alakaşlı, H. (2021). Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi (Kayıt No. 696281) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Arnold, R. M., & Razak, W. N. (1991). Overcoming Learned Helplessness: Managerial Strategies for the 1990s. *Journal of Employment Counseling*, 28(3), 99-106.

- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Journal of Aeronautics and Space Technologies*, 2(2), 59-67.
- Barefield, R. F. (1983). Self-esteem in the workplace. *Journal-American Water Works Association*, 75(12), 600-603.
- Bayındır, B. (2002). Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki (Kayıt No. 124673) [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Bektaş, M., & Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: Kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.
- Bektaş, M. (2019). Akademide dedikodu ve söylenti ağı üzerine nitel bir çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 1(1).
- Berkos, K. M. (2003). The effects of message direction and sex differences on the interpretation of workplace gossip. *Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College*.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Chicago U. Press.
- Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 1– 25.

- Branden, N. (1992). The power of self-esteem. Health Communications, Inc.
- Brockner J. (1988). Self-esteem at work: Research, theory and practice. Lexington, MA:D.C. Heath & Co.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). Bilimsel araştırma yöntemleri. (28. Bs.). Pegem Akademi.
- Carlock, C. J. (2013). Enhancing self esteem. Taylor & Francis.
- Carmines, E. G., & McIver, J. P. (1981). Analyzing models with unobserved variables. In G. W.Bohrnstedt & E. F. Borgatta (Eds.),Social movements: Current issues, 65-115.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. European Management Journal, 32(1), 24-36.
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis (2. Baskı). Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Coopersmith, S. (1965). The antecedents of self-esteem. Princeton.
- Cui, Y., Yang, T., Gao, H., Ren, L., Liu, N., Liu, X., & Zhang, Y. (2022). The relationship between ego depletion and work alienation in Chinese nurses: A network analysis. Frontiers in Psychology, 13, 915959.

- Çiçek, B., & Kaynak, İ. (2022). Örgüt İçi Rekabetin Örgütsel Kıskançlığa Etkisinde Öz Saygının Rolü: Sivil Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(1), 110-134.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). Adolesanlarda benlik saygısı. [Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Dalgın, T. (2016). Örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm. S. Taslak & B. Çiftci (Eds.), *Postmodern örgütlerde güncel davranışsal konular içinde* (s.267-284). Beta.
- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun sosyolojisi* (Kayıt No. 422456) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Demirer, T., Markus, G. & Özbudun, S. (2008). *Yabancılaşma ve... Ütopya* Yayınevi.
- Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., & Robins, R. W. (2011). Self-esteem: Enduring issues and controversies. *The Wiley-Blackwell handbook of individual differences*, 718-746.
- Dong R., Yu W., Ni S., Hu Q. (2022). Ageism and employee silence: the serial mediating roles of work alienation and organizational commitment. *Ethics & Behavior*. 9, 1–20.
- Dores Cruz, T. D., Nieper, A. S., Testori, M., Martinescu, E., & Beersma, B. (2021). An integrative definition and framework to study gossip. *Group & Organization Management*, 46(2), 252– 285.

- Elitok, U., & Atalay, S. (2023). Örgütsel Yabancılaşma. Y. Zengin & T. Moç (Eds.), Örgütsel Check-Up içinde (s.299-317). Gazi Kitabevi.
- Elitok, U., & Taş, K. (2023). Örgütsel Dedikodu. Y. Zengin & T. Moç (Eds.), Örgütsel Check-Up içinde (s.317-337). Gazi Kitabevi.
- Elma, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği) (Kayıt No. 205179) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi Arfor Taşıma Hizmetleri AŞ'de bir uygulama. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(13), 203-218.
- Eroğluer, K. (2020). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide iş zenginleştirmenin aracılık etkisi. OPUS International Journal of Society Researches, 15(21), 323-355.
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. Eğitim ve Bilim, 36(161).
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. Personnel Psychology, 63(3), 561-593.
- Field, A. (2009). Discovering statistics using SPSS third edition. Sage publications.

