



**ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE ÖRGÜTSEL SİNİZM
ARASINDAKİ İLİŞKİ
SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

Evren YANAR

**Yüksek Lisans Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Doç. Dr. Cem KAHYA
2022
(Her Hakkı Saklıdır)**

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ:
SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

(The Relationship Between Organizational Gossip and Organizational Cynicism: An
Application On Healthcare Workers)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Evren YANAR

Danışman: Doç. Dr. Cem KAHYA

Bayburt

Ocak, 2022

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Doç. Dr. Cem KAHYA danışmanlığında, 192208015 numaralı Evren YANAR tarafından hazırlanan “Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama” adlı bu çalışma 25/01/2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç Dr. Cem KAHYA

İmza:

Jüri Üyesi: Doç Dr. Ahmet İLHAN

İmza:

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi M. İhsan ÇUBUKÇU

İmza:

Bu tezin Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

.....

Doç. Dr. Fatih GÜRBÜZ

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak savunduğum “Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

25/02/2022

Evren YANAR

TEŞEKKÜR

Yapmış olduğum bu araştırma birçok kıymetli insanın desteği ve katkısı ile olgunlaşmıştır. Çalışmam boyunca her daim yanımda olan, tecrübesi ve mesleki birikimleriyle araştırmama ışık tutan, varlığıyla ve mütevaziliğiyle desteğini esirgemeyen danışman hocam değerli Doç. Dr. Cem KAHYA'ya sonsuz teşekkür ediyorum, şükranlarımı sunuyorum. Eğitim hayatım boyunca tüm benliğiyle yanımda olan değerli aile üyelerime, yüksek lisans yolculuğumda varlığıyla bana cesaret ve destek veren başta çok değerli dostum Cihat TAŞKESENLIOĞLU olmak üzere tüm gönül dostlarıma, veri toplama aşamasında destek olan tüm yardımsever mesai arkadaşlarıma en kalbi duygularıyla teşekkür ediyorum.

Evren YANAR

Erzurum, 2022

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Evren YANAR

Ocak 2022, 67 Sayfa

Bu tez çalışmasında iki kavram arasındaki ilişki üzerine odaklanılmıştır. Birincisi örgütsel dedikodu, ikincisi ise örgütsel sinizm kavramlarıdır. Örgütsel dedikodu, en az iki kişinin, ortamda bulunmayan üçüncü kişi hakkındaki, resmi olmayan konuşmaları olarak tanımlanmaktadır. Farklı bir ifade ile çalışanlar arasında, birilerini karalamaya yönelik yapılan konuşmalardır. Örgütsel sinizm ise; örgüt içerisinde bireyin isteklerinin karşılanmaması ve idareler tarafından verilen sözlerin yerine getirilmemesi durumunda, bireyde ortaya çıkan güvensizlik olarak tanımlanabilir. Bir başka ifadeyle örgütsel sinizm, kişilerin üyesi oldukları örgütlerde, ahlaki çerçevenin olmadığına olan inançları ve örgüt çıkarlarının ön planda tutulduğu yönündeki düşünceleridir.

Yapılan bu araştırmada temel amaç, örgütsel dedikodunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amacı doğrultusunda, Erzurum ili Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesi'nde görev yapan, toplam 324 akademik ve idari personel üzerinde bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasında, Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilmiş olan, Örgütsel Dedikodu Ölçeği ile Brandes, Dharwadkar, & Dean, (1999), tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmış ve elde edilen veriler SPSS 21 istatistik programı kullanılarak, analiz edilmiştir. Çalışmada istatistiksel yöntemler olarak, frekans analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, T – Testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizlerin sonucunda genel olarak örgütsel dedikodunun, örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Alt boyutları açısından değerlendirildiğinde ise, haberdar olma boyutunun, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. İlişkileri geliştirme boyutunun da yine bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Son olarak örgütsel zarar boyutu ile ilişkileri geliştirme boyutu arasında negatif yönlü, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm arasında ise pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dedikodu, örgütsel dedikodu, sinizm, örgütsel sinizm.

ABSTRACT

MASTER'S DEGREE THESIS

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL GOSSIP AND ORGANIZATIONAL CYNICISM: AN APPLICATION ON HEALTHCARE WORKERS

Evren YANAR

January 2022, 67 Page

In this thesis, the focus is on the relationship between the two concepts. The first is organizational gossip, and the second is the concept of organizational cynicism. Organizational gossip is defined as informal conversations by at least two people about a third person who is not present. In other words, they are conversations between employees aimed at defaming someone. Organizational cynicism; It can be defined as the distrust that arises in the individual in the event that the wishes of the individual are not met within the organization and the promises made by the administrations are not fulfilled. In other words, organizational cynicism is people's belief that there is no moral framework in the organizations they are members of and their thoughts that organizational interests are prioritized.

The main purpose of this research is to determine the effect of organizational gossip on organizational cynicism. In order to achieve this aim, a survey was conducted on a total of 324 academic and administrative personnel working in Erzurum Atatürk University Yakutiye Research Hospital. In the survey study, the Organizational Gossip Scale developed by Han and Dağlı (2018) and the Organizational Cynicism Scale developed by Brandes, Dharwadkar, & Dean, (1999) were used and the obtained data were analyzed using the SPSS 21 statistical program. Frequency analysis, explanatory factor analysis, correlation analysis, regression analysis, T-Test and one-way analysis of variance were used as statistical methods in the study.

As a result of the analysis, it was observed that organizational gossip had a significant and positive effect on organizational cynicism in general. When evaluated in terms of its sub-dimensions, it was determined that the dimension of awareness had a positive and significant effect on cognitive cynicism, affective cynicism and behavioral cynicism. It was also seen that the dimension of developing relationships had a positive and significant effect on cognitive cynicism, affective cynicism and behavioral cynicism. Finally, it has been determined that there is a negative relationship between organizational harm and developing relationships, and a positive relationship between cognitive cynicism, affective cynicism and behavioral cynicism.

Keywords: Gossip, organizational gossip, cynicism, organizational cynicism.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	x

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş	1
Araştırmanın Konusu ve Problemi	1
Araştırmanın Amacı.....	3

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve	4
Örgütsel Dedikodu	4
Örgüt Kavramı	4
Örgütsel İletişim	4
Formal (Resmi) iletişim.	5
İnformal (Resmi Olmayan) iletişim.	5
Dedikodu ve Söylenti Kavramları	6
Dedikodu ve Söylenti Arasındaki Farklar	8
Örgütsel Dedikodu Kavramı	8
Örgütsel Dedikodunun Boyutları.....	10
Haberdar olma boyutu.....	10
İlişkileri geliştirme boyutu.	11
Örgütsel zarar boyutu.	11
Örgütsel Dedikodunun Nedenleri	12

Örgütsel Dedikodunun Yönetilmesi	13
Örgütsel Dedikodunun Sonuçları.....	13
Örgütsel Sinizm	14
Sinizm Kavramı	14
Sinizmin Tarihi	15
Sinizm Türleri	16
Kişilik sinizmi kavramı.	16
Toplumsal (Kurumsal) sinizm kavramı.....	16
Çalışan (İşgören) sinizmi kavramı.	17
Mesleki (İş) sinizmi kavramı.....	17
Örgütsel değişim sinizmi kavramı.	18
Örgütsel Sinizm Kavramı	18
Örgütsel Sinizmin Boyutları	20
Bilişsel (İnanç) boyut.	20
Duyuşsal (Duygu) boyut.	20
Davranışsal (Davranış) boyut.....	21
Örgütsel Sinizmin Nedenleri	21
Kişisel nedenler.	22
Örgütsel nedenler.	24
Örgütsel Sinizmin Sonuçları	25

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama	27
Araştırmanın Amacı, Evreni ve Örneklemi	27
Araştırmanın Modeli ve Hipotezlerinin Geliştirilmesi	28
Araştırmanın Yöntemi	30
Veri Toplama Araçları ve Süreci	30
Örgütsel dedikodu ölçeği (ÖDÖ).	30
Örgütsel sinizm ölçeği (ÖSÖ).	31
Ölçeklere Ait Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	32
Bulgular	36

Verilerin Normal Dağılımına İlişkin Bulgular.....	37
Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	37
Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular	40
T – Testi ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular	44
Cinsiyet değişkenine ilişkin t- testi bulguları.....	45
Yaş değişkenine ilişkin anova testi bulguları.....	45
Medeni durum değişkenine ilişkin t- testi bulguları.....	46
Eğitim durumu değişkenine ilişkin anova testi bulguları.....	47
Görev süresi değişkenine ilişkin anova testi bulguları.....	48

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Sonuç.....	49
Öneriler	53
KAYNAKÇA.....	53
EKLER	64
Anket Formları.....	64
ÖZGEÇMİŞ	67

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örneklemin Demografik Dağılımları	27
Tablo 2. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	33
Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi	35
Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	37
Tablo 5. Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi Değerleri	37
Tablo 6. Örgütsel Sinizme İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları	41
Tablo 7. Alt Boyutlara İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulgular	42
Tablo 8. Hipotez Testlerine İlişkin Sonuçlar	44
Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine İlişkin T- Testi Analizi	45
Tablo 10. Yaş Değişkenine İlişkin Anova Analizi.....	45
Tablo 11. Medeni Durum Değişkenine İlişkin T- Testi Analizi	46
Tablo 12. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Anova Analizi.....	47
Tablo 13. Görev Süresi Değişkenine İlişkin Anova Analizi.....	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Dedikodu üçgeni	7
Şekil 2. Örgütsel sinizm nedenleri	21
Şekil 3. Araştırmanın modeli	28



KISALTMALAR

KMO	: Kaiser – Meyer – Olkin
LSD	: Least Significant Difference
ORT	: Ortalama
ÖDÖ	: Örgütsel Dedikodu Ölçeği
ÖSÖ	: Örgütsel Sinizm Ölçeği
STD	: Standart
vb	: ve benzeri
vd	: ve diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Araştırmanın Konusu ve Problemi

Bireyler, gündelik hayatta kişisel veya kişisel olmayan, tek başlarına çözüm bulamadıkları veya konuşma ihtiyacı hissettikleri, farklı düzeylerdeki bazı bilgileri (ekonomik, ailevi, ruhsal vb.) başkalarıyla paylaşmaya ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle farklı ortamlarda, farklı kişilerle iletişim kurarak, ihtiyaçlarını karşılama yoluna giderler. Bu gibi organize oluşumlar, tek başına çözülemeyen konuların, farklı fikirler ışığında hafiflemesini veya tamamen ortadan kalkmasını sağlayabilmektedir (Guirdham, 1995, s. 100). Bireylerin kişisel veya kişisel olmayan ihtiyaçlarını giderebilmeleri ve farklı kişilerle fikir alışverişinde bulunarak, ortak paydada amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için grup olarak hareket etme eylemleri, örgütsel yapıların oluşmasını sağlamaktadır (Solmaz, 2006, s. 100).

Örgütler, tek başına karşılanamayan birtakım ihtiyaçların karşılanması için maddi ve maddi olmayan olanakları paylaşarak, ortak amaçlarını gerçekleştirebilmek için birden fazla kişinin bir araya gelerek oluşturdukları, sosyal grup veya topluluklardır (Şahin, 2013, s. 65). Çeşitli imkanlar ve fikirlerin bir araya gelerek kolay ve hızlı bir şekilde istenilen hedefe ulaşılmasını sağlamak açısından, örgütsel yapıların önemi büyüktür (Kniffin, & Wilson, 2005, s. 278; Noon, & Delbridge, 1993, s. 22). Çünkü örgütler, toplumun bir parçası olmasının yanı sıra insanların çeşitli ihtiyaçlarının karşılanması açısından da gereklilik arz ederler (Özkalp, & Kirel, 2011, s. 1).

Örgütsel yapılarda iletişim formal veya informal iletişim olarak gerçekleşir. Formal iletişim, ast üst ilişkisinin hâkim olduğu, iletişimin resmi kanallarla yazılı olarak gerçekleştiği bir iletişim şekliyken, informal iletişim ise resmi kanallar dışında, dedikodu veya söylenti gibi yollarla ortaya çıkan, bir iletişim türüdür (Sarı, 2019, s.26). İnsanların bir araya geldiği her ortamda veya çalışma alanlarında, dedikodu kaçınılmaz bir olgudur (Gürbüz, 2019, s. 1). Bu ortamlar örgütsel olarak dedikodunun ortaya çıkmasını sağlamıştır. Herskovits (1937) dedikoduyu, kişinin kendi fikir ve düşüncelerini, bir gruba kabullendirmek istemesi olarak tanımlamıştır. Örgütsel dedikodu ise, örgüt içinde yapılması gereken hizmetlerin veya eylemlerin gerçekleştirilebilmesi için insanların bir araya gelmesi olarak tanım. Geçmişten

günümüze kadar süregelen bütün toplumlarda, kabul görmüş bir iletişim kanalı olarak hayatımızın her aşamasında var olan dedikodu, kişilere, gruplara ve topluluklara, olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilen bir iletişim aracıdır.

Örgütsel dedikodu yoluyla kurulan iletişim, kişiler arasında bağların gelişmesini ve bilgilerin, hızlı bir şekilde kolayca başka kitlelere ulaşmasını sağlamaktadır (Şahan, 2017, s.70). Bunun yanı sıra dedikodu, örgüt içinde gruplaşmalara ve dostlukların yok olmasına sebep olabilmektedir (Çalığışu, Öz, Göral, Bozoğlu, & Ateş, 2013, s. 443). Bu nedenle örgütsel dedikodunun, bireysel ve örgütsel boyutta faydalarının yanı sıra bireylerin örgüte ve örgüt elemanlarına zarar verebilme durumu da söz konusudur. Zarar verme boyutu kişilerde, örgüte karşı saldırganlık, güvensizlik ve sinizm gibi olumsuz tutum ve davranışların ortaya çıkmasına sebep olduğu gözlemlenmiştir.

Toplumsal problemler, bireylerde sinizmin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bireylerin, örgütün dürüstlükten uzak olduğuna, yönetimin adil davranmadığına ve örgüt içerisinde ahlaki kuralların olmadığına dair inançları ise örgütsel sinizmi ortaya çıkarmıştır (Anderson, & Bateman, 1997, s. 450). Örgütsel sinizm, bireylerin örgüte ve yöneticilere karşı sergiledikleri olumsuz davranışlar olarak nitelendirilir. Yapılan çalışmalar da bireyin sinik davranışlar sergilemesinin ve olumsuz duygulara sahip olmasının altında yatan, birden çok kişisel ve örgütsel nedenin olduğu tespit edilmiştir. Güvensizlik duygusu, kıskançlık, örgütsel adaletsizlik, örgüt içerisinde kişinin yok sayılması ve örgütsel dedikodu gibi nedenler, kişide örgüte ve arkadaşlarına karşı, sinizmin ortaya çıkmasına sebep olduğu görülmüştür (Özler, Atalay, & Şahin, 2010, s. 47).

Örgütsel sinizm bireylerde, üç boyutta ortaya çıkar. Birinci boyut, çalışanların örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançlarını temsil eden bilişsel sinizm boyutudur, ikinci boyutu kişilerin örgüte ve çalışanlara karşı hissettikleri olumsuz duyguları içeren duyusal sinizm boyutudur, üçüncü boyutu ise davranışsal sinizm boyutudur. Bireylerin kuruma, yöneticilere ve örgüte karşı sergiledikleri olumsuz tutumlar ve göstermiş oldukları tepkiler olarak ifade edilir. (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998, s. 345).

Sonuç olarak bu araştırmada, sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma, içinde bulundukları örgüte ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu veya olumsuz düşünce ve davranışlarına sebep olan, örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel dedikodunun bireylerde olumsuz davranışların oluşmasına, ilişkilerin zarar görmesine ve sinizm ortaya çıkmasına sebep olduğu görülmüştür.

Araştırmanın Amacı

Erzurum ilinde sağlık çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmada, çalışma ortamındaki etkin grupların sosyal iletişim ağı olan örgütsel dedikodunun örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve

Örgütsel Dedikodu

Çalışmanın bu kısmında örgütsel iletişim ve dedikodunun tanımı, kavramsal yapısı, benzer olgularla olan ilişkisi, boyutları ile örgütsel açıdan faydaları ve zararları ele alınmıştır.

Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı, birçok alanda farklı tanımlara sahip olsa da genel olarak tanımı; belirli bir amacı gerçekleştirebilmek için oluşturulan, planlanmış bir yapıya ve sürekliliğe sahip olan toplumsal ilişki biçimidir. Başka bir ifadeyle, tek başına karşılanması mümkün olmayan birtakım ihtiyaçlar ve müşterek amaçlar için maddi, manevi güç, beceri, kapasite ve bilgi gibi bütün kaynakları, bir sistem dâhilinde koordineli olarak paylaşan bireylerin bir araya gelmesiyle oluşan, etkin bir sosyal topluluk olarak tanımlanmaktadır (Karcıoğlu, 2001, s. 266).

Örgütsel İletişim

Örgütler ancak, ekip olarak hem iç, hem de dış çevre ile etkin iletişim sağlamaları halinde başarılı olabilirler (Demirtaş, 2010, s. 413). İletişim, kişiler arası anlaşmayı sağlayan bir döngüdür. Genel bir ifade ile iletişim; iki veya daha fazla kişi arasında, çeşitli iletişim kanalları aracılığıyla (dedikodu, söylenti vb.) iletilmesi gereken bütün ifadelerin farklı bireylere veya gruplara aktarılması olarak tanımlanabilir (Elmas, 2017 s. 15).

Örgütler günümüzde birbirleriyle kıyasıya rekabet halindedirler. Örgüt olarak ön plana çıkabilmek ve başarılı olabilmek için, sadece örgüt içinde değil, örgüt dışındaki ortamında şartlarına uygun hareket etmek, onlarla ortak fikirlere sahip olmak ve faaliyet alanlarında yapılan organizasyonlara katılarak, sağlıklı bilgi akışını elde etmek, ancak başarılı bir örgütsel iletişimle sağlanabilir. Bu açıdan örgütlerde iletişimin önemi her geçen gün daha fazla artmaktadır (Karaçor, & Şahin, s. 100).

Örgütsel iletişim, yapısal açıdan formal (resmi - biçimsel) ve informal (resmi olmayan – gayri resmi) iletişim olmak üzere iki alt başlıkta sınıflandırılmıştır (Çağlar, & Kılıç 2011, s. 68).

Formal (Resmi) iletişim.

Örgütlerde iletişim formal ve informal iletişim olarak iki farklı şekilde karşımıza çıkar. Formal, kelime anlamı olarak dilimizde “resmi”, “biçimsel” gibi farklı şekillerde ifade edilebilir. Formal iletişim; farklı kademelere sahip kişiler arasında, belirli sınırlar çerçevesinde, yetkili kişiler tarafından, elde edilen bilgilerin, örgüt içerisinde yönlendirilmesi olarak tanımlanabilir (Sarı, 2019, s.26)

Biçimsel oluşumlar, yetkili kişiler tarafından, grup içi etkinliği artırmak ve belirlenen hedeflere ulaşabilmek için özel olarak oluşturulmuşlardır. Oluşumunu tamamlamış olan gruplarda iletişim, hiyerarşik bir yapıya sahiptir ve ilişkiler, yazılı bir şekilde şahıslara bildirilir. Bu sayede üyeler arasındaki görev dağılımları belirlenerek, örgütsel organizasyon şeması yapılandırılmış olur (Çağlar, & Kılıç, 2011, s. 68).

Certo (1989), formal iletişimi; dikey, yatay ve çapraz iletişim olarak üç grupta sınıflandırdığını belirtmiştir (Bektaş, 2014, s.91). Dikey iletişim, örgütlerde hiyerarşinin hâkim olduğu iletişim biçimidir. Astların ve üstlerin zaman zaman birbirleriyle olan iletişimidir. Yatay İletişim, eşit şartlara ve kademelere sahip olanlar arasında kurulan iletişimdir ve bu kişiler arasında hiyerarşi yoktur (Bektaş, & Erdem, 2015, s.127) Çapraz iletişim ise, farklı bölümler ve farklı kademlerdeki kişiler arasında kurulan hiyerarşiye dayalı iletişimdir (Kaya, 2007, s.98)

İnformal (Resmi olmayan) iletişim.

İngilizcede “formal” sözcüğünün aksi olan “informal” sözcüğü Latince “forma” sözcüğünden türemiştir. Türkiye’de yönetim literatürüne kazandırılan informal terimi Mihçioğlu tarafından ilk olarak, “*Sözcüklerin Öyküsü*” adlı eserinde kullanılmıştır (Bektaş, 2014, s.91).

Örgütlerin iletişim aşaması sadece resmi iletişim olarak değil, aynı zamanda bilginin doğal iletişim kanallarıyla, grup içerisinde dedikodu ve söylenti yoluyla da yayılmasını sağlar (Erol, & Akyüz, s.150). Örgüt içinde plansız olarak gerçekleşen bu iletişim biçimi, “İnformal iletişim” olarak adlandırılmıştır. İnfomal, Türkçede kelime anlamı olarak, “biçimsel olmayan”, “gayri resmi” ve “plansız” gibi farklı biçimlerde kullanılmaktadır (Şahan, 2017, s.70).

Gayri resmi olan bu iletişim biçiminin resmi iletişimden farkı, örgüt üyelerinin grup içi ve grup dışı, sosyal ilişkiler geliştirmek amacıyla, formal ilkelerden bağımsız, bireylerin kendi istekleri sonucunda plansız olarak gerçekleşen, kişiler ve gruplar arası iletişimdir (Ünal-Çolak, 2012, s.159). Bu açıdan değerlendirilecek olursa informal iletişim, ekip içi sosyal ilişkileri üst seviyelerde tutabilen bir iletişim biçimidir (Uğurlu, 2014, s.87).

Örgüt üyeleri, formal iletişim kanallarını kullanarak, örgütsel faaliyetleri ve örgüt içinde, kendilerini doğrudan ilgilendiren önemli bilgilere ulaşamadıkları zaman;

- a- Dedikodu veya söylenti aracılığıyla örgüte dâhil olmak
- b- Ulaşamadıkları bilgileri toplamak
- c- İçinde bulundukları çaresizliği azaltmak için informal iletişim kanalına başvururlar.

Amerika`da yapılan bir araştırmaya göre, “örgüt üyelerinin %63’ü örgütleriyle alakalı bilgilerin büyük bir kısmını, yemek veya kahve aralarında, diğer örgüt elemanlarıyla kurdukları iletişim yoluyla elde ettiklerini saptamışlardır (Harris, & Nelson, 2009, s. 194).

Dedikodu ve Söylenti Kavramları

Global bir olgu olan dedikodu ve söylenti, iletişim sürecinin informal boyutunu oluşturur. Gündelik hayatımızın içerisinde, sinir, hüzn, sevinç ve mutluluk gibi birçok duyguyu aynı anda yaşayabildiğimiz, farklı kültürlerin ve fikirlerin bir arada, ortak noktada bulunduğu sosyal ortamlardır. İnformal ortamlarda buluşan bireyler ve gruplar arası bilgi akışı, kulaktan kulağa aktarım yoluyla elde edilir. Bu süreçte farkında olmadan çok değişik çeşitli bilgiler elde edilebilir (Solmaz, 2006, s.564).

Dedikodu, İngilizcede “gossip”; başka insanlarla alakalı, doğruluğu kesin olamayan, rahat, sıradan ve basit konuşmalar olarak yer alır. Türkçe literatürde ise, kişilerin arkasından konuşmak, çekiştirmek, gıybet etmek anlamlarında kullanılır (Han, 2019). Dedikodu, ortamda hazır bulunanların, bulunmayan kişiler hakkındaki olumlu yada olumsuz konuşmalarıdır (Solmaz, 2004, s.37). Dedikoduda değişik rollerde oynayan çeşitli figüranlar bulunur. Bergmann’ın bu figüranları ortaya koyduğu dedikodu üçgeninde, dedikoduya maruz kalan, dedikoduyu başlatan ve dedikoduya ortak olan gibi roller yer alır.



Şekil 1. Dedikodu üçgeni, (Polat, 2014).

Bu süreçte, etkin rolü üstlenen karakter dedikoduyu başlatan olurken, üçgenin diğer karakterleri pasif olarak görev yaparlar. Bu döngüde en pasif figüran olan dedikoduya maruz kalan kişi, dedikodunun yapıldığı ortamda bulunmaz; ancak bu kişinin de dedikoduya dahil olduğu ortamlar söz konusudur. Örneğin, suçlamaya yönelik bir dedikodu ortamında, bu üç karakter de bulunabilir (Polat, 2014). Buradan yola çıkarak, dedikodu sürecinde ön planda olan iki karakter dikkat çekiyor. Birincisi, dedikoduyu ilk başlatan ve başkalarının duymasını sağlayan kişilere, aktif dedikoducu, dedikoduya katılmayarak, sadece dinleyici rolü üstlenen kişilere de pasif dedikoducu adı verilmiştir (Bektaş, & Erdem, 2015, s. 128).

Söylenti insan hayatının bir parçasıdır. İnsanların birbirleriyle olan ilişkilerinde, söylenti önemli rol oynar. Belirsizlik ortamında, resmi nitelik taşımayan bilgiler içerir, hızlı ve kontrol edilemez bir şekilde kısa sürede büyük kitlelere ulaşır (George, & Jones, 2007, s. 476). Söylentiye dair tarihi çalışmalar, çok eskilere dayanan savaş zamanlarında, orduyla halk arasında eksik bilgi akışının korku ve endişeye yol açtığı, bu sebeple moral ve motivasyonun olumsuz yönde etkilendiği, gerçek dışı konuşmalar olarak sınıflandırılmıştır (Difonzo, & Bordia, 2007, s. 13).

Söylenti gerçekliği kanıtlanamayan, insanlar arasında fısıltı yoluyla dolaşan hayali ifadelerdir (Kimmel, 2004). Bir başka ifadeyle söylenti, kişiler arasından sözlü olarak veya sanal iletişim kanalları aracılığıyla kanıta dayalı bilgi içermeyen ve kaynağı olamayan gerçek dışı ifadelerdir (Fearn-Banks, 2007).

Söylentiler içsel söylentiler ve dışsal söylentiler olmak üzere iki alanda sınıflandırılabilir. İçsel söylentiler; kurum içi personeli, hizmet sağlayıcıları ve satıcıları ilgilendiren konuları kapsarken dışsal söylentiler ise; müşterileri, yayın organlarını, yatırımcıları ve bunların ilgi alanı olan konuları kapsamaktadır (Difonzo, & Bordia, 2000, s. 176).

Dedikodu ve Söylenti Arasındaki Farklar

Dedikodu ve söylenti, informal iletişimin bir parçası ve genel çerçevede aynı terimler olarak birbirlerini temsil etseler de bu iki kavramı birbirinden ayıran, farklı yönlerinin de olduğu bilinmektedir. İletişim aşamasında bu iki kavram arasında ayırım yapmak zorlayıcı olabilmektedir. Bunun sebebi, her ikisinde de elde edilen bilgi kaynağının başka şahıslar olmasıdır (Himmetoğlu, Ayduğ, & Bayrak, 2018).

Dedikodu ve söylenti kavramlarını birbirinden farklı kılan en önemli özelliklerden biri işlevleridir. Söylenti, insanların belirsizliğin olduğu bir ortamda tehditlere karşı hazırlıklı olmalarına yardım ederken, dedikodu ise, sosyal toplulukların oluşmasını ve sürekliliğini sağlar (DiFonzo, & Bordia, 2007, s. 22).

Dedikodu örgüt üyeleri arasında karşılıklı olarak gerçekleşir, söylenti ise, daha geniş kitleler arasında, ağızdan ağıza iletişim yoluyla yayılan, doğruluğu veya yanlışlığı ispatlanamayan bilgileri içerir (Stewart, & Strathern, 2004, 38).

Dedikodu, şahısların kişisel hayatlarını içerir, söylentinin ise, geniş kitlelere yayılımı hızlıdır, kontrol edilmesi güçtür ve hayali bilgilerden oluşur (Mlambo, & Zimunya, 2016, s. 147). Başka bir ifadeyle dedikodu, birbirini tanıyan kişiler arasında geçen bir ilişkidir, söylenti ise alanı geniştir, hedefi ve kaynağı belli değildir (Solmaz, 2016, s. 292).

Dedikodu ile söylentiye birbirinden ayıran en önemli fark, dedikodu, yalnızca insanlar hakkındaki bilgileri içerir, söylenti ise her türlü resmi olmayan iletişimi kapsamaktadır (Han, 2019, s. 96).

Örgütsel Dedikodu Kavramı

Örgütlerde, formal iletişimle birlikte dedikodu gibi informal iletişim de oldukça yaygındır. Örgütlerde dedikodu, grup üyelerinin kişisel duygularını tatmin ettikleri bir iletişim aracı olmasının yanında, örgüt ve çalışanlar hakkındaki gerekli bilgilerin elde edilmesini de sağlar. (Eroğlu, 2005, s. 204). Kurum çalışanlarının, mesai arkadaşları, yöneticiler veya herhangi birileri hakkındaki olumsuz ifadeleri örgütsel dedikodu olarak adlandırılır (Solmaz, 2006, s. 566).

Toplumsal iletişim kanallarından, geçmişe eskiye dayanan dedikodu, bireysel ve kurumsal iletişimi, negatif yönde etkileyen bir araç olarak değerlendirilir (Akduru, & Semerciöz, 2017; Eroğlu, 2005, s. 106). Çünkü dedikodu, örgüt üyeleri ve çalışanlar arasında, yanlış anlaşılmalara sebep olabileceği gibi, kişiler arasında da küskünlük ve kırgınlıkların ortaya çıkmasına olanak tanır. Bu gibi olumsuz davranışlar, örgütlerin belirlenen amaca

ulaşmalarına engel olur ve çalışanların motivasyonunun azalmasına sebep olur (Artaç, 2017; Grosser, Lopez-Kidwell, & Labianca, 2010, s. 177).

Dedikodu zerine yapılan araştırmalarda genel olarak, dedikodunun kişiSEL ve sosyal yararları ele alınmaktadır. Antropologlara göre dedikodu, örgüt ve kurum çıkarlarının korunmasına katkı sağlayan bir araçtır (Gluckman, 1963, s. 307; Haviland, 1977, s. 34). Psikologlar açısından dedikodu, bireysel çıkarların ön planda tutulduğu bir eylem olarak tanımlanmaktadır (McAndrew, & Milenkovic, 2002, s. 1064). Yönetim alanındaki araştırmacılar ise dedikoduyu, bu iki çıkar ilişkisi arasındaki denge aracı olarak değerlendirmekte ve dedikodunun örgüt performansı üzerindeki etkilerini sorgulamaktadırlar (Kniffin, & Wilson, 2005, s. 278; Glover, 2001, s. 297; Prietula, 2001, s. 144).

Dedikodu çeşitli bilim dallarındaki araştırmaların öznesi olmuştur. Noon ve Delbridge, (1993) ilk defa dedikodu kavramını farklı bilim dallarından bağımsız olarak örgütsel boyutta dile getirmişlerdir ve örgütün sosyal faaliyet alanlarına, sadece olumsuz anlamda değil, olumlu anlamda da katkı sağlayacağını ileri sürmüşlerdir (Noon, & Delbridge, 1993, s. 22).

Toplumsal hayatta önemli bir konuma sahip olan dedikodu, örgütsel hayatında iletişim anlamında temelini oluşturmaktadır. Örgütsel ilişkilerin informal iletişim kanalını oluşturan dedikodu, örgüt içi ve örgüt dışı bilgilerin, kısa sürede elde edilmesini ve yayılmasını sağlayan önemli bir iletişim aracıdır. Çalışma ortamında dedikodu, iki alanda yoğunlaşır. Birincisi kişilerin çalışma ortamındaki performansları, yetkinlikleri fedakarlıkları ve iş ahlakı gibi konuları içermektedir. İkincisi ise, iş ile bağlantısı olmayan özel hayatlarını içeren konuları (maddi durum, aile yaşantısı, kişiSEL sorunları vb.) kapsamaktadır (Kuo, Chang, Quinton, Lu, & Lee, 2015). Ayrıca alışma hayatında, kişiler arasındaki ücret farklılıkları, adaletsiz görevde yükselme ve görev dağılımları gibi olumsuz durumlarında, çalışanlar arasında dedikodunun ortaya çıkmasında ve yayılmasında önemli rolü vardır (Erol, & Akyüz, 2015, s. 156). Çalışanlar arasında ortaya çıkan olumsuz dedikodu ve söylentilerin çalışma ortamında kaosa sebep olmaması için, yöneticilerin dedikoduya konu olan kişiler hakkında, tarafları tatmin edici ve kanıta dayalı açıklama yapmaları gerekmektedir (Danış, 2015).

Örgütsel dedikodu sosyal gruplar arasında önemli bir yere sahiptir. Toplumda genel olarak hoş olmayan davranışlar olarak değerlendirilen dedikodu, yapısal olarak olumlu ve olumsuz nitelikleri içerir (Solove, 2007, s. 63). Bu nedenle dedikodu, kişilere ve örgütlere zarar veren bir eylem olmasının yanı sıra yarar sağlayan gerekli bir olgu olarak da kabul edilmektedir (Tekgöz, 2013). Aynı zamanda örgütsel dedikodu, insanların sosyal ağlardaki diğer insanlardan haberdar olmalarını sağlayarak, onlarla yakın ilişkiler kurmalarına yardım eder ve kendilerinin bir arkadaş ya da iş arkadaşı olarak arzu edilebilecek niteliklere sahip

olduklarını gösterilmelerini de sağlar (Difonzo, & Bordia, 2007, s. 20). Yani dedikodu, paylaşma özelliğinden dolayı örgütsel iletişimde, üretken ve yaratıcı bir davranış biçimi olarak da kabul edilebilir.

Dedikodu, örgütsel ve kişisel çıkarlara fayda sağlayabildiği gibi örgütsel yapıya ve kişilere de zarar verebilir (Dicle, 1974, s. 68). Formal iletişimin etkin olmadığı çalışma ortamlarında, kulaktan kulağa yayılan ve gerçeklikten uzaklaşarak değişikliğe uğrayan yanlış bilgiler, örgüt içi iletişim ve çalışma ortamı açısından tehlikeli boyutlara ulaşabilir, örgüt içerisinde de gruplaşmalara sebep olur. Böyle ortamlarda örgüt yöneticilerine olan güven azalır, örgüt içi bölünmeler artar ve dedikodunun asıl iletişim biçimi olmasına yol açar (Koçel, 2011, s. 403).

Örgütsel Dedikodunun Boyutları

Örgütsel dedikodunun boyutları; haberdar olma, sosyal ilişkileri geliştirme ve örgüte zarar verme gibi alt başlıklar altında incelenebilir (Han, & Dağlı, 2018).

Haberdar olma boyutu.

Dedikodu, kişiler arasında bilginin yayılmasını sağlayan önemli bir iletişim ağıdır (Houmanfar, & Johnson, 2004, s. 118). Dedikodunun; örgüt elemanları için bilgi toplama (Grosser, Lopez-Kidwell, & Labianca, 2010, s. 186), bireyler için bilgi paylaşımı yapma (Berkos, 2003), kurum çalışanları arasında ise iletilen mesajların çabucak ulaşmasını sağlama (Thomas, & Rozell, 2007: 112), gibi işlevleri vardır. Bu bağlamda kişiler, bir durum veya konu hakkında bilgi sahibi olmak ve bu bilgileri başkalarına aktarmak için informal süreç olan dedikoduyu kullanırlar (Noon, & Delbridge, 1993, s. 25). Bazen ulaşılması güç olan bilgilere dedikodu aracılığıyla ulaşılabilir (Michelson, & Mouly, 2004, s. 195).

Dedikodu, örgüte yeni katılan kişilerin, örgütün sosyal faaliyet alanına kabul edilebilmek için yapması gerekenler hakkında önemli bilgilere ulaşmasını sağlar (Gabriels, & Backer, 2016, s. 685). Çevremizdeki kişiler, çalışma arkadaşlarımız ve hatta aile bireylerimiz hakkında bilmediğimiz birçok şey olabilir. Başkalarının yaşantıları ve kişilikleri hakkındaki bilgilere dedikodu yoluyla ulaşabiliriz. (Solove, 2007, s. 64). Bu sayede çalışanlar örgüt içerisinde resmi iletişim kanallarıyla ulaşamadıkları bilgilere veya haberdar olmadıkları konulara, gayri resmi iletişim yoluyla ulaşma imkanına sahip olurlar (Leblebici, Yıldız, & Karasoy, 2009, s. 570).

İlişkileri geliştirme boyutu.

Dedikodu, iletişim alanında yaygın olan bir sosyal davranış biçimidir ve toplumlarda yaygın olmasının nedeni, sosyal etkileşimle alakalıdır (Brondino, Fusar-Poli, & Politi, 2016, s. 218). Dedikodunun sosyal alanlarda, örgütlerin birlik ve beraberlik içinde olmalarını sağlamak, ahlaki değerlerini korumak, rekabet alanlarını kontrol altında tutmak (Gluckman, 1963, s. 308), örgüt içi kurallar koymak, kural dışı davranışları cezalandırmak, örgüt itibarını koruyabilmek için sosyal iletişimi güçlendirmek (Brondino, vd. 2016, s. 218), örgüte hizmet edenlerin organize olmasını sağlamak gibi birçok temel işlevi vardır. Böylece dedikodu, örgütün yararını ön planda tutan, grup içi disiplini ve örgüt itibarını koruyan bir iletişim biçimi olarak sınıflandırılır (Kniffin, & Wilson, 2005, s. 280).

Dedikodu, bireylerin bulundukları sosyal ortamları tanımalarını sağlayan (Noon & Delbridge, 1993, s. 26), grupların oluşmasını kolaylaştıran, aktif bilginin paylaşıldığı sosyal bir iletişim kanalıdır (Savarimuthu, 2013, s. 419). Örgüt üyelerinin bir araya geldikleri muhabbet ortamlarında sıkça karşılaşılan dedikodu, kişilerin birbirleriyle yakınlaşmalarını ve sosyalleşmelerini sağlar (Çalığışu, vd. 2013, s. 442). Dedikodu, gruba dahil olanlarla grubun dışında kalanları belirleyen bir sınırdır. Örgütsel faaliyetlerin, örgüt elemanlarıyla paylaşılması, bireylerin kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmelerini sağlar. Örgüt içinde oluşan aidiyet duygusu, dostluk ve sadakatin güçlenmesini kolaylaştırır (Difonzo, & Bordia, 2007, s. 20).

Örgütsel zarar boyutu.

Dedikodu, örgüte dahil olan kişilerin, örgütsel faaliyetlere zarar verebilecek davranışlar sergilemelerine de sebep olabilir. Bireyler şahsi menfaatleri doğrultusunda, zararlı dedikodular ortaya atabilirler. Böyle ortamlarda dedikodunun kaynağının belirlenmesi ve müdahale edilmesi zordur. Bu sebeple dedikodu bazen, fiziksel şiddetten daha tehlikeli ve zararlı boyutlara ulaşabilir (Kieffer, 2013, s. 91).

Dedikodu ortamındaki konuşmaların gerçek bilgidен uzak söylemler içermesi, örgüt çalışanlarının moral ve motivasyonlarının bozulmasına ve örgüte hizmet etme isteklerinin azalmasına sebep olmaktadır (Michelson, & Mouly, 2004, s. 196). Ayrıca bireyleri örgüt içinde küçük düşürmek ve toplumsal itibarlarını zedelemek (Kurland, & Pelled, 2000: 432) gibi olumsuz davranışlar içermesi nedeniyle dedikodu, literatürde örgütsel açıdan tehlikeli ve zararlı bir faaliyet olarak görülmektedir (Arabacı, Sünkür, & Şimşek, 2012, s. 187).

Dedikodu, örgüt içinde gruplaşmalara, karşılıklı çatışmalara ve hatta çalışanların işten ayrılmalarına da neden olmaktadır (Grosser, Lopez-Kidwell, & Labianca, 2010, s. 178).

Örgütsel Dedikodunun Nedenleri

Örgüt içerisinde dedikodu yapmanın kişisel ve örgütsel boyutta birçok nedeni vardır. Bu nedenler aşağıda belirtildiği gibidir (Palatnik, & Bob, 2002).