- Filosa, L., & Alessandri, G. (2023). Dynamics of global and organizational self-esteem at work. *Identity*, 23(1), 91-107.
- Fine, G. A., & Rosnow, R. L. (1978). Gossip, gossipers, gossiping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4(1), 161-168.
- Ford, J. K., MacCallum, R. C., & Tait, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel Psychology*, 39(2), 291-314.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78 – 99.
- Fromm, E. (1990). *Sağlıklı Toplum*. (Çev. Y. Salman, Z. Tanrısever). Payel Yayınları. 2. Basım, İstanbul.
- Georganta, K., Panagopoulou, E., & Montgomery, A. (2014). Talking behind their backs: Negative gossip and burnout in Hospitals. *Burnout Research*, 1(2), 76-81.
- Gholipour, A., Fakheri Kozekanan, S., & Zehtabi, M. (2011). Utilizing gossip as a strategy to construct organizational reality. *Business Strategy Series*, 12(2), 56-62.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.

Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group & Organization Management*, 35(2), 177-212.

Grosser, T.J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.

Gül, T. (2023). İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İşyeri Nezaketsizliğinin Aracı Etkisi ve Özsaygının Düzenleyici Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 2449-2464.

Güler, S.B., Minaslı, A.V., & Demiralay, T. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma davranışlarına etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(1), 209-222.

Günay, G. Y. (2017). The Relationship among perceived organizational support, Job satisfaction, and alienation: An Empirical Study on Academicians. *International Journal of Business and Social Science*, 8(1), 96-106.

Güney, S., Akalın, Ç., ve İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.

- Günsal, E. (2010). Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma (Kayıt No. 273842) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Gürbüz, S. (2019). AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi. Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüzöğlü Ekici, Y. (2019). Örgütlerde dedikodunun bireysel farklılıklar bağlamında incelenmesi (Kayıt No. 593429) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Hajda, J. (1961). Alienation and integration of student intellectuals. *American Sociological Review*, 26(5), 758-777.
- Han, B. (2020). Örgütsel Söylenti ve Dedikodu Yönetimi. Pegem Akademi.
- Han, B. ve Dağlı, A. (2018). Organizational gossip scale: validity and reliability study. *Electronic Turkish Studies*, 13(27), 829-846.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York: The Guilford Press.
- He, C., & Wei, H. (2022). Negative workplace gossip and turnover intention among Chinese rural preschool teachers: The mediation of ego depletion and the moderation of bianzhi. *Frontiers in Psychology*, 13.

- Hegel, F. (1986). *Tinin görüngübilimi*, (Çev: Aziz Yardımlı). İdea Yayınevi, İstanbul.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences In Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R. & Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *The Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-121.

- Indermill, K. (1992). Managing self-esteem in the workplace. *National Council on Self Esteem*, 6(3), 14.
- Irvine, D. P., & Blessing, M. B. (2019). Employee's perception on workplace gossip in the south african public sectors: the implication on job performance. *Journal of Management and Strategy*, 10, 48-56.
- Işık, M., & Çiçek, B. (2020). Planlı davranış teorisi perspektifinden girişimcilik niyeti üzerinde sosyal sermaye öz yeterlilik ve öz saygının rolü. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 15(1), 185-206.
- Jordan, C. H. (2018). Rosenberg self-esteem scale. Zeigler-Hill, V., Shackelford, T. (Eds.) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* içinde. Springer, Cham.
- Josephson, E., & Josephson, M. R. (1973). Alienation: Contemporary sociological approaches. *Alienation: Concept, term and meanings*, 163-181.
- Kanavel, W. (2019). *The Moderating Effect of Self-Esteem on the Relationship Between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behaviors* (Doctoral dissertation, San Jose State University).
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2012). Organization-based self-esteem scale – adaptation in an international context. *Journal of Business and Media Psychology*, 3(1), 13- 21.

Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119–138.