- Kişilerin, kendi yaşantılarını, başkalarıyla karşılaştırarak psikolojik olarak rahatlamak istemeleri,
- Kişilerin, dedikodu ortamında, dikkatleri kendilerine çekme arzuları,
- Kişilerin, dedikoduya eğlence boyutunda yaklaşmaları,
- Kişilerin, mevcut ortamlarındaki resmi konuşmalardan sıkılarak, dedikodu yoluyla rahatlamak istemeleri,
- Toplumsal olarak dedikodunun temel iletişim kanalı olarak kabul edilmesi gibi durumlar dedikoduya neden olmaktadır.

Örgütsel dedikodu, çalışanlar arasında etkin iletişimin temelini oluşturmaktadır. Yönetimsel, örgütsel ve kişisel sebepler, çalışanlar arasında dedikoduya neden olmaktadır. Yalçınsoy (2019), iş hayatında örgütsel olarak dedikodunun nedenlerini aşağıdaki 5 ana başlıkta ifade etmiştir.

- Resmi iletişim kanallarının, kurum çalışanlarını tatmin edememesinden kaynaklanan *iletişim eksikliği*,
- Hiyerarşinin hâkim olduğu örgütsel yapılarda, üstlerin astlarına ve diğer çalışanlara, örgüt içinde alınan kararlar hakkında eksik bilgi vermelerinden veya hiç bilgi vermemelerinden kaynaklanan, *kapalı yönetim tarzı*,
- Tecrübesiz yöneticilerin, örgüt üzerindeki hakimiyetlerini kaybetmeleri ve bu durumun örgüt içinde gruplaşmalara yol açmasından kaynaklanan *yönetim yetersizliği*,
- Mesai saatlerinde boş kalan çalışanların dedikoduya yönelmelerinden kaynaklanan, *boş zamanları değerlendirme*,
- Çalışma ortamında, bulundukları konumlarda kendilerini güvende hissetmeyen çalışanların, dedikodu ortamı oluşturarak, korunma ihtiyacı hissetmelerinden kaynaklanan, *dedikoducu çalışanların varlığı* olarak sınıflandırmıştır (Yalçınsoy, 2019, s. 103).

Örgütsel Dedikodunun Yönetilmesi

Örgütlerde dedikodu, doğru yönetilmediği zaman örgütsel yapıyı bozabilir (Michelson, & Mouly, 2000, s. 339). Örgütsel yapıyı koruyabilmek için yöneticilerin, informal iletişim kanallarını kontrollü bir şekilde yönetebilmesi ve örgütün yararlarını ön planda tutacak önlemleri alması gerekmektedir. Dedikodu, iyi kontrol edildiği zaman örgüt içi etkileşimi artırır ve örgüt elemanlarının motivasyonunu yükseltir (Atak, 2005, s. 59).

Örgütler, sosyal oluşumlar oldukları için yöneticilerin, örgütleri bu sürecin dışında bırakmaları veya engellemeleri mümkün değildir. Bu nedenle bireylerde dedikoduya karşı oluşan negatif düşüncelerin yöneticiler tarafından pozitif bir eylem olarak gösterilmesi ve bu durumun örgütlerin yararına kullanılması gerekmektedir (Bektaş, & Erdem, 2015, s. 131).

Esposito, ve Rosnow (1983), kurumsal söylentiler adlı çalışmalarında, örgüt ortamına olumsuz yönde etki eden dedikoduların önlenmesine karşı yapılabilecek en etkili eylemin, örgüt içindeki ve örgüt dışındaki dedikodu ortamlarının oluşmasını engellemek olduğunu savunmuşlardır. Onlar örgüt içindeki ve örgüt dışındaki ortamlarda ortaya atılan söylenti ve dedikoduları ortadan kaldırabilmek veya kontrol altına alabilmek için farklı çözüm yolları sunmuşlardır ve bunun için dört ana strateji tespit etmişlerdir. Bu stratejiler; *çalışanları değiştirmek, grup üyelerini örgütsel kararlar ve faaliyetler hakkında sürekli haberdar etmek, ortaya atılan dedikoduları dikkate almak ve dedikoduları zamanında kontrol altına alarak çalışanları dedikodular konusunda şeffaf bir şekilde aydınlatmaktır*. Rivero (2013) ise yapmış olduğu araştırmasında söylenti ve dedikoduyla mücadele edebilmek için; *sağlıklı bilgiler edinmek, ortaya atılan dedikodulara ilişkin doğru bilgilerin yayılmasını planlamak ve bu plan doğrultusunda harekete geçmek* gibi önerilerde bulunmuştur (Rivero, 2013, s. 52).

Örgütsel Dedikodunun Sonuçları

Dedikodu kimi zaman insanların kırıldığı, üzüldüğü, yıprandığı bir süreç olabiliyor. Başarı seviyesi yüksek olan örgütleri, başarısız yapan en önemli faktör dedikodu olabilir. Dedikodu sadece çalışanlara değil, kurum dışına yayıldığı zaman işletmeye de zarar verebilmektedir (Bray, 2005)

Gelişen teknolojiyle paralel olarak iletişim teknolojisi de gelişmiş ve hız kazanmıştır. Bu gelişmeler dedikodunun da yayılmasını hızlandırmıştır. Günümüzde bilgiler kısa sürede hızlı bir şekilde yayılmaktadır (Arabacı, Sünkür, & Şimşek, 2012, s. 177). Tahmin edilenden hızlı ve etkili olarak yayılan dedikoduların örgütsel açıdan sonuçları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Çalışma ortamında verimlilik azalır,
- Örgütsel olarak başarıyı düşürür,
- Çalışanlarda moral, motivasyon ve güven kaybı oluşturur,
- Yayılan bilgilerin eksik veya yanlış oluşu çalışanlarda strese ve kaygıya sebep olur,
- Çalışma ortamındaki iletişimi etkiler,
- Çalışanların işten ayrılmasına sebep olabilir,
- Dedikoduya maruz kalan kişinin itibarını yok edebilir,
- Hiyerarşinin bozulmasına ve kurumda ciddiyetsizliğe yol açabilir,
- Örgüt içi dışlanmalara neden olabilir,
- Örgüt için önemli olan gizli bilgilerin dışarıya sızmasına neden olabilir,
- Örgüt elemanları tarafından intikam aracı olarak kullanılabilir,
- Örgüt içindeki rekabet ortamında kişilerin birbirine zarar vermesine neden olabilir,
- Örgüt elemanları arasında oluşan güvensizlik ortamı, karşılıklı çatışmalara sebep olabilir,
- Örgüt içi bölünmelere sebep olabilir.

Örgütler açısından işyerinde dedikodu kontrol edilemezse, yukarıda sayılanlar gibi ve birçok benzer problemle karşı karşıya kalınabilir (Boz, 2009, s. 293)

Örgütsel Sinizm

Çalışmanın bu kısmında örgütsel sinizmin tanımı, kavramsal yapısı, benzer olgularla olan ilişkisi, boyutları ile örgütsel açıdan faydaları ve zararları ele alınmıştır.

Sinizm Kavramı

Sinizm, bireylerin gruplara, fikirlere ve kişilere karşı, inanç ve güven duygularının kaybolması sonucu, göstermiş oldukları olumsuz tutum ve davranışlardır (Andersson, & Bateman, 1997, s. 450). Sinizm, geçmişten günümüze kadar değişime uğramış, içerik olarak da farklı anlamlara bürünmüştür. Geçmişte sinik tutuma sahip olan kişiler, acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, günümüzde ise doğuştan kötümser ve güvensiz karakterler olarak karşımıza çıkmaktadır. (Mantere, & Martinsuo, 2001, s. 4).

Sinizm, aşağılama, utanma ve öfkelenme gibi negatif duyguları harekete geçirmektedir (Abraham, 2000, s. 269). Kişilerin sinik davranışları, hayatlarının her alanına etki edebilmektedir (James, 2005, s. 112). Sinik bakış açısına göre, kişiler arası yardımlaşma ve iyi ilişkilerin kurulmasının altında yatan neden, bireysel çıkarların ön planda tutulmasıdır

(Reyhanoğlu, & Yılmaz, 2017, s. 299). Kişilerin sadece kendi çıkarlarını ön planda tuttuğuna inanan ve herkesi çıkarıcı bireyler olarak kabul eden sinik kişilerin, inançları doğrultusunda göstermiş oldukları tepkiler, sinizmin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (James, 2005, s. 112).

Sinizmin ortaya çıkışında, toplumsal sorunlar yer alır. Bu sebeple sinikler kendilerini toplumsal hayatın dışında, kendi iç dünyalarına kapanarak, umutsuzluk ve mutsuzluk ortamından kaçarak, kendilerini koruma altına almışlardır. Bu davranış biçimi, sinizmin temel ilkelerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu ilkeler aşağıda sıralanmıştır; (Ağaoğulları, 1994, s. 156; Hançerlioğlu, 1977, s. 291; Kalağan, 2009, s. 33);

- Hayattaki amaçlara ulaşabilmek için ahlaki değerlere sahip olmak
- Hayali bilgilere değil, ahlaki değerleri içeren bilgileri özümsemek
- Nefsin isteklerine kapılmadan, azla yetinebilen bir yaşam tarzını benimsemek
- İstek ve arzuların, insanları ahlaki değerlerden uzaklaştırdığına inanmak
- Kişilerin mutluluğuna, kendi iradeleri dışında hiçbir şeyin etki edemeyeceğini savunmak
- Bireysel olmayı ve başkalarına ihtiyaç duymamayı ilke edinmek.

Sinizmin Tarihi

Sinizmin tarihi geçmişi çok eskiye dayanır. İlk olarak M.Ö. 4. yüzyılda, bir yaşam biçimi ve düşünce okulu olarak Antik Yunan'da izlerine rastlanmıştır (Dean, vd. 1998, s. 345). Sinizm olgusu adını, eski yunanda felsefik düşüncenin hâkim olduğu, “sinik” kavramından almaktadır. M.Ö. 500’lü yıllarda sinik okulunu temsil eden ve ilk sinik olarak Sokrates’i örnek alan Antisthenes ve Sinoplu Diyojen bu akımın en büyük temsilcileridir (Mantere, & Martinsuo, 2001, s. 4).

Sinizmin ilk temsilcisi olan Sinoplu Diyojen’in, avucuyla su içen bir çocuktan esinlenerek su çanağının dahi gereksiz olduğu düşüncesiyle geri kalan hayatını bir fıçı içerisinde eşyası olmadan geçirdiği rivayet edilmektedir. Böylece Sinoplu Diyojen, doğal ve gereksinimlerden uzak bir yaşam tarzını benimsemiş, toplumsal değerlere, geleneklere, adalet ve din kurallarına karşı olan tutumunu sözlü ve uygulamalı olarak ortaya koymuştur (Dean, vd. 1998, s. 346).

Sinizm Türleri

Dean vd. (1998) ve Abraham (2000) örgütsel sinizmin beş ana çeşidinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Bunlar; kişilik sinizmi, mesleki sinizm, çalışan (işgören) sinizmi, toplumsal (kurumsal) sinizm ve örgütsel değişim sinizmidir

Kişilik sinizmi kavramı.

Sinizmin ilk türü olan kişilik sinizmi, genel anlamda yaratılıştan gelen, değiştirilmesi mümkün olmayan kararlı ve olumsuz insan davranışları olarak tanımlanmaktadır. Kişilik sinizmine sahip olan bireyler, yeryüzünde adaletin olmadığına, insanların güvensiz, menfaatçi ve egoist kişiler olduklarına inanırlar. Bu bakış açılarından dolayı kişilerin güvenilmez olduklarına dair ön yargılarının etkisiyle, insanlar çevrelerine karşı şüpheli, öfkeli ve saldırgan tavırlar sergileyebilirler (Abraham, 2000, s. 271).

Kişilik sinizmi, tüm sinizm türlerinin özelliklerini içerdiği için genel sinizm türü olarak, örgütsel sinizme ortaklık eder. Fakat bu iki sinizm içerik olarak birbirinden farklıdır. Kişilik sinizmi bireyin kişilik özelliklerine göre gelişirken, örgütsel sinizm ise bireyde, örgüte ve örgüt elemanlarına karşı sinik tutum ve davranışların ortaya çıkması sonucunda gelişir (Tokgöz, & Yılmaz, 2008, s. 285).

Toplumsal (Kurumsal) sinizm kavramı.

Sinizmin niteliksel tarafını toplumsal sinizm oluşturur (Qian, 2007, s. 36). Kurumsal sinizm olarak da değerlendirilen toplumsal sinizm, bireyin yaşadığı ülkede topluma, devleti yönetenlere ve devlete karşı olan güvensizliğidir. Peterson (1994) toplumsal sinizmi, bireylerin toplumlarla yapmış olduğu sözleşmeler olarak tanımlamıştır. Beklentileri karşılanmayan bireylerin, toplumla aralarında yapmış oldukları resmi nitelik taşımayan psikolojik mukavelenin ihlal edilmesi, toplumsal sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Abraham, 2000, s. 271).

Toplumsal sinizm, gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerde, kontrolsüz yönetim anlayışının hâkim olduğu ortamlarda yaygın olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra baskı ve diktatörlükle yönetilen toplumlarda, duygusal boyutta sinizmin etkileri görülse de davranışsal olarak sinizmin, idari tehdit ve baskılar sebebiyle baş göstermediği düşünülmektedir (Gezeroğlu, 2020, s. 27). Duygu ve düşünce olarak beklentilerinin karşılanmaması, bireylerde sosyal sinizm davranışına neden olmaktadır (Pitre, 2004). Sinik bireylerin değerlendirmelerine göre insanlar ne kadar gururlu ve ahlaklı olduklarını söyleseler de maddi

ıkarları söz konusu olduğunda, bu söylemlerine ters düşen karakterlere sahip olduklarını savunmaktadırlar (Kanter, & Mirvis, 1989, s. 379).

alışan (İşgören) sinizmi kavramı.

Andersson (1996) tarafından literatüre kazandırılmış bir sinizm türüdür. Andersson`a göre çalışan sinizminde ana unsur, psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesidir. alışan sinizmi bireylerin, hizmet ettikleri örgüte, örgüt yöneticilerine, mesai arkadaşlarına ve diğer objelere karşı sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışlarıdır (Cartwright, & Holmes, 2006, s. 201). alışan sinizminde, adaletsizlik ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle örgüt içindeki adaletsizlik, sinik bireyleri de tanıyabilmek açısından büyük önem arz etmektedir (Abraham, 2000).

Çalışanların, müşterilere karşı hizmet verme boyutunda ki yetersizliklerini, kurum içi uygulamalara, çalışma ortamlarına ve kaynak yetersizliğine dayandırmaları, çalışma ortamında sinizmin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Naus, 2007; s. 688). alışan sinizminin bireyler üzerinde olumlu etkileri de vardır. Bu bağlamda sinizm, çalışanlar arasında samimi ve dürüst bir iletişim ortamının oluşmasını sağlar, onları işyeri baskısından kurtarır ve kendi aralarında durum değerlendirmesi yapmalarına imkân tanır (Yılmaz, 2019, s. 17).

Mesleki (İş) sinizmi kavramı.

Çalışanların içinde bulundukları organizasyonlarda, üstlendikleri görevleri severek ve istekli bir şekilde icra etmeleri, görev yaptıkları örgüt için ve hizmet ettikleri müşteriler açısından büyük önem arz etmektedir. Buradan hareketle, kişiler üstlendikleri görevi samimi bir biçimde ve isteyerek yaparsa bu durumdan kendisi, çalıştığı işyeri ve müşteriler olumlu anlamda etkilenecektir. Bu sebeple çalışanların mesleki olarak sinizmi yaşamamaları işletmeler açısından çok önemlidir.

Sinizm alanındaki çalışmalar incelendiğinde mesleki sinizmin, genel olarak iş sinizmi olarak adlandırıldığı ve örgütsel sinizmden farklı bir kavram olduğu ortaya çıkmaktadır (Bateman, Sakano, & Fujita, 1992, s. 770). İş sinizmi; işin kendisiyle alakalı olan olumsuzlukları içerirken, örgütsel sinizm ise çalışma ortamındaki olumsuzlar olarak değerlendirilir (Andersson, 1996, s. 1397).

Mesleki sinizmin ortaya çıkmasını sağlayan iki ana neden vardır. Bunlar; alışanların şahsi değerleri ile hizmet ettiği işyerinin değerlerinin atışması olan kişi-rol atışması ve hizmet sektöründeki çalışanlarda rastlanan rol belirsizliği ve buna bağlı olarak çalışanlar arasında meydana gelen çatışmalardır (Abraham, 2000, s. 274).

Mesleki sinizm, bireylerin örgüte, yönetime ve yöneticilere karşı takındıkları negatif tavırlar ve olumsuz düşünceler olarak nitelendirilir. Bu olumsuzluklar genelde, çalışma ortamında bireyin dışlanması, küçük düşürülmesi ve alay konusu olması gibi bireyi rencide edici ve yalnızlaştırıcı tavırların oluşmasına, örgüt içerisinde de sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Abraham, 2000, s. 162).

Örgütsel değişim sinizmi kavramı.

Örgütler, hedeflerine ulaşabilmek için gerçekleştirdikleri değişim faaliyetleri sonucunda, verilen emeklere ve gösterilen çabalara karşı kişilerin olumsuz yaklaşımları örgütsel değişim sinizmi olarak tanımlanmaktadır (Wanous, Reichers, & Austin, 1994, s. 269). Başka bir ifadeyle örgütsel değişim sinizmi, örgüt içerisinde, örgütsel yapıya zarar veren, başarısız bir değişim girişimine sebep olan yöneticiye karşı örgüt elemanlarının tepki göstermesi olarak da açıklanmaktadır. Bu durum, çalışanların moral ve motivasyonlarının azalmasına, değişimi reddetmelerine ve örgütsel değişim sinizminin yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Reichers, Wanous, & Austin, 1997, s. 57).

Örgütsel değişim sinizmini ortadan kaldıracı veya asgari düzeye indirebilmek için, örgüt içerisinde gerçekleştirilecek birtakım faaliyetlerin ön plana çıkarılması gerektiği düşünülmektedir. Sinizmi kontrol altına almak adına aşağıdaki politikalar izlenebilir;

- Çalışanların şahıslarını ilgilendiren kararlarda kendilerinin de fikirlerini almak,
- Çalışanlarla iyi ilişkiler kurarak onlara değerli olduklarını hissettirmek,
- Çalışanları değişim süreciyle ilgili bilgilendirmek,
- Yönetim olarak çalışanlara güven duygusu kazandırmak,
- Başarıyla gerçekleştirilen değişim faaliyetini ilan etmek,
- Başarısız değişim faaliyetlerini kabullenmek, gerekirse özür dilemek,
- Çalışanlara kendilerini ifade etme fırsatı sunmak.

Örgütsel olarak uygulanacak olan bu politikalar, örgüt içi motivasyonun yükselmesini, çalışanların sinizm düzeylerinin azalmasını ve kontrol altında tutulmasını sağlayacaktır (Abraham, 2000, s. 163).

Örgütsel Sinizm Kavramı

İnsanlar arasında olduğu gibi örgütlerde de sinik davranışlar sergileyen bireyler vardır (Mirvis, & Kanter, 1991). Bu davranışlar, örgüt yöneticilerinin iletişimsizliği ve ikiyüzlülüğü, çalışanların çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri ve kişisel değerlerin yok sayılması gibi

davranış biçimleridir (Yalçınkaya, 2013). Örgütleri oluşturan bireylerin sinik tavırlar sergilemesi, sinizmin örgütsel boyutta ele alınmasını sağlamıştır. Örgütsel sinizm kavramından, ilk kez 1990'lı yıllarda söz edilmeye başlanmıştır ve ilk olarak da Kanter ve Mirvis'in (1989) yabancı çalışanlar üzerine kaleme aldıkları "*Örgütsel sinizmin yayılma nedenleri*" adlı kitaplarına konu olmuştur (James, 2005, s. 24).

Örgütsel sinizm, bireylerde örgüte ve örgüt elemanlarına karşı ortaya çıkan güvensizlik, şüphecilik, inançsızlık, kötümserlik gibi anlamlara sahip olmasının yanı sıra, günümüzde kusur arayan, beğenmeyen ve eleştiri yapan gibi farklı anlamlara da sahiptir (Eaton, 2000). Örgütsel sinizm, bireylerin örgüte karşı sergiledikleri olumsuz davranışlarıdır (Dean, vd. 1998, s. 345). Diğer bir ifadeyle örgütsel sinizm, bireylerin örgütlere, düşüncelere geleneklere ve kişilere karşı hissettikleri olumsuz duygular veya bireylerde, örgütlere ve kişilere karşı oluşan güvensizlik olarak da tanımlanabilir (Naus, 2007, s. 15).

Örgüt elemanlarının, örgütün temel yapısında dürüstlüğü olmadığını, yöneticiler tarafından örgüt elemanları arasında adalet ve ahlak kurallarının ihlal edildiğine kendilerini inandırdıkları zaman örgütlerde sinizm ortaya çıkar (Johnson & diğerleri, 2003:629). Başka bir ifadeyle örgütsel sinizm, kişilerin, üyesi oldukları örgütler hakkında, ahlaki çerçevenin olmadığı, dürüstlük ve samimiyet gibi değerlerin, örgütün çıkarları doğrultusunda yok sayıldığı yönündeki düşünceleridir. (Berneth, Jeremy, Armenakis, Achilles, Field, Hubert & Walker, 2007, s. 311). Ayrıca örgütsel sinizm, örgüt üyelerinin örgütü küçük görmesi ve örgüt içinde alınan kararları ciddiyetsiz bulması anlamını da gelir (Davis, & Gardner, 2004, s. 444).

Örgütsel sinizm kavramı iki şekilde ele alınmıştır. Birincisi, kişisel hataların olumsuz davranışları artıracığı düşüncesidir. Örgüt içindeki bireylerin, örgüt kurallarına aykırı tutumları ve örgütün faaliyet alanı dışındaki bireysel davranışları, örgütün diğer elemanlarının olumsuz davranışlar sergilemelerine ve örgütün temel yapısının bozulmasına sebep olabilir. İkincisi ise düşük ihtimal de olsa, örgüt içinde sinizmin düzeyini kontrol altına alarak, örgütün pozitif bir ilerleme kaydedeceğine olan inançtır. (Vance, Brooks & Tesluk, 1996)

Günümüzde örgütsel yapının öneminin artmasıyla birlikte, örgütlere düzenli ve fedakârca hizmet eden bireylerin aksine, örgütsel faaliyetlere zarar veren, örgütün yapısını tenkit eden ve örgüt ortamını bozucu tavırlar sergileyen kişilerin olduğu da görülmektedir (Yazıcıoğlu, 2019). Sinik bireylerin örgüt yapısının bozulmasında ve örgütsel problemlerin ortaya çıkmasında büyük payları vardır. Yöneticiler tarafından kontrol edilemeyen sinizm, örgüt içi problemlerin ortaya çıkmasına, güvensizlik ortamının oluşmasına ve örgütsel oluşumun yok olmasına sebep olabilir (Bommer, Rich, & Rubin, 2005, s. 748).

Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel anlamda sinizm kavramı, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı olan güvensizlikleri, olumsuz tutum ve davranışları olarak tanımlanmıştır. (Dean vd. 1998, s. 347). Dean vd. (1998) tarafından yapılan tanımlamada, örgütsel sinizmin çalışanlar için üç olumsuz boyutu olduğunu ortaya koymuşlardır. Birinci boyut, çalışanların örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançlarını temsil eden bilişsel sinizm boyutudur, ikinci boyutu kişilerin örgüte ve çalışanlara karşı hissettikleri olumsuz duyguları içeren duyusal sinizm boyutudur, üçüncü boyutu ise davranışsal sinizm boyutudur. Bireylerin kuruma, yöneticilere ve örgüte karşı sergiledikleri olumsuz tutumlar ve göstermiş oldukları tepkiler olarak ifade edilir. (Dean vd. 1998, s. 345).

Bilişsel (İnanç) boyut.

Bilişsel kelime anlamı olarak, problem çözme, analiz etme, karar verme gibi faaliyetleri içeren bilimsel bir ifadedir (Sternberg, & Sternberg, 2009). Bilişsel boyut ise, bireylerin yer aldıkları örgütte, öfke, küçük görme, kınama gibi olumsuzlukların olduğu bir ortamda samimiyetin, dürüstlüğün ve adaletin olmadığına dair inançlarını içermektedir (Gün, 2016, s. 255). Örgütsel sinizmin bu boyutunda bireylerin, örgütün diğer elemanları tarafından kendilerine karşı kötümser ve küçümseyici duygular beslediklerine dair negatif inançları vardır ve örgüt tarafından aldatıldıklarını düşünürler (Kalağan, 2009, s. 45).

Sinik yapıya sahip çalışanların, işyerindeki faaliyetlerin örgüt ilkelerine aykırı olduğuna, yöneticiler tarafından yapılan açıklamaların çalışanları tatmin etmediğine ve şahsi menfaatler doğrultusunda güvensiz bir yapının olduğuna dair olumsuz inançlara sahip oldukları görülmektedir. Güven ortamının olmadığı ve kişisel çıkarların ön planda tutulduğu sinik davranışlar, örgütsel yapıya zarar verici nitelikler taşımaktadır (Kalağan, 2009, s.45).

Duyusal (Duygu) boyut.

Sinizmin duyusal boyutunda, bireylerin örgüte, yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına karşı hissettikleri olumsuz duygular ön plana çıkar. Duyusal boyutun temelini dokuz ana duygu oluşturur. Bunlar: Öfkelenme, sinirlenme, nefret etme, heyecan, utanma, endişelenme, korkma, küçümseme, mutluluk gibi duygusal tepkilerdir (Izzart, 1977).

Duyusal öge, kişilerin olumlu ve olumsuz olarak yaşadıkları duygusal hislerdir. Örneğin, bir çalışanın sevmediği veya istemediği bir yere görevlendirilmesi çalışanda endişe ve sinirlenmeye neden olabilir, bununla birlikte üstlenmiş olduğu zor bir görevi başarıyla

tamamlaması bireyin mutlu olmasını ve kendisiyle gurur duymasını sağlar. Bunun sonucunda çalışanın yaşamış olduğu olumlu ve olumsuz duygular yaptığı işle ve çalışma alanıyla ilgili düşüncelerinin şekillenmesini sağlamaktadır. Bu nedenle örgüt içindeki sinikler, yalnızca inançlarla tek taraflı olarak değil, ayrıca duygusal anlamda yaklaşımlarla da örgütle alakalı değerlendirmelerde bulunabilirler (Abraham, 2000, s. 273)

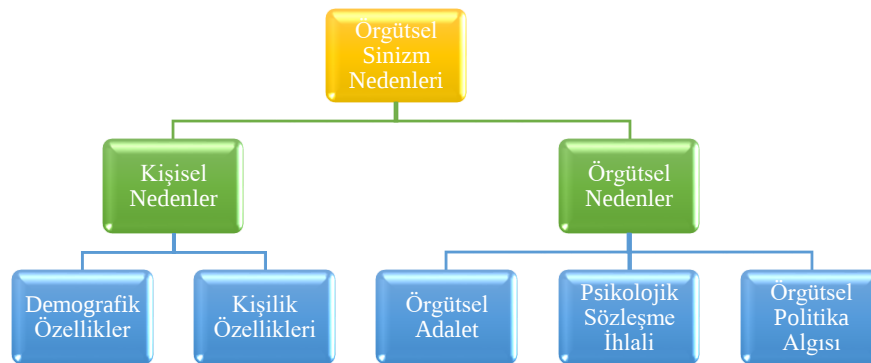
Davranışsal (Davranış) boyut.

Sinizmin üçüncü boyutu olan davranış boyutu ise bilişsel ve duyuşsal boyutta bireylerde oluşan olumsuz duyguların, örgüte ve örgüt elamanlarına karşı davranışsal olarak yansımasıdır (Helvacı, 2013). Bu davranışlar genel olarak olumsuz ve bireyleri küçük düşürücü davranışlardır (Dean vd. 1998, s. 348).

Davranış boyutundaki çalışanlar, örgütü aşağılama, eleştirme, örgütü şikâyet etme ve alay etme boyutunda olumsuz davranışlar da bulunabilirler. Davranış olarak tepkilerini konuşmadan, imalı olarak birbirlerine ifade ederler (Balıkçioğlu, 2013, s. 24). Çalışanların birbirleriyle anlam içeren bakışmaları, aşağılayıcı bir ifadeyle gülümsemeleri sinik birey davranışlarını ifade eder (Brandes, vd. 1999, s. 5). Sinik bireyler mizahi tavırlar sergileyerek örgüte ve kişilere zarar verebilirler. Hatta sadece örgüt içinde değil, örgütün dışında da olumsuz davranışlarını devam ettirebilirler (Özcalık, 2017, s. 37).

Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin oluşmasını sağlayan nedenler kişisel ve örgütsel nedenler olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. Aşağıda örgütsel sinizmin nedenlerine ilişkin sınıflandırma şeması Şekil 2’de ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir.



Şekil 2. Örgütsel sinizmin nedenleri.

Kaynak: Şekil yazar tarafından Chiaburu, ve diğ., 2013, s. 2; Ersoy-Kart, 2015, s. 96; Anderson, 1996, s. 1405; Kalağan, 2009, s. 67-79’den yararlanılarak oluşturulmuştur.

Kişisel nedenler.

Sinizmin kişisel nedenleri, bireylerin demografik ve kişilik özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Demografik özellikler kişinin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim seviyesi ve gelir durumu gibi değişkenlerden oluşurken, kişilik özellikleri ise saygı ve ahlaki değerlerden oluşur (Kalağan, 2009, s. 67)

Demografik özellikler.

Yaş.

Çalışanlarda yaş unsuru tecrübeye paralel olarak ilerlemekte, yaş ilerledikçe tecrübe artmakta, bununla birlikte beklentiler azalmaktadır. Geleceğe yönelik beklentinin azalması, çalışanların kuruma olan sadakatlerinin ve iş doyum düzeylerinin artmasını sağlamaktadır (Pelit, & Türkmen, 2008, s. 121). Çalışanların yaşlarının, içe dönük davranışlarını, istek ve arzularını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Buna bağlı olarak, bireylerin yaşı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, 18 ile 25 yaş arasındaki çalışanların, 50 yaş ve üstü çalışanlara göre daha sinik tavırlar sergiledikleri gözlemlenmiştir (Mirvis, & Kanter, 1991, s. 47). Yaşı genç olan çalışanlar, iş yönünden tatmin olmadıkları ve doyuma ulaşamadıkları zaman, içinde bulundukları örgüte karşı olumsuz davranışlar sergiledikleri ve sinizme sebep oldukları ortaya çıkmıştır (Chiaburu, Peng, Oh, Bangs, & Lomeli, 2013, s. 181).

Cinsiyet.

Cinsiyetçi yaklaşımın hâkim olduğu toplumlarda, kadınların çalışma hayatından ve iş koşullarından beklentilerinin, erkeklere göre farklı olduğu görülmüştür (Turan, 2011, s. 108) Yapılan akademik araştırmalar sonucunda, cinsiyet ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış (Güzeller, & Kalağan, 2009, James, 2005, Tokgöz, & Yılmaz, 2008) olmasına rağmen kimi araştırmacılar kadınların erkeklerden, kimi araştırmacılar ise erkeklerin kadınlardan, örgütsel boyutta sinizm düzeylerinin daha fazla olduğunu ortaya koymuşlardır (Mirvis, & Kanter, 1991, s. 48, Chiaburu vd. 2013, s. 182).

Eğitim seviyesi.

Eğitim düzeyi, çalışanların iş hayatından beklentilerini ve bakış açılarını doğrudan etkileyen ve örgütsel sinizmle pozitif anlamda ilişkilendirilen özellikler arasındadır. Çalışanlarda eğitim düzeyinin artması ile birlikte terfi ve kurumsal olanaklardan öncelikli

olarak yararlanma isteği, kurum içi adaletsiz davranışları sorgulama gibi davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır (Kalağan, 2009, s. 19). Araştırmalar sonucunda, eğitim durumunun örgütsel sinizm davranışlarını etkilediği gözlemlenmiştir. Bireyin eğitim düzeyinin yüksek olması, örgütsel sinizm düzeyinin de yüksek olmasına sebep olmaktadır (Fero, 2005, s.36; Güzeller, & Kalağan, 2008, s. 92; Tokgöz, & Yılmaz, 2008, s.283).

Medeni durum.

Bireylerin medeni durumu ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, evli olmayan çalışanların evli olan çalışanlara nazaran daha fazla sinik davranışlar sergiledikleri (Delken, 2004) bunun yanında eşinden ayrı olan bireylerin sinizm seviyelerinin evli veya bekar çalışanlara nazaran daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Kanter, & Mirvis, 1989).

Gelir durumu.

Çalışanlar arasındaki gelir düzeyinin adaletsiz olması, sinizm boyutunda gelir düzeyi düşük olanların, yüksek olanlara oranla daha fazla sinik davranış içinde olduklarını göstermektedir (Delken, 2004). Ayrıca yüksek gelire sahip olan çalışanların, çok fazla harcama yapmalarından dolayı ortaya çıkan gelir kaybı, bireylerde strese ve geçim sıkıntısına yol açmakta, bu durum kişilerin sinizm düzeylerinin yükselmesine neden olmaktadır (Kalağan, 2009, s. 70).

Kişilik zellikleri.

Saygı.

Çalışanlar arasındaki sosyal iletişimde saygı önemli bir konuma sahiptir. Çalışma ortamında yöneticilerin, çalışanlar arasında yapacağı ayrıcalık veya kayırma gibi olumsuz eylemler, kişiler arasında saygının yok olmasına neden olabilir. Örgütsel anlamda dışlanan çalışanların sinizm seviyelerinin, diğer çalışanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Andersson, 1996, s. 1405).

Ahlaki değerler.

Ahlaki değerleri düşük olan kişilerin psikolojik sözleşme ihlalleri doğrultusunda, ahlaki değerleri yüksek olan kişilere nazaran daha fazla sinik davranış sergiledikleri tespit edilmiştir (Andersson, 1996, s. 1405).

Örgütsel nedenler.

Kişisel nedenler kadar örgütsel nedenlerin ve örgütlerin yapısal özelliklerinin de sinizmin oluşmasında etkili olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenler örgüt içi psikolojik sözleşmelerin yok sayılması, çalışanlar arası adaletsiz davranışlar ve kişisel çıkarların ön planda tutulmasından kaynaklanan politik yaklaşımlardır.

Örgütsel adalet.

Bir kurumda veya işyerinde görev yapan bireylerin adalet olgusuna sahip olması, örgütün devamlılığı ve güvenilirliği açısından büyük önem arz etmektedir. Bireyler, hizmet ettikleri örgütteki hedeflerine ulaşabilmek için, verdikleri emekler karşılığında sunulacak olan maddi ve manevi imkanların adaletli bir şekilde dağıtılmasını isterler. Yapılacak olan bu adil dağıtıma örgütsel adalet adı verilir (İmamoğlu, 2011, s. 29).

Çalışanların organizasyonlarda uyum içerisinde ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri, ancak örgüt içi adaletin sağlanabilmesiyle mümkün olabilir. Çünkü adalet algısı, çalışanların örgüte karşı olan davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütlerde adaletin sağlanamaması, çalışanlarda olumsuz davranışların ortaya çıkmasına ve sinizm düzeylerinin artmasına neden olmaktadır (Kalağan, 2009, s. 72)

Örgütsel adalet, işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. İşlemsel adalet, örgüt içi faaliyet ve organizasyonlarda çalışanların dışarda bırakılması haberdar edilmemesi, fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması gibi durumlarda ortaya çıkar. Dağıtımsal adalet, eşitlik ilkesini temsil etmektedir. Çalışanların hizmet ettikleri kurum veya işyerinde, vermiş oldukları emek ve fedakarlıklarının karşılığında yapılan maddi veya manevi ödüllendirmelerin, çalışanlar arasında farklılık göstermesi durumunda ortaya çıkan eşitsizlik olarak adlandırılır. Etkileşimsel adalet ise, örgütsel olarak alınan kararlara ve yönetime karşı çalışanların vermiş olduğu tepkiler olarak ifade edilmiştir. Bu ve benzeri adaletsiz yaklaşımlar, çalışanlarda huzursuzluk, asabiyet işten soğuma ve yöneticilere yönelik olumsuz davranışlara neden olmaktadır (Söyük, 2007, s. 9).

Psikolojik sözleşme ihlali.

Psikolojik sözleşme; örgüt yönetimi ile çalışanlar arasındaki güçlü ilişkilerin güvene dönüşmesi sonucunda, birtakım beklentilerin yerine getirilmesi için sözlü olarak ifade edilen taahhütlerdir. Örgüt yöneticileri tarafından yazılı bir kanıta dayanmadan sözlü olarak vaat edilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi veya inkâr edilmesi durumunda, psikolojik

sözleşmelerin ihlali ortaya çıkar. İhlaller sonucunda çalışanlarda, örgüte ve yöneticilere karşı oluşan güven kaybı, örgüt içi bölünmelere ve sinizmin oluşmasına neden olur (Morrison, & Robinson, 1997, s. 227).

Yöneticiler ile çalışanlar arasında iyi ve güvenilir bir psikolojik sözleşme kurulabilmesi için (De Vos, Buyens, & Chalk, 2003, s. 6);

- Kariyer ve gelişim fırsatlarının olması
- Çalışanların iş birliği içinde çalışabilecekleri ortamların oluşturulması
- İş içeriklerinin çeşitlendirilmesi, zorlayıcı ve ilgi çekici olması
- Maddi ödüllendirme ve takdir etme sisteminin olması
- Yapılan işin başarıyla sonuçlanabilmesi için kişisel destek sisteminin olması
- Kişilerin özel hayatlarına saygı duyulması gerektiğini belirtmişlerdir.

Örgütsel politika.

Örgütsel politika, bireyin örgüt içerisinde kendisine fayda ve imkân sağlayan kişilere karşı olan tutumu ve şahsi çıkarları doğrultusunda yaptığı girişimlerdir (Kacmar, & Carlson, 1997, s. 657). Örgütsel politika, örgütün karar verme sürecine etki eden ve örgüt tarafından kabul edilmeyen davranışlar olarak da tanımlanmaktadır. Örgütlerde bireysel tutum ve davranışların, doğru veya yanlış olarak değerlendirilmesi, örgütsel politika kurallarıyla belirlenir (Çelik, 2003, s.80). Örgütsel politika, bireysel çıkarlara yönelik davranışlardan, örgütün sabote edilmesi ve örgüt içi güvensizlik gibi olumsuzluklardan etkilenmektedir. Bu olumsuzluklar örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasında, bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (James, 2005, s.35).

Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Sinizm, bireylerin gündelik hayatlarını etkilediği gibi örgütleri de etkilemektedir. Bireylerde psikolojik fizyolojik ve davranışsal deformasyona neden olurken, örgütlerde tatminsizlik, güvensizlik, yabancılaşma, itaatsizlik ve örgütle olan bağların koparılması gibi çeşitli birçok olumsuz davranışa sebep olmaktadır (Kalağan, 2009, s. 79).

Kişisel boyutta sinizm; kurumlar tarafından tatmin edilemeyen ve beklentileri karşılanamayan bireylerde bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır ve bunun sonucunda bireylerde ruhsal ve duygusal sorunlara (depresyon, öfkelenme, yıpranma, uykusuzluk, endişelenme v.b.) sebep olmaktadır (Kalağan, 2009, s. 79).

Sinizm, çalışanları sadece ruhsal olarak değil, fiziksel olarak da etkilemektedir. Bireylerde kalp krizi, ritim bozukluğu gibi sosyal hayatı etkileyen, kalıcı fizyolojik hastalıkların ortaya çıkmasına ve kişilerin yaşam sürelerinin kısalmasına sebep olmaktadır (Eaton, 2000, s. 7).

Örgütsel sinizm ise; yöneticiler tarafından örgüt içerisinde psikolojik sözleşme ihlali, mobbing, güvensizlik, adaletsizlik gibi olumsuz davranışlara maruz kalan çalışanların, sinizmin etkisiyle örgüte zarar verme, itibarını zedeleme, kötüleme, itaatsizlik, işe yabancılaşma, kuralları ihlal etme, dolandırıcılık ve hırsızlık gibi negatif tepkilerini eyleme dönüştürmeleridir. Bunlara ek olarak çalışanın işten ayrılması, örgüte ve işe olan bağlılığını kaybetmesi, moral ve motivasyonunun düşmesi, özgüvenini kaybetmesi gibi olumsuz sonuçlar da doğurmaktadır (Reichers, Wanous, & Austin, 1997, s. 59).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama

Araştırmanın Amacı, Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Erzurum ili merkezinde yer alan Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezinde görev yapan 2300 akademik ve idari personelden oluşmaktadır. Araştırmanın bir sağlık kurumunda uygulanma nedeni, kurumda çalışan personel sayısının fazla olması ve çalışma şartlarının, çalışanlar arasında dedikodu ortamlarının oluşmasına neden olmasıdır. Bu ortamlarda ortaya çıkan dedikoduların, çalışanların sinizm düzeyleri üzerine olan etkilerini ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklem sayısının tespitinde basit tesadüfi örnekleme yöntemine başvurulmuş 2300 kişilik evrende %5`lik hata payı ile 320 sayısına ulaşılmıştır. Bu sayıyı da dikkate alarak toplam 350 anket formu dağıtılmış, 331 anket formu elde edilmiştir. Buna göre anketlerin geri dönüş oranı % 94.5`tir. Elde edilen 331 anket formundan 7`si eksik ve hatalı olarak doldurulmuş olduğundan dolayı ankette çıkarılmış ve toplam örneklem sayısı 324 olarak belirlenmiştir.

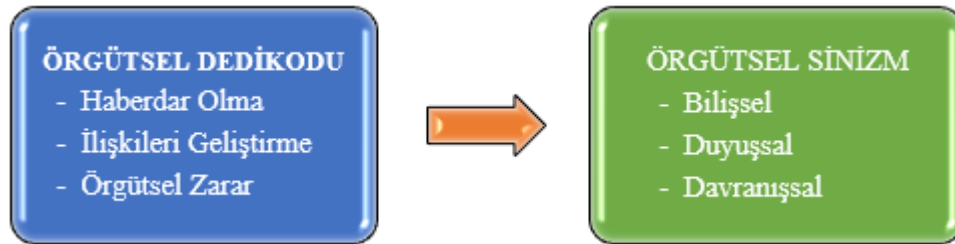
Tablo 1. *Örneklem Demografik Dağılımları*

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	172	53,1
	Kadın	152	46,9
Yaş	< 30	98	30,4
	30 - 40	151	46,6
	40 <	75	23
Medeni Durum	Evli	230	71
	Bekar	94	29
Eğitim Düzeyi	Lise	58	17,9
	Ön Lisans	62	19,1
	Lisans	97	29,9
	Lisansüstü	107	33,1
Görev Süresi	< 6	120	37,1
	6 – 11	67	20,7
	11 <	137	42,2

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde; araştırmaya toplamda 324 kişi katılmıştır. Frekans analizi sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların cinsiyet değişkeni açısından oranlarına bakıldığında %53.1’i (172 kişi) erkek, %49.9’u ise (152 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni açısından dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların %30.4’ünü (98 kişi) 30 yaşından küçükler, %46.6’sını (151 kişi) 30 – 40 yaş aralığında olanlar, geriye kalan %23’ünün ise (75 kişi) 40 yaş üzerinde olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların medeni duruma göre dağılımlarına bakıldığında, %71’ini (230 kişi) evli, %29’unu (94 kişi) bekarlar oluşturmaktadır. Eğitim düzeyine göre dağılım tablosu incelendiğinde katılımcıların, %33.1’inin (107 kişi) lisansüstü, %29.9’ununda (97 kişi) lisans mezunu olduğu ve oransal olarak katılımcıların yarıdan fazlasının yüksek öğrenime sahip oldukları görülmektedir. Bu oranın geri kalan kısmını ise, %19.1’ini (62 kişi) ön lisans, %17.9’unu (58 kişi) lise mezunları oluşturmaktadır. Son olarak katılımcıların kurumdaki görev sürelerinin dağılımlarına bakıldığında ise, katılanların %37.1’ini (120 kişi) altı yılın altında görev yapanlar, %20.7’sini (67 kişi) 6 – 11 yıl aralığında çalışanlar, %42.2 (137 kişi) ile en büyük orana sahip olan on bir yıldan fazla görev yapanların oluşturduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezlerinin Geliştirilmesi

Örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasında ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırma modeli aşağıda verilmiştir:



Şekil 3. Araştırmanın modeli.

Araştırma sonucunda oluşturulan hipotezlere ilişkin teorik dayanaklar, daha önce yapılan akademik çalışmalarda göz önünde bulundurulmak suretiyle aşağıda belirtilmiştir:

Sevda (2021), “Okullarda Örgütsel Dedikodu ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel dedikodu algılarının, örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Yapılan araştırma sonucunda, okullarda örgütsel dedikodunun, çalışanların, sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi olduğunu saptamıştır. Okullarda öğretmenler arasında yapılan

dedikodunun, öğretmenlerin sinizm algılarını artırdığını ve bu durumun örgütsel yapıya zarar verebilecek etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tınaztepe (2012), “*Örgüt içi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi*” isimli farklı sektör çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, örgüt içi iletişimin, günümüzde çalışan hastalığı olarak nitelendirilen, örgütsel sinizm üzerine olan etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada, örgüt içi etkin iletişim seviyesi ne kadar yüksek olursa, sinizm düzeyinin de o kadar düşük olabileceği saptanmış ve örgütsel sinizmin, örgüt içi iletişimin azalmasına sebep olduğu tespit edilmiştir. Bulgular sonucunda, örgüt içi etkin iletişim ile örgütsel sinizm arasında zıt yönlü ve anlamlı, negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kuo, Yi Lu, & Kuo (2013), “*The Impact of Workplace Gossip on Organizational Cynicism: Insights from the Employment Relationship Perspective*” adlı çalışmalarında, işyerinde ortaya çıkan dedikodu davranışlarının, çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, işyerindeki dedikodu davranışının, çalışanların örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Arslan (2018), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu “*Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeylerinin Örgütsel Sinizm İle İlişkisi*” adlı çalışmada, öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki arkadaşlık ilişkileri, söylentiler ve infomal bir iletişim türü olan dedikodunun öğretmenlerin sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkileri olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle, işyerindeki dedikodu ortamlarının, kişilerin sinizm düzeylerini artırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

Yukarıdaki araştırmalara dayanarak, araştırmanın temel hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur

H₁: Örgütsel dedikodu, örgütsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler. Bu araştırma hipotezi, aşağıdaki alt hipotezlere ayrılmıştır.

H_{1a}: Haberdar olma, bilişsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler

H_{1b}: İlişkileri geliştirme, bilişsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler

H_{1c}: Zarar verme, bilişsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler

H_{2a}: Haberdar olma, duyuşsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler

H_{2b}: İlişkileri geliştirme, duyuşsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler

H_{2c}: Zarar verme, duyuşsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler

H_{3a}: Haberdar olma, davranışsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler

H_{3b}: İlişkileri geliştirme, davranışsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler

H_{3c}: Zarar verme, davranışsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, örgütsel dedikodunun, örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı araştırılmaktadır. Çalışmada, bir gruba ait olan belirli olgu ve olayları çok boyutlu inceleyerek gözlemlenebilen, ölçülebilen ve sayısal olarak veriler elde edilebilen nicel araştırma yöntemlerine de uygun olan genel iletişim araştırma (anket) modeli uygulanmıştır. Verilerin analiz edilebilmesi için SPSS 20 istatistik programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde her iki ölçeğe de faktör analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, normallik analizi, korelasyon analizi, ikili gruplar arası karşılaştırmalar için T – Testi, çoklu grup karşılaştırmaları için ANOVA ve değişkenler arası anlamlılık değerlerinin belirlenmesi için çoklu regresyon analizi gibi istatistiki yöntemler uygulanmıştır.

Veri Toplama Araçları ve Süreci

Araştırma Erzurum ili merkezinde yer alan Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesi'nde görev yapan akademik ve idari personel üzerinde 17.03.2021 – 09.04.2021 tarihleri arasında gerekli etik kurul izinleri alındıktan sonra 15.04.2021 – 15.05.2021 tarihleri arasında, içinde bulunduğumuz pandemi şartları göz önünde bulundurularak online olarak uygulanmıştır. Uygulamaya ilişkin verilerin elde edilmesinde “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ile “Örgütsel Sinizm Ölçeği” baz alınarak Google Forms üzerinden anketler oluşturulmuş, çalışmaya konu olan kurum çalışanlarına araştırma hakkında gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra online olarak katılımcılara sunulmuştur.

Örgütsel dedikodu ölçeği (ÖDÖ).

Araştırmada kullanılan Han ve Dağlı (2018) tarafından ön uygulama için geliştirilmiş olan, 23 maddeden oluşan anket Erzurum ili merkezinde bulunan Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde görev yapan toplam 324 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Ölçek toplamda 23 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut, “*Haberdar Olma*” boyutudur ve “*İşyerinde çalışanlar hakkındaki birçok bilgiden dedikodu yoluyla haberdar olurum*” gibi, çalışanların diğer çalışanlar hakkındaki bilgilere ve kurum içi gelişmelere ulaşmalarını sağlayan ifadeleri içerir. İkinci boyut, “*İlişkileri Geliştirme*” boyutudur. Bu boyutta “*İşyerindeki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim*” gibi, kişilerin çalışma

ortamında yeni ilişkiler kumasını ve sosyalleşmesini sağlayan ifadeler bulunur. Üçüncü boyut ise, “*Örgütsel Zarar*” boyutudur ve “*İşyerindeki dedikodular çalışanlarla aramızda gruplaşmalara neden olur*” gibi, çalışanların örgütsel yapıya karşı göstermiş oldukları olumsuz davranış ve tepkileri içeren ifadelerden oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin yapılan analizler sonucunda, ilk iki boyutta alınan puanların yüksek olması örgüt içinde dedikodunun olumlu bir eylem olduğunu, üçüncü boyutta alınan puanların yüksek olması ise, örgüt içinde olumsuz bir eylem olduğunu göstermektedir. 5’li likert ölçeğine ilişkin maddeler ise, “(1)Kesinlikle Katılmıyorum”, “(2)Katılmıyorum”, “(3)Kısmen Katılıyorum”, “(4)Katılıyorum”, “(5)Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

Ölçeğin güvenilirlik durumu ve Cronbach Alpha katsayı aralıklarına ait değerler aşağıda verilmiştir;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük derecede güvenilirdir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek iyi derecede güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilir (Akgül, & Çevik, 2003, s. 435).

Örgütsel sinizm ölçeği (ÖSÖ).

Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ve Kalağan (2009) tarafından alan çalışmalarında uygulanmak üzere Türkçe’ye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği, toplamda 13 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut “*Duyuşsal*” boyutudur ve “*Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim*” gibi, çalışanların kuruma karşı olan negatif düşüncelerini yansıtan ifadeleri içermektedir. İkinci boyut “*Bilişsel*” boyuttur. Bu boyutta, “*Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum*” gibi, çalışanların kuruma ve yöneticilere karşı olan güvensizliklerini belirten ifadeler yer almaktadır. Üçüncü boyut ise “*Davranışsal*” boyutudur ve “*Çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları başkalarıyla eleştiririm*” gibi, çalışanların kurum yapısını ve faaliyetlerini eleştiren ifadelerden oluşmaktadır. 5’li likert ölçeğine ilişkin maddeler ise, “(1)Kesinlikle Katılmıyorum”, “(2)Katılmıyorum”, “(3) Kısmen Katılıyorum”, “(4)Katılıyorum”, “(5)Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

Ölçeklere Ait Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Örgütsel dedikodu ölçeğinin yapı geçerliliğine ilişkin olarak yapılan açıklayıcı faktör analizi bulguları Tablo 2`de gösterilmektedir. Ölçeğin KMO değerinin ,88 ve Bartlett küresellik test değerinin ise ,000 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ölçekten elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Temel bileşenler analizi ve Varimax tekniği kullanılarak yapılan analizler sonucunda, ölçekte bulunan 23 maddenin ortalama değerinin, 1`den büyük olduğu ve toplam varyans değerinin % 56`sını oluşturan üç faktör altında toplandığı tespit edilmiştir.



Tablo 2. Örgütsel Dedikodu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Varyans	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa
1. Faktör: Haberdar Olma		43.85	3.3		.905
İşyerindeki çalışanların birtakım düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.	.805		3.46	1.162	
İşyerinde yeni işe başlayan çalışanlar ile ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla edininirim.	.793		3.11	1.239	
İşyerinde çalışanlar hakkındaki birçok bilgiden dedikodu yoluyla haberdar olurum.	.783		3.48	1.176	
İşyerinde çalışanların kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok bilgiyi dedikodu aracılığıyla öğrenirim.	.782		3.16	1.176	
İşyerinde örtbas edilmeye çalışılan bazı olaylardan dedikodu yoluyla haberdar olurum	.779		3.52	1.150	
İşyerindeki çalışanlar hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım	.759		3.25	1.189	
İşyerindeki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımla iş deneyimleri hakkında bilgi edininirim	.727		3.12	1.199	
2. Faktör: İlişkileri Geliştirme		28.70	2.13		.905
İşyerindeki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	.883		1.95	1.016	
İşyerindeki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edininirim.	.835		2.06	1.035	
İşyerindeki çalışanlarla dedikodu yaparak stres atmaya çalışırım.	.806		2.10	1.086	
İşyerindeki çalışanlarla dedikodu yaparak eğlenirim.	.765		2.22	1.150	
İşyerinde çalışanlarla dedikodu yapmak onlarla olan samimiyetimi artırır.	.747		2.20	1.129	
İşyerindeki dedikodu ortamlarında görüşlerimi rahatça paylaşıyorum.	.688		2.29	1.086	
3. Faktör: Örgütsel Zarar		43.91	3.72		.823
İşyerindeki çalışanlar arasında şahsıma yönelik yapılan dedikodular iş performansımı etkiler	.728		3.47	1.212	
Çalışma ortamında şahsıma yönelik dedikoduların yaygın olduğu zamanlarda işyerine isteksiz giderim.	.718		3.66	1.125	
İşyerindeki çalışanlar hakkında yapılan dedikodular onları yanlış anlamama neden olur	.670		3.68	1.033	
İşyerindeki çalışanlar arasında şahsıma yönelik yapılan dedikodular moralimi bozar.	.661		3.59	1.188	
İşyerindeki dedikodular çalışanlarla aramızda anlaşmazlıklara neden olur	.644		3.60	1.055	
İşyerindeki dedikodular çalışanlarla aramızda gruplaşmalara neden olur.	.612		3.88	.969	
İşyerinde şahsıma yönelik dedikodu yapan çalışanlarla arama mesafe koyarım	.601		4.03	.877	
İşyerinde dedikodu yapan meslektaşlarıma karşı güvenim sarsılır	.535		4.10	.928	
İşyerindeki çalışanlar hakkında yapılan dedikodular bende onlara karşı önyargı oluşturur	.522		3.49	1.120	
İşyerindeki dedikodu ortamlarında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	.425		3.83	1.114	

Örgütsel dedikodunun birinci faktörü olan “Haberdar Olma” boyutu yedi ifadeden oluşmaktadır. Analiz sonucunda faktör yükü değerleri .727 ile .805 arasında değişen yedi ifadenin, açıklanan varyans oranı, 43.85’ tir. Haberdar olma boyutunda yer alan yedi ifadenin ortalamaları incelendiğinde 3.11’lik bir oran ile “İş yerinde yeni işe başlayan çalışanlar ile

ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla edinirim” ifadesinin en düşük, 3.52’lik bir oran ile “İş yerinde örtbas edilmeye çalışılan bazı olaylardan dedikodu yoluyla haberdar olurum” ifadesinin ise en yüksek ortalamaya sahip olan ifade olduğu görülmektedir. Haberdar olma boyutunun genel ortalaması ise 3.3’tür. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerlere göre, katılımcıların dedikodu yoluyla haberdar olma olgularının yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Örgütsel dedikodunun ikinci faktörü ise, altı maddeden oluşan “İlişkileri Geliştirme” boyutudur. Faktör yükü değerleri ,688 ile ,883 arasında değişen altı ifadenin açıklanan varyans oranı ise, 28.70’tir. İlişkileri geliştirme boyutunu ifade eden altı maddenin ortalamalarına bakıldığında, “İş yerindeki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir” ifadesi 1.95’lik oran ile en düşük ortalamaya sahip ifade iken “İş yerindeki dedikodu ortamlarında görüşlerimi rahatça paylaşıyorum” ifadesi ise 2.29’luk oran ile en yüksek ortalamayı oluşturan ifadedir. İlişkileri geliştirme faktörüne ilişkin genel ortalamanın ise, 2.13 olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre, araştırmaya katılan kurum çalışanlarının, dedikodu yoluyla ilişkileri geliştirme eğilimlerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Örgütsel dedikodunun üçüncü ve son faktörünü ise, on maddeden oluşan “Zarar Verme” boyutudur. Faktör yükü oranı ,425 ile ,728 değerleri arasında değişen on ifadenin, açıklanan varyans oranı ise, 43.91’dir. İlişkileri geliştirme boyutunda yer alan on ifadenin ortalamaları değerlendirildiğinde ise, 3.49’luk bir oran ile “İş yerindeki çalışanlar hakkında yapılan dedikodular bende onlara karşı önyargı oluşturur” ifadesinin en düşük, 4.10’luk bir oran ile “İş yerinde dedikodu yapan meslektaşlarıma karşı güvenim sarsılır” ifadesinin ise en yüksek ortalamaya sahip olan ifade olduğu görülmektedir. İlişkileri geliştirme boyutunun genel ortalaması ise, 3.72’dir. Bu değerler sonucunda, sağlık çalışanlarının dedikodu sonucunda örgüte zarar verme davranışlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel dedikodunun yapı geçerliliğinin ispatlanmasının ardından, ölçeğin tümünün ve alt boyutlarının güvenilirliği hesaplanmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach Alpha değerinin ,856 olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar açısından bakıldığında ise Cronbach Alpha değerlerinin haberdar olma boyutu için ,905, ilişkileri geliştirme boyutu için ,905 ve örgütsel zarar boyutu içinde ,823 olduğu görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak, örgütsel dedikodu ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin KMO değeri ,890 ve Barlett Küresellik Testi değeri ,01 olduğu için faktör analizine uygundur. Ölçekte yer alan bütün maddelerin faktör yükü değerleri ($p>0,5$) olduğundan dolayı hiçbir madde analiz dışında bırakılmamıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliliğine ait olarak yapılan açıklayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir. Analiz sonucuna göre ölçeğin KMO değerinin .89 olduğu, Bartlett küresellik testi içinde anlamlı olduğu ($p=,000$) ve elde edilen bulgular sonucunda, ölçek verilerinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Temel bileşenler analizi ve Varimax tekniği kullanılarak uygulanan analizler sonucunda, ölçekte bulunan 13 maddenin ortalama değeri, 1'den büyük olan ve toplam varyans değerinin % 74'ünü kapsayan üç alt faktör altında toplandığı görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Varyans	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa
1. Faktör: Bilişsel Boyut		24.29	3.35		.889
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum	.812		3.41	1.149	
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen faaliyetler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum	.800		3.44	1.126	
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	.768		3.29	1.166	
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan fedakârlık beklenir, ancak fedakârlık yapmayanlar ödüllendirilir	.712		3.62	1.225	
Çalıştığım kurumun, amaçları ile uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.	.662		3.06	1.250	
2. Faktör: Duyuşsal Boyut		19.82	2.79		.945
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum	.870		2.85	1.201	
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim	.864		2.68	1.210	
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim	.852		2.71	1.219	
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar	.798		2.92	1.173	
3. Faktör: Davranışsal Boyut		16.14	3.13		.835
Çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları başkalarıyla eleştiririm	.843		3.21	1.256	
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarımla işyerinde işlerin nasıl yürütüldüğünü konuşurum.	.841		3.18	1.223	
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işyerinde olup bitenler konusunda yakınıyorum	.700		2.98	1.288	
Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız	.581		3.15	1.141	

Tablo 3'te Örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliliğine ait olarak yapılan açıklayıcı faktör analizini sonucunda; Örgütsel sinizmin birinci faktörü olan olan "Bilişsel" boyut, beş maddeden oluşmaktadır. Faktör yükü ,662 ile ,812 değerleri arasında değişen beş ifadenin,

açıklanan varyans oranı 24.29'dur. Bilişsel boyutu oluşturan beş maddenin genel ortalamalarına bakıldığında, “Çalıştığım kurumda, çalışanlardan fedakârlık beklenir, ancak fedakârlık yapmayanlar ödüllendirilir” ifadesi, 3.62'lik oranla en yüksek ortalamayı oluşturan ifade iken, “Çalıştığım kurumun, amaçları ile uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır” ifadesi ise 3.06'lık oranıyla en düşük ortalamayı oluşturan ifadedir. Bilişsel boyutun genel ortalaması ise 3.35'tir. Bu değerlere göre, araştırmaya katılan kurum çalışanlarının, bilişsel sinizm algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Sinizmin ikinci faktörü olan “Duyuşsal (Duygusal)” boyut, dört maddeden oluşmaktadır. Faktör yükü değerleri ,798 ile ,870 arasında değişen dört ifadenin, açıklanan varyans oranı 19.82'dir. Duyuşsal boyutu oluşturan dört maddenin ortalamalarına bakıldığında, “Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar” ifadesi, 2.92'lik oranla en yüksek ortalamayı oluşturan ifade iken, “Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim” ifadesi ise 2.68'lik oranıyla en düşük ortalamayı oluşturan ifadedir. Duyuşsal boyutun genel ortalaması ise 2.79'dur. Bu değerlere göre, araştırmaya katılan kurum çalışanlarının, duygusal sinizm algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Üçüncü ve son faktör olan, “Davranışsal” boyut ise dört maddeden oluşuyor. Faktör yükleri ,581 ile ,843 arasında değişmektedir. Maddelere ilişkin açıklanan varyans oranı ise 16.14'tür. Davranışsal boyutu oluşturan maddelere ilişkin ortalamaları değerlendirildiğinde ise, 3.21 oranı ile “Çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları başkalarıyla eleştiririm” ifadesi en yüksek ortalamayı oluşturan ifade iken, 2.98'lik oran ile “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işyerinde olup bitenler konusunda yakınırım” en düşük ortalamaya sahip olan ifade olduğu görülmektedir. Davranışsal boyutun genel ortalamasının ise 3.13 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler göz önüne alındığında, katılımcıların davranışsal olarak sinizm algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel sinizmin yapı geçerliliğinin ispatlanmasının ardından, ölçeğin tümünün ve alt boyutlarının güvenilirliği hesaplanmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach Alpha değerinin ,930 olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar açısından bakıldığında ise Cronbach Alpha değerlerinin duygusal boyut için ,945, bilişsel boyut için ,889 ve davranışsal boyut içinde ,835 olduğu görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak, örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

Bulgular

Bu başlık altında, normal dağılım, korelasyon, regresyon, T – Testi ve varyans analizine ilişkin bulgular yer almaktadır. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Verilerin Normal Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılacak istatistiki yöntemlerin türünü belirlemek amacıyla, veri toplama araçları yoluyla elde edilen verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını ortaya koymak için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Dedikodu	-,119	,208
• Haberdar Olmak	-,408	-,233
• İlişkileri Geliştirme	,979	,819
• Örgütsel Zarar	-,248	-,101
Örgütsel Sinizm	102	-,574
• Bilişsel	-,114	-,662
• Duyuşsal	,284	-,758
• Davranışsal	-,153	-,710

Tablo 4'te örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm ölçekleri ile alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir. Tabachnick ve Fidell, 2013, “*Multivariate Statistics (sixth ed.) Pearson*” ölçme eşdeğerliliği üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, verilerin normal dağılımına ilişkin değerlerin $+1.5$ ile -1.5 ” değer aralıklarındaki verilerin normal olarak dağıldıkları yönünde bulgular elde etmişlerdir. Bu değerler doğrultusunda, örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm ölçeklerine ilişkin verilerin, normal dağılıma uygun oldukları tespit edilmiştir.

Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, Örgütsel Dedikodu ile Örgütsel Sinizm arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için korelasyon analizi bulgularına yer verilecektir.

Tablo 5. Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi Değerleri

<i>Faktör</i>	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Cinsiyet	1,47	,50	1												
Yaş	2,01	,79	-,290**	1											
Medeni Durum	1,29	,45	,258**	-,443**	1										
Eğitim Durumu	2,78	1,09	,058	-,159**	,104	1									
Görev Süresi	3,33	1,57	-,123*	,700**	-,353**	-,260**	1								
Örgütsel Dedikodu	3,18	,53	,046	-,098	,174**	,224**	-,081	1							
Haberdar Olma	3,3	,95	,058	-,098	,136*	,185**	-,027	,809**	1						
İlişkileri Geliştirme	2,14	,89	-,076	-,076	,068	,162**	-,062	,593**	,446**	1					
Örgütsel Zarar	3,73	,66	,086	-,019	,127*	,092	-,070	,534**	,115*	-,175**	1				
Örgütsel Sinizm	3,11	,89	,155**	-,202**	,193**	,159**	-,060	,510**	,496**	,270**	,216**	1			
Bilişsel Sinizm	3,36	,99	,162**	-,148**	,163**	,083	-,003	,388**	,397**	,167**	,174**	,888**	1		
Duyuşsal Sinizm	2,79	1,11	,173**	-,161**	,143*	,124*	-,015	,400**	,375**	,195**	,197**	,865**	,656**	1	
Davranışsal Sinizm	3,13	1,00	,054	-,220**	,196**	,219**	-,151**	,547**	,521**	,356**	,189**	,824**	,597**	,573**	1

**p < ,01, *p < ,05)

Tablo 5'te araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi bulguları sunulmuştur. Literatürde Pearson Korelasyon analizinde ilişkilerin referans aralıklarına dair farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte genel olarak korelasyon katsayıları ,00 - ,30 aralığında ise *zayıf*; ,31 - ,49 aralığında ise *orta*; ,50 - ,69 aralığında ise *güçlü*; ,70 - ,100 aralığında ise *çok güçlü* şeklinde yorumlanmaktadır (Özdamar, 2004, s. 490).

Pearson Korelasyon analizi sonucunda: katılımcıların cinsiyetleri ile medeni durum ($r = ,258$) ve eğitim durumu ($r = ,058$) değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni ile cinsiyet ($r = -,290$) medeni durum ($r = -,443$) ve eğitim durumu ($r = -,159$) değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların kurumdaki görev süreleri ile cinsiyet ($r = -,123$) medeni durum ($r = -,353$) ve eğitim durumları ($r = -,260$) arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutu ile yaş ($r = -,098$) ve görev süresi ($r = -,027$) değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler görülürken, cinsiyet ($r = ,058$), medeni durum ($r = ,136$) ve eğitim durumu ($r = ,185$) değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. İlişkileri geliştirme boyutu ile yaş ($r = -,076$), cinsiyet ($r = -,076$) ve görev süresi ($r = -,062$) değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler saptanırken, medeni durum ($r = ,068$) ve eğitim durumu ($r = ,168$) değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler gözlemlenmiştir. Örgütsel zarar boyutuyla, yaş ($r = -,019$) ve görev süresi ($r = -,070$) değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler görülürken, cinsiyet ($r = ,086$), medeni durum ($r = ,127$) ve eğitim durumu ($r = ,092$) değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler gözlemlenmiştir.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile yaş ($r = -,148$) ve görev süresi ($r = -,003$) değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler görülürken, cinsiyet ($r = ,162$), medeni durum ($r = ,163$) ve eğitim durumu ($r = ,083$) değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler gözlemlenmiştir. Duyuşsal boyutu ile yaş ($r = -,161$) ve görev süresi ($r = -,015$) değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler görülürken, cinsiyet ($r = ,173$), medeni durum ($r = ,143$) ve eğitim durumu ($r = ,124$) değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Davranışsal boyutuyla yaş ($r = -,220$) ve görev süresi ($r = -,151$) değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler görülürken, cinsiyet ($r = ,054$), medeni durum ($r = ,196$) ve eğitim durumu ($r = ,219$) değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Örgütsel dedikodu ile yaş ($r = -,098$) ve görev süresi ($r = -,081$) değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilirken, cinsiyet ($r = ,046$) medeni durum ($r = ,174$) ve eğitim durumu ($r = ,224$) değişkenleri arasında ise anlamlı ve

pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel sinizm ile yaş ($r = -.202$) ve görev süresi ($r = -.060$) değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler gözlemlenirken, cinsiyet ($r = .155$), medeni durum ($r = .193$) ve eğitim durumu ($r = .159$) değişkenleri arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür

Haberdar olma boyutuyla, bilişsel ($r = .397$), duyuşsal ($r = .375$) ve davranışsal ($r = .521$) boyutlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. İlişkileri geliştirme boyutu ile bilişsel ($r = .167$), duyuşsal ($r = .195$) ve davranışsal ($r = .356$) boyutlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler gözlemlenmiştir. Örgütsel zarar boyutuyla ise bilişsel ($r = .174$), duyuşsal ($r = .197$) ve davranışsal ($r = .189$) boyutlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodu ile bilişsel ($r = .388$), duyuşsal ($r = .400$) ve davranışsal ($r = .547$) boyutlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler vardır. Örgütsel sinizm ile haberdar olma ($r = .496$), ilişkileri geliştirme ($r = .270$) ve örgütsel zarar ($r = .216$) boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın temel değişkenleri olan örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu gözlemlenmiştir ($r = .510$).

Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 6 ve Tablo 7`de örgütsel dedikodunun, örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ve anlamlılık düzeyini belirlemek için regresyon analizi bulgularına yer verilecektir. Bu noktada, ana değişkenler arasındaki etkileşimin daha açık ve net bir biçimde görülebilmesi adına demografik değişkenler cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve görev süresi kontrol değişkenleri olarak analizlere dahil edilmiştir

Tablo 6. Araştırmanın Temel Değişkenlerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Örgütsel Sinizm (β)
Cinsiyet	,073
Yaş	-,231***
Medeni Durum	,046
Eğitim Durumu	,053
Görev Süresi	,179**
Örgütsel Dedikodu	,479***
R^2	,309
Düzeltilmiş R^2	,296
F	23,634
p	,000

Tablo 6`da araştırmanın temel değişkenleri olarak örgütsel dedikodunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular sunulmuştur. Tabloya bakıldığında, modele ilişkin değişkenler arası çoklu doğrusallık probleminin tespit edilebilmesi adına tolerans ve vif değerleri hesaplanmıştır. Tolerans değerlerinin 0.2`den küçük, VIF değerlerinin ise 10`dan küçük olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2004). Bu bulgular, modelde çoklu doğrusallık probleminin bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Analiz bulgularına devam edildiğinde; oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($R^2= ,309$; $F= 23,634$). Değişkenler bazında bakıldığında, kontrol değişkenlerinden sadece yaş ($\beta= -,231$; $p= ,001$) ve görev süresi ($\beta= ,179$; $p= ,008$) değişkenlerinin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Yaşın etkisi negatif iken, görev süresinin ise pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Genel olarak örgütsel dedikodunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır ($\beta= ,479$; $p= ,000$). Bu bulguya dayanarak, araştırmanın temel hipotezi olan H_1 hipotezinin ispatlandığı söylenebilir.

Tablo 7. Alt Boyutlara İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulgular

Değişkenler	Bilişsel (β)	Duyuşsal (β)	Davranışsal (β)
Cinsiyet	,088	,104	,029
Yaş	-,184*	-,209**	-,159*
Medeni Durum	,055	,018	,049
Eğitim Durumu	,009	,048	,081
Görev Süresi	,180*	,188**	,028
Haberdar Olma	,337***	,280***	,386***
İlişkileri Geliştirme	,039	,095	,183***
Örgütsel Zarar	,136**	,175***	,164***
R^2	,215	,215	,354
Düzeltilmiş R^2	,195	,195	,338
F	10,778	10,782	21,586
p	,000	,000	,000
***p<,001 **p<,01 *p<,05			

Tablo 7’de alt boyutlar arasındaki etkileşimleri ortaya koymak amacıyla oluşturulan 3 ayrı çoklu regresyon modeline ilişkin veriler sunulmuştur. Her bir model için ayrı ayrı tolerans ve VIF değerleri hesap edilmiştir. Elde edilen değerlerin tolerans değerinin 0.2’den küçük ve VIF değerlerinin de 10’dan küçük olduğu görülmüş olup, 3 modelde de çoklu doğrusallık problemine rastlanmamıştır (Büyüköztürk, 2004).

Tablo 7’ye bakıldığında, birinci modelde bilişsel boyut için kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($R^2 = ,215$; $F = 10,778$). Değişkenler bazında bakıldığında, kontrol değişkenlerinden sadece yaş ($\beta = -,184$; $p = ,014$) ve görev süresi ($\beta = ,180$; $p = ,014$) değişkenlerinin, bilişsel sinizm üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu görülmüştür. Yaşın etkisi negatif iken, görev süresinin ise pozitif bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında, haberdar olma ($\beta = ,337$; $p = ,000$) ve örgütsel zarar ($\beta = ,136$; $p = ,010$) boyutlarının, bilişsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif etkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır. İlişkileri geliştirme boyutunun ise bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($\beta = ,039$; $p = ,502$). Bu bulgulara dayanarak, araştırmanın alt hipotezleri olan H_{1a} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilirken, H_{1b} hipotezi reddedilmiştir.

İkinci modele bakıldığında, duyuşsal boyut için kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($R^2 = ,215$; $F = 10,782$). Kontrol değişkenleri açısından

bakıldığında, yaş ($\beta = -.209$; $p = .006$) değişkeninin negatif, görev süresi ($\beta = .188$; $p = .010$) değişkeninin ise duyuşsal boyut üzerinde anlamlı ve pozitif etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodunun alt boyutları açısından bakıldığında, haberdar olma ($\beta = .280$; $p = .000$) ve örgütsel zarar ($\beta = .175$; $p = .001$) boyutlarının, duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif etkilerinin olduğu görülmüştür. İlişkileri geliştirme boyutunun ise duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir ($\beta = .095$; $p = .107$). Bu bulgular sonucunda, araştırmanın alt hipotezleri olan H_{2a} ve H_{2c} hipotezlerinin kabul edildiği, H_{2b} hipotezinin ise reddedildiği söylenebilir.

Son olarak üçüncü modele bakıldığında ise davranışsal boyut için kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmüştür ($R^2 = .354$; $F = 21,586$). Değişkenler bazında bakıldığında ise kontrol değişkenlerinden sadece yaş değişkeninin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -.159$; $p = .022$). Örgütsel dedikoduya ilişkin alt boyutları açısından bakıldığında, haberdar olma ($\beta = .386$; $p = .000$), ilişkileri geliştirme ($\beta = .183$; $p = .001$) ve örgütsel zarar ($\beta = .164$; $p = .001$) boyutlarının, davranışsal sinizm boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgulara ışığında, araştırmanın alt hipotezleri olan H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri ispatlanmıştır.

Araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 8`de gösterilmiştir.

Tablo 8. *Hipotez Testlerine İlişkin Sonuçlar*

HİPOTEZLER	Kabul/Red Durumu
H ₁ : Örgütsel dedikodu, örgütsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler	Kabul
H _{1a} : Haberdar olma, bilişsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler	Kabul
H _{1b} : İlişkileri geliştirme, bilişsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler	Red
H _{1c} : Zarar verme, bilişsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler	Kabul
H _{2a} : Haberdar olma, duyuşsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler	Kabul
H _{2b} : İlişkileri geliştirme, duyuşsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler	Red
H _{2c} : Zarar verme, duyuşsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler	Kabul
H _{3a} : Haberdar olma, davranışsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler	Kabul
H _{3b} : İlişkileri geliştirme, davranışsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler	Kabul
H _{3c} : Zarar verme, davranışsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler	Kabul

Hipotezlere yönelik yapılan çoklu doğrusallık analizi sonucunda elde edilen bulgularda, H_{1b} ve H_{2b} hipotezlerinin anlamlılık değerlerinin ($p < ,05$) değerinden büyük olduğu için reddedildiği tespit edilmiştir.

T – Testi ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve görev süresi değişkenlerinin, araştırmanın bağımlı değişkeni olarak örgütsel sinizm ve alt boyutları yönünden istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını ortaya koymak suretiyle daha detaylı bir inceleme yapılması öngörülmüştür. Buna göre gerekli analizlerin yapılmasının ardında elde edilen bulgular 9., 10., 11., 12. ve 13. tablolarda verilmiştir:

Cinsiyet değişkenine ilişkin t- testi bulguları.

Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine İlişkin T- Testi Analizi

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Sinizm	Erkek	172	2,99	,86	-2,811	,005
	Kadın	152	3,26	,90		
Bilişsel	Erkek	172	3,21	,97	-2,953	,003
	Kadın	152	3,53	,98		
Duyuşsal	Erkek	172	2,61	1,07	-3,145	,002
	Kadın	152	2,99	1,12		
Davranışsal	Erkek	172	3,08	,98	-,973	,331
	Kadın	152	3,19	1,04		

Tablo 9'a bakıldığında cinsiyet değişkeni açısından, genel örgütsel sinizm ($Ort_{erkek}=2,99$; $Ort_{kadın}=3,26$) düzeyi ile bilişsel ($Ort_{erkek}=3,21$; $Ort_{kadın}=3,53$) ve duyuşsal sinizm ($Ort_{erkek}=2,61$; $Ort_{kadın}=2,99$) düzeylerinde kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Davranışsal sinizm düzeyi açısından ise herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır ($Ort_{erkek}=3,08$; $Ort_{kadın}=3,19$).

Yaş değişkenine ilişkin anova testi bulguları.

Tablo 10. Yaş Değişkenine İlişkin Anova Analizi

Değişkenler	Eğt. Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Sinizm	< 30	98	3,34	,88	6,835	,001
	30 – 40 arası	124	3,13	,93		
	40 <	102	2,88	,78		
Bilişsel	< 30	98	3,53	,97	3,712	,025
	30 – 40 arası	124	3,40	1,02		
	40 <	102	3,16	,93		
Duyuşsal	< 30	98	3,04	1,08	4,303	,014
	30 – 40 arası	124	2,77	1,18		
	40 <	102	2,58	1,02		
Davranışsal	< 30	98	3,40	1,04	8,255	,000
	30 – 40 arası	124	3,16	,98		
	40 <	102	2,84	,93		

Tablo 10'a bakıldığında yaş değişkeni açısından, genel örgütsel sinizm ($F=6,835$; $p=,001$) düzeyi ile bilişsel sinizm ($F=3,712$; $p=,025$), duyuşsal sinizm ($F=4,303$; $p=,014$) ve

davranışsal sinizm ($F= 8,255$; $p= ,000$) düzeylerinin, yaş grupları ile arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Anlamlı farklılıkların hangi yaş grupları arasından kaynaklandığını ortaya çıkarmak amacıyla yapılan post-hoc LCD testi sonucunda, 30 yaşından küçük katılımcıların, örgütsel sinizm ($Ort= 3,34$) düzeyleri ile 40 yaşından büyük katılımcıların örgütsel sinizm ($Ort= 2,88$) düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Yine 30-40 yaş arası katılımcıların davranışsal sinizm ($Ort= 3,16$) düzeyleri ile 40 yaşından büyük katılımcıların davranışsal sinizm ($Ort= 2,84$) düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkenine ilişkin t- testi bulguları.

Tablo 11. *Medeni Durum Değişkenine İlişkin T- Testi Analizi*

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Sinizm	Evli	230	3,01	,90	-3,528	,000
	Bekar	94	3,38	,81		
Bilişsel	Evli	230	3,26	1,00	-2,962	,003
	Bekar	94	3,61	,91		
Duyuşsal	Evli	230	2,69	1,11	-2,585	,010
	Bekar	94	3,04	1,08		
Davranışsal	Evli	230	3,00	1,01	-3,594	,000
	Bekar	94	3,44	,92		

Tablo 11'e bakıldığında medeni durum değişkeni açısından, genel örgütsel sinizm ($Ort_{evli}= 3,01$; $Ort_{bekar}= 3,38$) düzeyi ile bilişsel ($Ort_{evli}= 3,26$; $Ort_{bekar}= 3,61$), duyuşsal ($Ort_{erkek}= 2,69$; $Ort_{kadın}= 3,04$) ve davranışsal sinizm ($Ort_{evli}= 3,00$; $Ort_{bekar}= 3,44$) düzeylerinde evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Eğitim durumu değişkenine ilişkin anova testi bulguları.