Karadağ, D., & Kaya, D. (2021). Örgütsel Dedikodu. M. Öztürk (Ed.), *Negatif Örgüt Psikolojisi içinde* (s.92-112). Eğitim Yayınevi.

Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler* (35. bs.). Nobel Akademik Yayıncılık.

Kayaalp, E., & Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.

Kelly, J. (1974). *Organizational Behavior: An Existential-System Approach*, Richard Irwin. Inc., New York, NY.

Khan, A., & Chaudhary, R. (2022). Gossip at work a model of narcissism, core self-evaluation and perceived organizational politics. *International Journal of Manpower*. 44(2), 197-213.

Khan, A. G., Li, Y., Akram, Z., & Akram, U. (2022). Why and how targets' negative workplace gossip exhort knowledge hiding? Shedding light on organizational justice. *Journal of Knowledge Management*, 27(5), 1458-1482.

- Kimmel, A.J. (2004) Rumors and rumor control. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın kökeni üstüne. Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, 12(6), 147-169.
- Kniffin, K. M., & Wilson, D. S. (2005). Utilities of gossip across organizational levels Multilevel selection, free-riders, and teams. Human Nature, 16, 278-292.
- Koçel, T. (2020). İşletme yöneticiliği: yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik, modern, çağdaş ve güncel yaklaşımlar (18. Bs). Beta.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. Journal of Applied Psychology, 54(1), 31–41.
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. The International Journal of Human Resource Management, 26(18), 2288-2307.
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. Academy of management review, 25(2), 428-438.
- Lee, H. M., Chou, M. J., & Wu, H. T. (2016). Effect of workplace negative gossip on preschool teachers' job performance: Coping strategies as

moderating variable. *International Journal of Academic Research and Reflection*, 4(6), 1-13.

Lo Presti, A., Törnroos, K., & Pluviano, S. (2020). "Because I am worth it and employable": A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at work. *Current Psychology*, 39, 1785-1797.

Luna, A., & Chou, S. Y. (2013). Drivers for workplace gossip: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 115.

Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562.

Massar, K., Buunk, A. P., & Rempt, S. (2012). Age differences in women's tendency to gossip are mediated by their mate value. *Personality and Individual Differences*, 52(1), 106–109.

Martinescu, E., Jansen, W., & Beersma, B. (2021). Negative gossip decreases targets' organizational citizenship behavior by decreasing social inclusion. A multi-method approach. *Group & Organization Management*, 46(3), 463-497.

McMullin, J. A., & Cairney, J. (2004). Self-esteem and the intersection of age, class, and gender. *Journal of aging studies*, 18(1), 75-90.

- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık (Kayıt No. 187444) [Yüksek lisans tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Michelson, G., & Mouly, S. (2000). Rumour and gossip in organisations: A conceptual study. *Management Decision*, 38(5), 339-346.
- Michelson, G., & Mouly, V. S. (2002). 'You didn't hear it from us but...': Towards an understanding of rumour and gossip in organisations. *Australian Journal of Management*, 27(1), 57-65.
- Michelson, G., & Suchitra Mouly, V. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications: An International Journal*, 9(3), 189-201.
- Middleton, R. (1963). Alienation, race, and education. *American Sociological Review*, 28(6), 973-977.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip the foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 35(2), 213-240.
- Mills, C.W. (1982). *Sosyolojik Muhayyile*. İ. Sezai (Ed.) *Sosyoloji Yazıları*.
- Mossholder, K. W., Bedeian, A. G., & Armenakis, A. (1981). Role perceptions, satisfaction, and performance: Moderating effects of self-esteem and organizational level. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(2), 224-234.

- Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and identity*, 2(2), 85-101.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand gossip in organizations. *Organization Studies*, 14(1), 23–36.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2. Bs.). New York: McGraw-Hill.
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The development of self-esteem. *Current Directions In Psychological science*, 23(5), 381-387.
- Ozankaya, Ö. (1975). *Temel toplumbilim terimleri sözlüğü*. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Örnek, A.Ş. & Aydın, Ş. (2008). *Kriz ve stres yönetimi*. Detay Yayıncılık. Ankara.
- Örücü, E., Gizlier, Ö., & Yılmaz, C. (2021). Örgütsel adaletin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi Belediye çalışanları üzerinde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 600-613.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.

Özler Ergun, N. D., & Dirican Özçınar, M. (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 291-310.

Paulhus, D. L. (1991). Measurement and Control of Response Bias. *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*, 17-59.

Pelham, B. W., & Swann, W. B. (1989). From self-conceptions to self-worth On the sources and structure of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 672–680.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B., & Cummings, L. L. (1993). Moderation by organization-based self-esteem of role condition-employee response relationships. *Academy of management journal*, 36(2), 271-288.

Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*, 30(5), 591-622.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem construct definition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.

Piyavhatkul, N., Aroonpongpaisal, S., Patjanasoonorn, N., Rongbuttsri, S., Maneeganondh, S., & Pimpanit, W. (2011). Validity and reliability of the rosenberg self-esteem scale-thai version as compared to the self-

esteem visual analog scale. *Journal of the Medical Association of Thailand, 94(7), 857.*

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology, 88(5), 879-903.*

Pyszczynski, T., Greenberg, J., Solomon, S., Arndt, J., & Schimel, J. (2004). Why do people need self-esteem? A theoretical and empirical review. *Psychological bulletin, 130(3), 435.*

Rahmah, R. (2021). The Relationship Between Organizational Commitment and Work Alienation: A Study on the Health Sector. *International Journal of Business and Economic Studies, 3, 112-123.*

Renn, R. W., & Prien, K. O. (1995). Employee Responses to Performance Feedback from the Task. *Group & Organization Management, 20(3), 337–354.*

Robbins, M. L., & Karan, A. (2020). Who gossips and how in everyday life?. *Social Psychological and Personality Science, 11(2), 185–195.*

Robbins, S. P. & Judge, T. (2013). İletişim. (Çev. A. Yalçın). *Örgütsel Davranış içinde (s.341-374). Nobel Akademik Yayıncılık.*

Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale. *Journal of Religion and Health.*

- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Rosenberg, M., Schooler, C., & Schoenbach, C. (1989). Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. *American sociological review*, 1004-1018.
- Rysman, A. (1977). How the "gossip" became a woman. *Journal of Communication*. 27(1), 176-180.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Sayers S. (2018). *Marx ve yabancılaşma*. (Çev. F. Sarı). Kor Yayıncılık. (Orijinal yayın tarihi 1955).
- Schein, S. (1994). Used and abused: gossip in medieval society. *Good gossip*, 139-153.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. Ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 52.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 783-791.

- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 171-184.
- Serçeoğlu, N., & Kaya, U. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 311-345.
- Sharpsteen, D. J. (1988). A motivational-emotional model of gossip. University of Denver.
- Shousha, N. M. (2020). Relationship between perceived workplace envy and job performance in Egypt: Moderating effect of self-esteem. *BPA-Applied Psychology Bulletin (Bollettino di Psicologia Applicata)*, 68(288).
- Shub, N., & Nevis, E. C. (1992). Gestalt therapy over time. *Gestalt therapy: Perspectives and applications*, 79-112.
- Simpson, C. K., & Boyle, D. (1975). Esteem construct generality and academic performance. *Educational and Psychological Measurement*, 35(4), 897-904.
- Statman, D. (2000). Humiliation, dignity and self-respect. *Philosophical Psychology*, 13(4), 523-540.
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2022). Workplace gossip an integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 1-24.

Şantaş, G., Akbolat, M., Sağlam, H. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Affetme Ve Örgütsel Dedikodunun İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (36), 131-148.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2008). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış (9. Bs). Eğitim Yayınevi.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (15), 569-587.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). Using Multivariate Statistics: Pearson New International Edition (6. Bs.) Essex: Pearson Education.