Eğitim durumu değişkeni açısından ANOVA (varyans) analizine ilişkin bulgular Tablo 12`de verilmiştir.

Tablo 12. *Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Anova Analizi*

Değişkenler	Eğt. Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Sinizm	Lise	58	2,80	,76	3,572	,014
	Ön Lisans	62	3,15	,97		
	Lisans	97	3,10	,80		
	Lisansüstü	107	3,26	,93		
Bilişsel	Lise	58	3,15	,88	1,115	,343
	Ön Lisans	62	3,41	1,06		
	Lisans	97	3,37	,93		
	Lisansüstü	107	3,43	1,03		
Duyuşsal	Lise	58	2,47	,97	2,718	,045
	Ön Lisans	62	2,89	1,24		
	Lisans	97	2,72	1,00		
	Lisansüstü	107	2,96	1,16		
Davranışsal	Lise	58	2,69	,93	5,907	,001
	Ön Lisans	62	3,10	1,04		
	Lisans	97	3,13	,95		
	Lisansüstü	107	3,37	,99		

Tablo 12 incelendiğinde, eğitim durumu değişkeni açısından genel örgütsel sinizm ($F=3,572$; $p=,014$) düzeyi ile duyuşsal sinizm ($F=2,718$; $p=,045$) ve davranışsal sinizm ($F=5,907$; $p=,001$) düzelerinin, katılımcıların eğitim düzeyleri ile aralarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bilişsel sinizm düzeyi açısından ise herhangi bir farklılığa ise rastlanmamıştır ($F=1,115$; $p>0,05$).

Anlamlı farklılıkların hangi eğitim düzeylerinden kaynaklandığını ortaya çıkarmak amacıyla yapılan post-hoc LCD testi sonucunda, önlisans (Ort= 3,15), lisans (Ort= 3,10) ve lisansüstü (Ort= 3,26) eğitim düzeylerine sahip olan katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile lise (Ort= 2,80) eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir.

Görev süresi değişkenine ilişkin anova testi bulguları.

Tablo 13. Görev Süresi Değişkenine İlişkin Anova Analizi

Değişkenler	Görev Süresi	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Örgütsel Sinizm	1 yıldan az	33	3,04	,99	,561	,761
	1 - 5 yıl	87	3,23	,88		
	6 - 10 yıl	67	3,14	,93		
	11 - 15 yıl	55	3,08	,84		
	16 - 20 yıl	51	3,03	,91		
	21 - 25 yıl	21	2,92	,80		
	26 ve üzeri	10	3,13	,77		
Bilişsel	1 yıldan az	33	3,13	1,00	,819	,555
	1 - 5 yıl	87	3,50	,96		
	6 - 10 yıl	67	3,41	1,00		
	11 - 15 yıl	55	3,28	1,03		
	16 - 20 yıl	51	3,30	1,02		
	21 - 25 yıl	21	3,30	,88		
	26 ve üzeri	10	3,62	,92		
Duyuşsal	1 yıldan az	33	2,76	1,31	,232	,966
	1 - 5 yıl	87	2,79	1,12		
	6 - 10 yıl	67	2,91	1,07		
	11 - 15 yıl	55	2,72	1,07		
	16 - 20 yıl	51	2,76	1,15		
	21 - 25 yıl	21	2,65	,95		
	26 ve üzeri	10	2,90	1,21		
Davranışsal	1 yıldan az	33	3,20	,97	1,932	,075
	1 - 5 yıl	87	3,35	,99		
	6 - 10 yıl	67	3,05	1,12		
	11 - 15 yıl	55	3,20	,84		
	16 - 20 yıl	51	2,97	,99		
	21 - 25 yıl	21	2,71	,98		
	26 ve üzeri	10	2,75	1,12		

Tablo 13'te katılımcıların görev süresi değişkenine ilişkin bulgular yer almaktadır. Genel örgütsel sinizm ($F= ,561$; $p>0,05$) düzeyi ile bilişsel sinizm ($F= ,819$; $p>0,05$), duyuşsal sinizm ($F= ,232$; $p>0,05$) ve davranışsal sinizm ($F= 1,932$; $p>0,05$) düzeylerinin katılımcıların görev süresi değişkeni açısından aralarında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Sonuç

Bu çalışmada, örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm olguları arasındaki ilişkiler incelenmiş ve örgütsel dedikodunun örgütsel sinizm üzerindeki muhtemel etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere, Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesi'nde çalışan toplam 350 kişi üzerinde ankete dayalı bir alan araştırması yapılmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler üzerinde gerekli analizlerin uygulanmasının ardından elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin yorum ve öneriler aşağıda sunulmuştur.

Araştırma değişkenleri arasındaki muhtemel ilişkilerin gücünü ve yönünü ortaya koyabilmek için gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda: Katılımcıların yaş ve görev süresi değişkenleri ile örgütsel sinizmin geneli ve alt boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu görülürken, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmanın temel değişkenleri olarak örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Yine örgütsel dedikoduya ilişkin haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutları ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi bulgularına göre; örgütsel dedikodunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgu sonucunda, araştırmanın temel hipotezi olan H_1 : *Örgütsel dedikodu, örgütsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler* hipotezi ispatlanmıştır. Örgütlerde dedikodu düzeyinin artması, çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlarının da artmasına sebep olduğunu göstermektedir. Literatür de daha önce yapılmış olan çalışmada elde edilen bulgular, yapmış olduğumuz bu çalışma bulgularını destekler niteliktedir (Arslan, 2018; Han, 2019; Sevdâ, 2021; Tınaztepe, 2012; Kuo, Yi Lu, & Kuo, 2013).

Örgütsel dedikoduyu temsil eden değişkenlerin, örgütsel sinizmi temsil eden değişkenler üzerine olan etkileri incelendiğinde; örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutunun, örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu, H_{1a} : *Haberdar olma, bilişsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler* hipotezinin ispatlandığını göstermektedir. Çalışanların işyerinde gerek açıktan gerekse

gizliden gizliye bilgi elde etmek ve bunu paylaşmak konusunda dedikoduya başvurulduğu şeklindeki algıları arttıkça, çalıştıkları kuruma karşı negatif düşünce ve fikirlerinin sayısında da artışlar olabileceği söylenebilir. Literatür incelemelerinde, benzer araştırmalarda elde edilen sonuçların, çalışmamızda elde ettiğimiz bulgu sonuçlarıyla örtüştüğü görülmüştür (Sevda, 2021; Arslan, 2018). Zarar verme boyutunun, bilişsel sinizm üzerinde, anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu gözlemlenmiş ve bu bulgu sonucunda, H_{1c} : *Zarar verme, bilişsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler* hipotezinin ispatlandığı tespit edilmiştir. Örgüt içinde ortaya atılan asılsız dedikoduların, örgütün yapısına ve çalışanlara zarar verici eylemleri ortaya çıkaracağı yönündeki inanışlar, çalışanların negatif davranış eğilimlerini artırabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırma hipotezimizle paralel sonuçların elde edildiği çalışmalar sonucunda, örgütsel dedikodunun bireylerde örgüte karşı intikam duygularını tetiklediğini ve örgüte zarar verici davranışların ortaya çıkmasına sebep olduğunu göstermektedir (Şantaş, Akbolat, & Sağlam, 2019). Araştırma kapsamında hipotezlere ilişkin elde edilen bulgular, ilişkileri geliştirme boyutunun, bilişsel sinizm üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, " H_{1b} : *İlişkileri geliştirme, bilişsel sinizmi pozitif ve anlamlı yönde etkiler*" hipotezinin reddedildiğini ortaya koymaktadır. Yani sosyal iletişim ortamları, çalışanlarda kuruma karşı negatif duygu ve düşüncelere sebep olmamaktadır. Literatürde daha önce yapılmış olan çalışmalarda elde edilen sonuçlar, araştırmamızda elde ettiğimiz bulgu sonuçlarını destekler niteliktedir (Arslan, & Afat, 2019).

Örgütsel dedikoduyu temsil eden değişkenlerin, örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm boyutu üzerine olan etkileri incelendiğinde; örgütsel dedikodunun haberdar olma boyutunun, duyuşsal sinizm boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu saptanmıştır. Analiz bulguları sonucunda, H_{2a} : *Haberdar olma, duyuşsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler* hipotezinin ispatlandığı görülmektedir. Çalışanların bilgi edinebilmek için dedikodu ortamlarını tercih edildiği yönündeki algılarının artması, çalışanlarda kuruma karşı negatif duygusal hisleri de artıracığı söylenebilir. Zarar verme boyutunun, duyuşsal sinizm boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen sonuç, H_{2c} : *Zarar verme, duyuşsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler* hipotezinin ispatlandığını göstermektedir. Kurum içinde çalışanlar hakkında ortaya atılan asılsız dedikoduların, bireylerde diğer çalışanlara karşı zarar verici duyguları artıracığı düşünülmektedir. Öğretmenler üzerinde yapılmış olan araştırmada, örgütsel dedikodunun haberdar olma ve zarar verme boyutlarının, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye olduğu yönünde bulgulara rastlanmıştır (Arslan, & Afat, 2019). Bunun yanı sıra ilişkileri geliştirme boyutunun, duyuşsal sinizm üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiş ve " H_{2b} : *İlişkileri geliştirme, duyuşsal sinizmi pozitif ve anlamlı yönde etkiler*" hipotezi

reddedilmiştir. Bu sonuç, dedikodu ortamlarının çalışanlar arasında sosyal ilişkileri geliştirmeye yönelik herhangi bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Daha önce yapılan araştırmalar, hipotez bulgularımızı desteklemektedir (Şantaş, Akbolat, & Sağlam, 2019).

Örgütsel dedikoduya ilişkin haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar boyutlarının, örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, H_{3a} : *Haberdar olma, davranışsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler*, H_{3b} : *İlişkileri geliştirme, davranışsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler* ve H_{3c} : *Zarar verme, davranışsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkiler* hipotezlerinin ispatlandığını göstermektedir. Hipotez sonuçları, işyerindeki dedikodu ortamlarının, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde zarar verici ve olumsuz etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde daha önce yapılmış olan çalışmalarda, dedikodunun çalışanlarda davranışsal olarak sinizme sebep olduğunu ortaya koyan araştırmalarda yer almaktadır (Arslan, 2018; Han, 2019; Sevda, 2021).

Kontrol değişkenleri olarak nitelendirilen cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve görev süresi değişkenlerinin, örgütsel sinizm üzerindeki muhtemel etkilerini belirlemeye yönelik yapılan t testi ve ANOVA analizi sonuçlarına ilişkin yorumlamalar aşağıda belirtilmiştir. Bu sonuçlar ışığında:

Çalışanların cinsiyet değişkeni açısından t testi sonuçları incelendiğinde; genel örgütsel sinizm düzeyi ile buna ilişkin bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm boyutlarıyla, cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Davranışsal sinizm boyutunun ise cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Geçmişte yapılmış olan araştırmalarda elde edilen sonuçlar, cinsiyet değişkeninin bireylerin sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır ve çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlarla paralellik göstermektedir. (Kaynarıcı, 2019; Öz, 2020; Şamdan, 2019; Temel, 2020; Uzun, & Ayık, 2016; Yaraş, 2019). Analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin geneli ile bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarında, kadın çalışanların, erkek çalışanlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları tespit edilmiş ve kadın çalışanların sinizm düzeylerinin, erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde kadınların sinizm algılarının, erkeklerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılan çalışmalarda bulunmaktadır (Kalağan, 2009; Karadal 2020; Sevda, 2021).

Katılımcıların yaş değişkeni açısından, ANOVA (varyans) analizi sonuçlarına göre, genel örgütsel sinizm düzeyi ile bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarıyla, yaş grupları arasında, anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin geneli ile alt boyutlarının tamamında, 30 yaşından küçük çalışanlar ile “40 ve üzeri” yaş

gurubundaki çalışanlar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Daha önce yapılan araştırmalar, yapmış olduğumuz çalışma bulgularıyla örtüşmektedir (Akyurt, 2017; Kalağan, 2009; Sevda, 2021; Yeşilçimen, 2015). Aritmetik ortalamalar sonucunda, örgütsel sinizmin geneli ile alt boyutlarında, 30 yaşından küçük çalışanların sinizm düzeylerinin, “30 – 39” yaş aralığındaki çalışanlar ile “40 ve üzeri” yaşa sahip olan çalışanların sinizm algılarından, daha yüksek ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, genç yaş grubundaki çalışanların sinizm algılarının, orta yaş ve üzeri gruptaki çalışanların sinizm algılarından daha yüksek olduğu saptanmış ve yaş değişkeninin bireylerin sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha önce yapılmış olan çalışmalarda, kişilerin yaşlarıyla ters orantılı olarak, yaş ilerledikçe, sinizm algılarının azaldığı yönünde sonuçlar elde edilen ve çalışmamızla paralellik gösteren bulgulara ulaşılmıştır (Aktuna, 2020; Bulut, & Korkmaz, 2018; Uyar, 2018).

Çalışanların medeni durum değişkeni açısından t testi sonuçları incelendiğinde; örgütsel sinizmin geneli ile bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarının katılımcıların medeni durumları ile aralarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Daha önce yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar, medeni durum değişkeninin bireylerin sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu kanıtlamaktadır (Bektaş, 2020; Kahveci & Demirtaş, 2015). Örgütsel sinizmin geneli ile alt boyutlarının tamamında, bekar çalışanların, evli çalışanlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları; bekâr çalışanların sinizm algılarının, evli çalışanların sinizm algılarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Literatürde bekar olan çalışanların, evli olan çalışanlara oranla, sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılan ve araştırmamızla aynı sonuçların elde edildiği çalışmalarda bulunmaktadır (Aktuna, 2020; Çankaya, 2018; Gülay, 2022; Yeşilçimen, 2015).

Katılımcıların eğitim durumlarına yönelik yapılan, ANOVA (varyans) analizine ilişkin bulgular sonucunda; genel örgütsel sinizm düzeyi ile duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarıyla, çalışanların eğitim seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel sinizmin geneli ile davranışsal sinizm boyutlarında, “Ön Lisans”, “Lisans” ve “Lisansüstü” eğitim seviyeleri ile “Lise” eğitim seviyesi arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Duyuşsal sinizm boyutunda ise “Ön Lisans” ve “Lisansüstü” eğitim seviyeleri ile “Lise” eğitim seviyesi arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Bilişsel sinizm düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasında ise herhangi bir farklılığa ise rastlanmamıştır (Bektaş, 2020). Yapılan LSD testi sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin geneli ile duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarında, lisansüstü mezunu olan çalışanların sinizm düzeylerinin, lise, önlisans ve lisans mezunu olan çalışanlardan daha

yüksek ortalamalara sahip olduğu gözlemlenmiş ve bunu önlisans ve lisans seviyesinde mezun olan çalışanların takip ettiği saptanmıştır. Bunun nedeni lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerine sahip olan çalışanların, donanımsal açıdan sorgulayıcı bir yapıya sahip olmaları, mevcut yapıya ayak uydurmalarını zorlaştırmakta ve sinizmin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu bulgular ışığında, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, eğitim düzeyi düşük olan bireylere nazaran daha fazla sinik tutum ve davranışlara sahip olduklarını ve bireylerin eğitim seviyelerinin, sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde daha önce yapılmış olan araştırmalarda, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan çalışanların sinizm algılarının, lise düzeyinde mezun olan çalışanların sinizm algılarından daha yüksek olduğu yönünde sonuçlar elde eden ve çalışmamızı destekler nitelikte farklı çalışmalarda yer almaktadır (Çoban, 2020; Erdoğan, 2015; Görmən, 2012; Öz, 2020; Yaraş, 2019).

Katılımcıların görev süresi değişkenine ilişkin ANOVA (varyans) analizi sonuçlarına göre, genel örgütsel sinizm ile bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında katılımcıların görev süresi değişkeni açısından aralarında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin geneli ile alt boyutlarında, görev süresi değişkeni açısından aralarında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır (Amasralı, 2016; Balay, Kaya & Cülha, 2013; Başaran, 2020; Karademir, 2016; Özcan, 2014; Özgan, Çetin, & Külekçi, 2011; Sezgin, Nartgün, & Kartal, 2013; Şamdan, 2019).

Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular sonucunda; araştırmacılara, konuyla ilgilenenlere, kurum yöneticilerine ve çalışanlara yönelik öneriler yer almaktadır.

Gerek işletme yöneticileri gerekse de çalışanların örgütsel konular ile ilgili bilgi elde etme ve paylaşma noktasında daha açık ve şeffaf bir iletişim yönteminin tercih edilmesi, çalışanların örgütlerine karşı negatif düşünce ve fikirlerinin ortadan kalkması ya da en aza indirgenmesini sağlayabilir.

Dedikodunun kuruma ve çalışanlara zarar verici etkilerini engelleyebilmek için kurum yöneticilerinin uygulamaları büyük önem teşkil etmektedir. Yöneticilerin, çalışanlar arasında eşitlik ilkesine uygun ve adil davranışlar sergilemeleri, çalışanlar arasında oluşabilecek olumsuz tutum ve davranışların ortadan kalkmasını sağlayabilir.

Örgüte zarar verici bilgi sızdırma, sabote etme, gibi zararlı eylemlerin önlenmesi için, örgütsel açıdan önem teşkil eden bazı kararlarda örgüt elemanlarını bilgilendirmek ve fikirlerine başvurmak, onlara görüşlerinin örgüt açısından önemli olduğunu göstermek ve

örgüt için değerli olduklarını hissettirmek, örgütsel faaliyetleri gerçekleştirmede ve örgüt içi dayanışmada faydalı olacaktır.

Dedikoduya maruz kalan ve itibari olarak zarar gören çalışanın, psikolojik çöküntü yaşaması ve bunun sonucunda işten ayrılma gibi olumsuz bir eylem gerçekleştirmesini önleyebilmek için, çalışan üzerinde kurulan baskının kaldırılması ve iade-i itibar yapılmasıyla, çalışanın sinizm düzeyi kontrol altına alınabilir.

Kurum yöneticileri ve çalışanlarının örgütsel sinizm hakkında bilinçlendirilmesi ile örgüt kültürünün benimsenmesi ve sinizm düzeyinin kontrol edilebilmesi sağlanabilir.

Kurum içerisinde sinizmin ortaya çıkmasına neden olan etkenlerin, yöneticiler tarafından araştırılarak ortadan kaldırılması için çalışmalar yapılabilir.

Bu araştırma, hastanede görev yapan sağlık personeli üzerinde uygulamıştır. Gelecekte bu alanda yapılması planlanan çalışmaların, başka illerde veya farklı bölgelerde, farklı sektör ya da kurumlarda uygulanması ile bireylerin örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm algılarına yönelik farklı bulgular elde edilebilir. Örgütsel dedikodunun örgütsel intikam, örgütsel çatışma, örgütsel sessizlik ya da örgütsel vatandaşlık davranışı gibi farklı olgularla ilişkilendirilmesiyle hem araştırmacılar ve işletme yöneticileri hem de alan literatürüne yapacağı katkı bakımından yararlı olabileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). *Organizational Cynicism: Bases and Consequences, Generic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ağaoğulları, M. A. (1994). *Kent Devletinden İmparatorluğa*, İstanbul: İmge Kitapevi.
- Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 106-119.
- Akgül, A., & Çevik, O. (2003). İstatistiksel analiz teknikleri: *SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset Ltd. Şti, Ankara, 435 – 436.
- Andersson, L., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, (18), 449-470.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3); 947-971.
- Aktuna, H. C. (2020). *Örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: paraya yönelik tutumun düzenleyici rolü*, (Doktora Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 619417)
- Akyurt, G. (2017). *Hemşirelerde sinizm ve tükenmişliğin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi) Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 454155)
- Andersson, L. M. (1996). *Employee cynicism: An examination using a contract violation framework*, Human Relations, (49), 1395-1418.
- Arabacı, B. İ., Sünkür, M., & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(2), 171–190.
- Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 530247)
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*. 2 (2), 59-67.
- Bacaksız, F. E., & Yıldırım, A. (2015). Dedikodu ve söylentiler: hastanelerdeki durum ve hemşirelerin tutumları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(3), 113-120.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 332581)
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771.
- Bektaş, İ. (2020). *Örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisi ve bir araştırma*, (Doktora Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 627941)

- Bektaş, M. (2014). *Yönetim tarzlarının örgütlerdeki informal iletişim kanallarına etkisi* (Doktora Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 369113)
- Bektaş, M., & Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139. Doi: 10.5578/jeas.9446.
- Berkos, K. M. (2003). The effects of message direction and sex differences on the interpretation of workplace gossip. *Phd Dissertation, Graduate Faculty of The Louisiana State University, USA*.
- Bernerth, Jeremy, B., Armenakis, Achilles, A., Field, Hubert, S., & Walker, H. (2007). Justice, cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables the *Journal of Applied Behavioral Science*,
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S., (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change, *The Journal of Organizational Behaviour*, (26), 733-753.
- Boz, M. (2009). *Turizm İşletmelerinde dedikodu: nedenleri, sonuçları, önleme yolları: Turizm işletmelerinde örgütsel davranış içinde*, Bursa: Marmara Kitap Merkezi Yayınları, 285-301.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). "Does organizational cynicism matter?: employee and supervisor perspectives on work outcomes", Paper Presented at the 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia PA., 1-34.
- Bray, R. (2005). Communication - The Key To Office Harmony.
- Brondino, N., Fusar-Poli, L., & Politi, P. (2016). Something to talk about: gossip increases oxytocin levels in a near real-life situation. *Psychoneuroendocrinology*, 218-224.
- Bulut, Korkmaz, C. (2018). *Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki: diyarbakır selahaddin eyyübi devlet hastanesi örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 526353)
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Cartwright, S., & Holmes N. (2006). *The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and rejecteducing cynicism*, *Human Resource Management Review*, (16), 199-208.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: a metaanalysis, *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Çağlar, İ., & Kılıç, S. (2011). *Eğitim fakülteleri için genel iletişim* (2 b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 68.
- Çalıküşu, E., Öz, M., Göral, B. B., Bozoğlu, A., & Ateş, İ., (2013). *İnformel iletişimin "dedikodu-söylenti" örgüt içi rolü: Bir yükseköğretim kurumunda yapılan çalışma*. ICQH, Proceedings Book, Sakarya.
- Çankaya, M. (2018). Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 287-306.
- Çelik, K. (2003). *Yönetimde çağdaş eğilimler uygulamalar ve sorunları* (Edt. Cevat Elma-Kamile Demir), Anı Yayıncılık, Ankara

- Çoban, C. (2020). *Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü*, (Doktora Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 633066)
- Danış, M. S. (2015). *Dedikodunun sosyolojisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 422456)
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). *Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: an Attributional and Leader-Member Exchange Perspective*. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 439-465.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). "Organizational cynicism", *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: a study among call centers*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), University of Maastricht.
- Demirtaş, M. (2010). Örgütsel iletişimin verimlilik ve etkinliğinde yararlanılan iletişim araçları ve halkla ilişkiler filmleri örneği. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 411-444.
- De Vos, Buyens, D., & Chalk, R. (2003). "Making sense of a new employment relationship: psychological contract-related information seeking and the role of work values and locus of control", *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series*, 28, Vlerick Leuven Gent Management School.
- Dicle, Ü. (1974). *Bir Yönetim aracı olarak örgütsel haberleşme*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 68.
- Difonzo, N., & Bordia P. (2000). How top pr professionals handle hearsay: *Corporate Rumors, Their Effects and Strategies to Manage Them*, *Public Relations Review*, 26(2).
- Difonzo, N., & Bordia P. (2007). *Rumor psychology: social and organizational approaches*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Eaton, A. J. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*, Post Graduate Thesis, Graduate Programme in Psychology York University, Toronto, Ontario.
- Efeoğlu, İ., & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 343 – 360.
- Efiliti, S., Gönen, Y., & Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: akdeniz üniversitesinde, görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması, *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Kitabı*. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Elmas N. (2017). *Örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 451828)
- Erdoğan M. (2015). *Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*, (Doktora Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 385358)
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 204-218.
- Erol, Y., & Akyüz, M. (2015). *Dünyanın en eski medyası: Dedikodunun örgüt düzeyindeki işlevleri ve algılanışı*, *ZfWT*, 7(2), 149-166.

- Esposito, J. L., & Rosnow, R. L. (1983). Corporate rumors: how they start and how to stop them. *Management Review*, (72), 44-49.
- Fearn-Banks, K. (2007). *Crisis communications: A casebook approach*. Lawrence, Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey London.
- Gabriels, K., & Backer, C. J. (2016). Virtual gossip: how gossip regulates moral life in virtual worlds. *Computers in Human Behavior*. (63), 683-693.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2007). *Understanding and managing organizational behavior* (5th Edition). NJ: Pearson Education, Inc, 476-477.
- Gezeroğlu, E. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel sinizm algılarının incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 625840)
- Glover, L. (2001). Communication and consultation in a greenfield site company, *Personel Review*, 30 (3), 297-317.
- 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. DOI: 10.1177/1059601109360391.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama*, (Doktora Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 330140)
- Guirdham, M. (1995). *Interpersonal skills at work*. New Jersey, USA: Prentice Hall
- Gluckman, M. (1963). *Gossip and scandal*. *Current Anthropology*. 4(3), 307-316.
- Gülay, D. (2022). *Stratejik yönetimde iletişimin örgütsel sinizme etkisi*, (Doktora Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 705971)
- Gün, G. (2016). Örgütsel sinizm ile iş tatmin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi, turizm sektöründe bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (37), 253- 266.
- Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 584621)
- Güzeller C., & Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin türkçeye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi, 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 87-94.
- Han, B. (2019). *İnformal iletişim biçimi olarak okullarda söylenti ve dedikodunun öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 582702)
- Hançerlioğlu, O. (1977). *Felsefe ansiklopedisi*, 3, İstanbul: Remzi Kitapevi, 290-291.
- Harris, T. E., & Nelson, M. D. (2008). *Applied organizational communication: theory and practice in a global environment* (3 b.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Haviland, J. B. (1977). *Gossip, reputation, and knowledge in zinacantan, chicago*: University of Chicago Press, 34.
- Helvacı, M. A. (2013). *Örgütsel sinizm, yönetimde yeni yaklaşımlar*, İkinci Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık, 383-397.
- Herskovits, M. (1937). *Life in a haitian valley*, New York: Knopf
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., & Bayrak, C. (2018). Eğitim örgütlerinde informal iletişim araçları olarak söylenti ve dedikodunun yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar*

- Houmanfar, R., & Johnson, R. (2004). Organizational implications of gossip and rumor. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23 (2-3), 117-138.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi) Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 290625)
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished Doctor Dissertation, The Florida State University College of Business, Florida.
- Kacmar, K. M. & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): a multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627-658.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (52), 69- 85.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 250571)
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *"The cynical americans: living and working in an age of discontent and disillusion"*, San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Karaçor, S., & Şahin, A. (2004). Örgütsel iletişim kurma yöntemleri ve karşılaşılan iletişim engellerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 97-117.
- Karadal, K. (2020). *Örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi: bir otomotiv yan sanayi kuruluşu çalışanları üzerine araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 618541)
- Karcioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1-2), 265-277.
- Kaya, A. (2007). *Yönetimde insan ilişkilerinin sırları*. Konya: Eğitim Kitapevi.
- Kaynarcı, P. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel öç alma davranışları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 584534)
- Kieffer, C. C. (2013). Rumors and gossip as forms of bullying: Sticks and stones, *Psychoanalytic Inquiry*, (33), 90-104.
- Kimmel, A. J. (2004). *Rumors and rumor control*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kniffin, K. V., & Wilson, D. S. (2005). Utilities of gossip across organizational levels. *Human Nature*, 16(3), 278-292.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayıncılık
- 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. *The Academy of Management Review*, 25(2), ProQuest Central pg. 428.

- Kurt, F. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin kurum içi iletişim algılarının kurumsal itibar algıları üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 366758)
- Küçük, Ö. (2020). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 616326)
- Leblebici, D. N., Yıldız, H. H., & Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 561-574.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). *Adopting and questioning strategy: Exploring the role of cynicism and dissent*, 17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium, Lyon, France.
- McAndrew, F. T., & Milenkovic, M. A. (2002). *Of tabloids and family secrets: The evolutionary psychology of gossip*, *Journal of applied social psychology*, 32 (5), 1064-1082.
- Michelson, G., & Mouly, S. (2000). Rumour and gossip in organisations: A conceptual study. *Management Decision*, 38 (5), 339 – 346.
- Michelson, G., & Mouly, S. V. (2004). Do loose lips sink ships the meaning, antecedents and consequences of rumor and gossip in organizations. *Corporate Communications: An International Journal*. 9(3), 189-201.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). *Beyond demography: A psychographic profile of the workforce*. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mlambo, O. B., & Zimunya, C. T. (2016). Rumour and the politician's public image: The case of zimbabwe. *Journal of Pan African Studies*, 9 (4), 146-158.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Naus, M. A. J. A. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*, Unpublished Doctoral Dissertation, Maastricht University, Maastricht.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations, *Organization Studies*. 14(1), 23-36.
- Özcalık, F. (2017). *Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü*. (Doktora Tezi) Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 466073)
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1*. Genişletilmiş Baskı, Kaan Kitapevi, Ankara, 490 – 528.
- Özer, S., & Güllüce, A. Ç. (2019). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi ve etkisi: TRB1 bölgesi otel işgörenleri üzerinde bir araştırma, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 37 – 47.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Meltem, D. Ş. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özşarlak, P. (2016). *Örgütlerde dedikodu ve söylentilerin ortaya çıkış nedenleri, içerikleri ve etkilerine ilişkin çalışan algılarının değerlendirilmesi bir uygulama örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 448168)

- Palatnik, L., & Bob B. (2002). *Gossip: Ten pathways to eliminate it from your life and transform your soul*. Deerfield Beach: Simcha Press.
- Pelit, E., & Türkmen, F. (2008). Otel işletmeleri iş görenlerinin tükenmişlik düzeyleri: yerli ve yabancı zincir otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1).
- Peterson, W. C. (1994). *Silent depression: The fate of american dream*, New York, W.W. Norton, 20-21.
- Pitre, J. L. (2004). *Organizational cynicism at the united states naval academy: An exploratory study (dissertation of master of science in leadership and human resource development*, Naval Postgraduate School, California.
- Polat E. (2014). *Kurtuluş savaşı dönemi öykülerinde dedikodunun işlevi ve ötekinin anlatısı*, (Yüksek Lisans Tezi) Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 363304)
- Posluoğlu, F. D. B. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin iletişim yeterlilikleri ile empati kurma becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi sancaktepe ilçesi örneği*, (Yüksek Lisans Tezi) Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 382089)
- Prietula, M. (2001). Advice, trust, and gossip among artificial agents. dynamics of organizations, a. lomi and e. r. larson. 141-177. *Menlo Park, California: AAAI Press/MIT Press*.
- Qian, Y. (2007). *A communication model of employee cynicism toward organizational change (Dissertation of doctor of philosophy)*, Ohio University.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2).
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). *Understanding and managing cynicism about organizational change*, *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Reyhanoğlu, M., & Yılmaz, H. (2017). Örgütsel güvenin sağlamasında sinizmin etkisi: Havalimanı güvenlik memurları örneği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 297-317.
- Rivero, O. (2013). Rumors in the workplace affecting organizational change readiness. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*. Volume 13 Issue 12 Version 1. Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN, 0975-5853.
- Roy, A. (2008). *Ways to deal with gossip at workplace*. 08 Ocak 2021 tarihinde <http://ezinearticles.com/?Ways-To-Deal-With-Gossip-At-Workplace&id=1174603> adresinden erişildi.
- Sarı B. (2019). *Örgütsel sessizliğin informal iletişime etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 622896)
- Savarimuthu, S., Purvis, M., Purvis, M., & Savarimuthu, B. T. R. (2013). Gossip-Based self-organising agent societies and the impact of false gossip. *Minds and Machines*, 23(4), 419-441.
- Sevda, P. (2021). *Okullarda örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 681966)
- Solmaz, B. (2004). *Kurumsal söylenti ve dedikodu: türkiye'deki işletmeler üzerine bir uygulama*. Konya: Tablet Yayınları.

- Solmaz, B. (2006). Söylenti ve dedikodu yönetimi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 563-575.
- Solmaz, B. (2016). Kurumsal iletişimde söylenti ve dedikodu, *Etkili iletişim*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Solove, D. J. (2007). *The future of reputation: Gossip, rumor, and privacy on the internet*. Yale University Press.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve istanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*, (Doktora Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 214936)
- Stewart, P. J., & Strathern, A. (2004). *Witchcraft, sorcery, rumors, and gossip*. Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., & Sternberg, K. (2009). *Cognitive psychology*. (6th Ed.). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Şahan, S. (2017). *Spor genel müdürlüğü ve bağımsız spor federasyonlarında çalışan personelin algıladığı yönetim tarzlarının informal iletişim kanallarına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 478960)
- Şahin, C. (2013). Bir eğitim örgütü olarak okulun yapısı ve işleyişi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şamdan, T. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Doktora Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 586217)
- Şantaş, G., Akbolat, M., & Sağlam, H. (2020). Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme ve örgütsel dedikodunun intikam niyeti üzerindeki etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 131-148.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon
- Tekgöz, A. (2013). *Dedikodunun cinsiyeti: kadın kimliğinin yeniden inşasında dedikodunun rolü*. (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 344608)
- Temel, D. (2020). *Okul müdürlerinin farklılıkları yönetme becerileri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 633104)
- Thomas, S. A., & Rozell, E. J. (2007). Gossip and nurses: malady or remedy? *Health Care Management*. 26(2), 111-5.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: eskişehir ve alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 320245)
- Uğurlu, C. T. (2014). İnfomal iletişim ölçeği, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 83-100.

- Uyar, İ. E. (2018). *Hemşirelerde örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 514448)
- Uzun, T., & Ayık, A. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 672-688.
- Ünal-Çolak, F. (2012). *İletişim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Vance, R. J., Brooks, S. M., & Tesluk, P. E. (1996). *Organizational cynicism, cynical cultures and organizational change*, 10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando.
- Waddington, K. (2012). *Gossip and organizations*. London: Routledge.
- Wanous, J. P., Reichers, A., & Austin, J. (1994). *Organizational cynicism: an initial study*, Academy of Management Best Papers Proceedings, 269-273.
- Yalçınkaya, A. (2013). *Dağıtım adaletinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 340384)
- Yalçınsoy, A. (2019). *Örgütlerde dedikodu: nedenleri ve sonuçları. sosyal, beşeri ve idari bilimler alanında araştırma ve değerlendirmeler*, Ankara: Gece Akademi, 103-110.
- Yaraş, S. G. (2019). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: hekim ve hemşireler üzerine bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 577420)
- Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum içi etkin iletişim ortamı örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 537929)
- Yeşilçimen, K. (2015). *Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi.*, (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 393854)
- Yılmaz, Y. (2019). *öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 553592)

EKLER

Anket Formları

Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama

Yukarıda adı geçen çalışma Doç. Dr. Cem KAHYA danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezine ilişkindir. Bu tezdeki amacımız, Örgütsel Dedikodunun Örgütsel Sinizm üzerindeki rolünü ortaya koymaktır. Sizleri söz konusu kavramlarla ilgili bilgilendirmek gerekirse: Örgütsel Dedikodu; kişisel ve örgütsel konular hakkındaki bilgilerin, örgüt içerisinde olumlu veya olumsuz olarak yayılmasını ifade ederken, Örgütsel Sinizm ise; bireylerin çalıştıkları kurumlara karşı negatif tutum içerisine girmeleridir. Anketi doldurmak maksimum 10 dakikanızı alacaktır. Sizden özellikle ricamız, vereceğiniz cevaplar araştırma sonuçlarını doğrudan etkileyeceğinden anketi samimi bir şekilde doldurmanızdır. Bu çalışma için değerli katkılarınızı bekliyor, şimdiden katılımınız için Teşekkür ediyoruz.

Cinsiyetiniz ☐ Erkek ☐ Kadın

Yaşınız (Lütfen Yazınız)

Medeni Durumunuz ☐ Evli ☐ Bekar

Ünvanınız ☐ İşçi ☐ Memur ☐ Sağlık Personeli

☐ Asistan Doktor ☐ Öğretim Üyesi

ÖRGÜTSEL DEDİKODU ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Örgütsel Dedikodu; kişisel ve örgütsel konular hakkındaki bilgilerin, örgüt içerisinde olumlu veya olumsuz olarak yayılmasıdır.					
İş yerinde çalışanlar hakkındaki birçok bilgiden dedikodu yoluyla haberdar olurum.					
İş yerindeki çalışanların birtakım düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.					
İş yerinde yeni işe başlayan çalışanlar ile ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla edininirim.					
İş yerindeki dedikodu ortamlarında meslektaşlarımla iş deneyimleri hakkında bilgi edininirim					
İş yerindeki çalışanlar hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım					
İş yerinde çalışanların kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok bilgiyi dedikodu aracılığıyla öğrenirim.					
İş yerinde örtbas edilmeye çalışılan bazı olaylardan dedikodu yoluyla haberdar olurum					
İş yerinde çalışanlarla dedikodu yapmak onlarla olan samimiyetimi artırır.					
İş yerindeki dedikodu ortamlarında görüşlerimi rahatça paylaşıyorum.					
İş yerindeki çalışanlarla dedikodu yaparak stres atmaya çalışırım.					
İş yerindeki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edininirim.					
İş yerindeki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.					
İş yerindeki çalışanlarla dedikodu yaparak eğlenirim.					
İş yerindeki çalışanlar arasında şahsıma yönelik yapılan dedikodular moralimi bozar.					
İş yerindeki dedikodular çalışanlarla aramızda anlaşmazlıklara neden olur					
İş yerindeki dedikodu ortamlarında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.					
İş yerindeki dedikodular çalışanlarla aramızda gruplaşmalara neden olur.					
İş yerinde dedikodu yapan meslektaşlarıma karşı güvenim sarsılır					
İş yerindeki çalışanlar arasında şahsıma yönelik yapılan dedikodular iş performansımı etkiler					
İş yerinde şahsıma yönelik dedikodu yapan çalışanlarla arama mesafe koyarım					
Çalışma ortamında şahsıma yönelik dedikoduların yaygın olduğu zamanlarda işyerine isteksiz giderim.					
İş yerindeki çalışanlar hakkında yapılan dedikodular onları yanlış anlamama neden olur					
İş yerindeki çalışanlar hakkında yapılan dedikodular bende onlara karşı önyargı oluşturur					

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ Örgütsel Sinizm; bireylerin çalıştıkları kurumlara karşı negatif tutum içerisine girmeleridir.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar					
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum					
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim					
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim					
Çalıştığım kurumun, amaçları ile uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.					
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum					
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan fedakârlık beklenir, ancak fedakârlık yapmayanlar ödüllendirilir					
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen faaliyetler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum					
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işyerinde olup bitenler konusunda yakınıyorum					
Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışınız					
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarımla işyerinde işlerin nasıl yürütüldüğünü konuşurum.					
Çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları başkalarıyla eleştiririm					



**T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU KARARI**

Karar Sayısı : 2021/64

**Karar Tarihi : 09/04/2021
Oturum Sayısı : 06**

Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 17.03.2021 tarihli ve E-93265200-300-9994 sayılı yazısına istinaden, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 192208015 numaralı Evren YANAR'ın, "Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama" başlıklı çalışması üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup, toplantıya katılan kurul üyelerince araştırmanın etik ilkelere uygun olduğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

Evren YANAR, yılında ilinde dünyaya geldi. İlk, orta ve lise öğrenimini ilinde tamamladı. Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Otomotiv bölümünde ön lisans eğitimini tamamladıktan sonra, Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme bölümünden yılında mezun oldu. yılında Üniversitesi Pazarlama Bölümünde Tezsiz Yüksek Lisans eğitimini tamamladı.

2001 yılında Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde mesleki hayatına başlayan Evren YANAR hastanenin çeşitli birimlerinde görev yaptı. 2008 yılında hastane bilgi işlem merkezine görevlendirildi ve halen aynı birimde görevini icra etmektedir.