Tavia Cheng YL, Boey KW (2015) Structural Empowerment among Frontline Nurses in Hong Kong: A Study on the Moderating and Mediating Effect of Self-Esteem. Ann Nurs Pract 2(3).

TDK. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü, (2022). <http://www.tdk.gov.tr>. adresinden 05.02.2023 tarihinde erişilmiştir.

Tekgöz, A. (2013). Dedikodunun cinsiyeti: Kadın kimliğinin yeniden inşasında dedikodunun rolü (Kayıt No. 344608) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Tesser A. (2001). Self-Esteem. A. Tesser & N. Schwarz (Eds.), Blackwell handbook of social psychology: Intraindividual processes içinde (s.479-498) John Wiley & Sons.
- Tharenou, P., & Harker, P. (1984). Moderating influence of self-esteem on relationships between job complexity, performance, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 623–632.
- Thomas, S. A., & Rozell, E. J. (2007). Gossip and nurses: malady or remedy?. *The health care manager*, 26(2), 111-115.
- Tolan, B. (1981). Çağdaş toplumun bunalımı; anomi ve yabancılaşma. Aitia Yayını. Ankara.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 175-204.
- Tüzün Karahan, A. (2014). *Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Kayıt No. 365331) [Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Waddington, K. (2012). The management of gossip. *Gossip and Organizations*, 118-137.
- Wang, D., Niu, Z., Sun, C., Yu, P., Wang, X., Xue, Q., & Hu, Y. (2022). The relationship between positive workplace gossip and job satisfaction: The mediating role of job insecurity and organizational identity. *Frontiers in Psychology*, 13.

- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of applied psychology*, 83(3), 486.
- Yalçın, İ., & Koyuncu, S. C. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(1), 86-94.
- Ye, Y., Zhu, H., Deng, X., & Mu, Z. (2019). Negative workplace gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 159-168.
- Yeniçeri, Ö. (1991). Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetimde etkili bir araç olarak yönetime katılma ve bir uygulama. (Kayıt No. 13581) [Doktora lisans tezi, Erciyes Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yeniçeri, Ö. (2009). Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi. IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yıldırım, T. (2021). Yabancılaşma: Marx'ın Teorisine Bir Giriş, Dan Swain, çev. Hande T. Urbarlı, İstanbul, 2013, 108 s.
- Yu M, Yang S, Qiu T, Gao X and Wu H (2019) Moderating Role of Self-Esteem Between Perceived Organizational Support and Subjective Well-Being in Chinese Nurses: A Cross-Sectional Study. *Front. Psychol.* 10:2315.

Yüner, B. (2018). Örgüt temelli öz saygı ile duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 19(4), 777-799.

Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem Ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 107-126.

Zamary, Shannon. (May 2016). The Endless Pursuit for Self-Validation through Attainment: An Examination of Self-Esteem as a Moderator in the Relationship between Workaholism and Work Stress (Master's Thesis, East Carolina University). Retrieved from the Scholarship.

Zengin, Y., & Kaygın, E. (2016). Örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (56), 391-415.

Zengin, Y., & Moç, T. (Eds.). (2023). Örgütsel Check-Up. Gazi Kitabevi.

EK 2. ETİK KURUL İZNI



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu

Tarih: 15/09/2023 11:35
Ş sayı: E-66777842-300-00003074541



00003074541

Sayı : E-66777842-300-00003074541
Konu : Etik Kurul İzni (Dilara KARAALİ)

15/09/2023

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 25.08.2023 tarihli ve E-12908312-300-00003036827 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Dilara KARAALİ'nin Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR danışmanlığında hazırladığı "Örgütsel Dedikodu ve Öz Saygının Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun 12 Eylül 2023 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. İsmet KOÇ
Kurul Başkanı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: CAC3ECDA-DC2D-4D29-9D7A-33040780D651

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres:

Bilgi için: Çağla Handan GÜL

E-posta: Elektronik Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Bilgisayar İşletmeni

Telefon: Faks:

Telefon: 03123051008

Keş:

