

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**BİR KAMU KURUMUNDA ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE
İŞ YERİ YALNIZLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Sevgi GÜNEŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Arzu KARACA

TUNCELİ – 2023

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**BİR KAMU KURUMUNDA ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE
İŞ YERİ YALNIZLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Sevgi GÜNEŞ
(20180200105)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Arzu KARACA

TUNCELİ – 2023

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**BİR KAMU KURUMUNDA ÖRGÜTSEL DEDİKODU İLE
İŞ YERİ YALNIZLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Sevgi GÜNEŞ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Bu tez/....../2023 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oybirliği** ile kabul edilmiştir.

İmza Prof. Dr. Arzu KARACA (Munzur Üniversitesi) DANIŞMAN	İmza Prof. Dr. Mustafa DÖRÜCÜ (Fırat Üniversitesi) ÜYE	İmza Doç. Dr. Önder AKSU (Munzur Üniversitesi) ÜYE
--	---	---

Bu tez, Enstitümüz Su Ürünleri Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Doç. Dr. Murat KORUNUR
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu”daki hükümlere tabidir.

....../....../2023

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygundavrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza
Sevgi GÜNEŞ

Danışman
Prof. Dr. Arzu KARACA

TEŞEKKÜR

Öncelikle yüksek lisans eğitimim boyunca çalışmamın başından bu yana beni destekleyen, cesaretlendiren ve yardımlarını esirgemeyen çok değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Arzu KARACA' ya katkılarından dolayı gönülden sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans çalışmalarım sürecinde ve eğitimimin her aşamasında emeği geçen diğer tüm hocalarıma saygılarımı ve teşekkürlerimi iletirim.

Eğitim hayatım boyunca en kıymetli katkıları sağlayan ve hayatımın her anında yanımda olan, bana güvenen, destekleyen ve her türlü fedakârlığı yapan rahmetli annem Medine GÜNEŞ ile sevgili aileme ve çok sevdiğim iki dostuma sonsuz teşekkürler ve sevgilerimi sunarım.

SEVGİ GÜNEŞ
TUNCELİ-2023



İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLOLAR LİSTESİ	V
ŞEKİLLER LİSTESİ	VI
KISALTMALAR LİSTESİ	VII
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
1. GİRİŞ.....	1
2. ÖRGÜTSEL DEDİKODU	4
2.1. İletişim Kavramı	4
2.2. Örgütsel İletişim	5
2.3. Örgütsel İletişim Türleri	7
3. ÖRGÜTSEL DEDİKODU	10
3.1. Dedikodu Kavramı	10
3.1.1. Örgütsel dedikodu	12
3.1.2. Örgütsel dedikodunun faydaları ve zararları	13
3.2. Örgütlerde Dedikodu Yönetimi	18
4. ÖRGÜTSEL YALNIZLIK.....	21
4.1. İşyerinde Sosyalleşme, Uyum ve Birliktelik	21
4.2. Yalnızlık Kavramı ve Yalnızlığın Tanımları	22
4.3. Yalnızlığı Etkileyen Faktörler	23
4.3.1. Yaş	24
4.3.2. Aile	24
4.3.3. Cinsiyet.....	25
4.3.4. Kişilik özellikleri	25
4.4. İşyeri Yalnızlığı Kavramı	26
4.5. İş yerinde Yalnızlığın Boyutları	29
4.6. İşyerinde Yalnızlığı Etkileyen Faktörler	29
4.7. Bireysel Özellikler	30
4.7.1. Kişilik	30
4.7.2. Sosyal zekâ	30
4.7.3. Çalışma değerleri	30
4.8. Çalışma Karakteristikleri	31
4.9. Örgütsel Özellikler	31
4.9.1. Örgüt iklimi	31
4.9.2. Örgütsel destek	32
4.10. İşe Yabancılaşma.....	32
4.11. İşyeri Yalnızlığının Etkileyici Sonuçları	33
4.11.1. Çalışma tutumu.....	33
4.11.1.1. İş tatmini ve mutluluk.....	33
4.11.2. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti.....	33
4.12. İş Davranışları	34
4.12.1. İş performansı	34
4.12.2. Örgütsel vatandaşlık davranışı.....	35
4.12.3. Lider üye değişimi (LMX) ve organizasyonel üye değişimi (OMX).....	35
4.13. Ruh Sağlığı	36

4.14. Fiziksel Sağlık	36
5. İŞYERİNDEKİ YALNIZLIĞIN YAPISAL BOYUTU	38
5.1. Tek Boyut	38
5.2. İki Boyutlu	38
5.3. İşyerinde Yalnızlıkla Mücadele Yöntemleri.....	39
5.4. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığı Arasındaki İlişki	40
6. UYGULAMA	42
6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	42
6.2. Araştırmanın Modeli	43
6.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	43
6.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	44
6.5. Veri Toplama Araçları.....	44
6.6. Verilerin Değerlendirilmesi.....	45
6.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	46
7. BULGULAR	53
7.1. Demografik Bulgular.....	53
7.2. Katılımcıların Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve İşyeri Yalnızlığı Ölçeğine Katılma Düzeyleri	55
7.3. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları.....	56
7.4. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları.....	58
7.5. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Farklılıkları	59
7.6. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları.....	61
7.7. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalıştıkları Statülerine Göre Farklılıkları	63
7.8. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Kurumdaki Unvanlarına Göre Farklılıkları	64
7.9. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları	66
7.10. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları.....	68
7.11. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ile İşyeri Yalnızlık Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	69
7.12. Örgütsel Dedikodu Ölçeği ile İşyeri Yalnızlık Ölçeği Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları.....	71
8. SONUÇ VE TARTIŞMA	73
9. KAYNAKÇA.....	79

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 6.1. Örgütsel dedikodu ölçeğinin alfa katsayısı değerleri.....	47
Tablo 6.2. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alfa katsayısı değerleri.....	48
Tablo 6.3. Örgütsel dedikodu ölçeğine ait soru listesinin açıklayıcı faktör analizi değerleri.....	49
Tablo 6.4. Örgütsel dedikodu ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan indekslere ait uyum derecelerinin DFA sonuçları ile karşılaştırılması.....	50
Tablo 6.5. İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait soru listesinin açıklayıcı faktör analizi değerleri.....	51
Tablo 6.6. İş yaşamında yalnızlık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan indekslere ait uyum derecelerinin DFA sonuçları ile karşılaştırılması.....	52
Tablo 7.1. Ankete katılanların demografik özellikleri.....	53
Tablo 7.2. Likert tipi ölçek için puan aralıkları.....	55
Tablo 7.3. Örgütsel dedikodu ölçeği ve alt boyutları ve işyeri yalnızlık ölçeği ve alt boyutlarına katılma düzeyleri.....	56
Tablo 7.4. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları.....	57
Tablo 7.5. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları.....	58
Tablo 7.6. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılıkları.....	60
Tablo 7.7. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları.....	62
Tablo 7.8. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların çalıştıkları statülerine göre farklılıkları.....	63
Tablo 7.9. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların unvanlarına göre farklılıkları.....	64
Tablo 7.10. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre farklılıkları.....	66
Tablo 7.11. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılıkları.....	68
Tablo 7.12. Örgütsel dedikodu ölçeği ile işyeri yalnızlık ölçeği arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları.....	70
Tablo 7.13. Örgütsel dedikodu ölçeği ile işyeri yalnızlık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları.....	70
Tablo 7.14. Örgütsel dedikodu ölçeği ile işyeri yalnızlık ölçeği arasındaki ilişkilere ait regresyon analizi sonuçları.....	71
Tablo 7.15. Örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutları ile işyeri yalnızlık ölçeği arasındaki ilişkilere ait regresyon analizi sonuçları.....	72

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. İş yeri yalnızlığı kavram yapı ölçümü.....	37
Şekil 6.1. Örgütsel dedikodu ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model ve sayısal veriler.....	50
Şekil 6.2. İş yaşamında yalnızlık ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model ve sayısal veriler.....	52



KISALTMALAR LİSTESİ

AKT	: Aktaran
VD.	: Ve Diğerleri
KMO	: Kaiser Meyer-Olkin



ÖZET

İşyeri sağlık psikolojisi; yönetim bilimciler, sosyologlar ve klinik psikologlar tarafından desteklenmekte ve savunulmaktadır. Yakın tarihte işyerinde yalnızlık kavramı, batı iş sağlığı psikolojisinde popüler bir araştırma konusu haline gelmiştir. Ülkemizde ise çalışanlarda işyeri yalnızlığının yayılmasıyla ilgili araştırmalar sınırlı sayıdadır.. Günümüz Türkiye'sinde, toplumun dönüşümü ve ekonomik sorunlar işyerlerine birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Bu sorunlar bir dereceye kadar işyerinde yalnızlık hissinin yaygınlaşmasına yol açmaktadır.

Örgütsel dedikodu, çalışanların duygu ve düşüncelerini ifade etmenin, güven ve destek gibi olumlu sonuçlara ulaşmanın bir yolu olarak kabul edilmektedir. Örgütsel dedikodu, örgüt kültürünün bir tezahürü olarak kabul edilmesine ve örgütte çalışma ortamına ilişkin değerli bilgiler sağlamasına rağmen, kamu kurumlarında nadiren araştırılmıştır. Örgütsel dedikodunun yıkıcı sonuçlarından biri de çalışanın iş yerinde yalnızlaşmasıdır. İşyerinde yaygın negatif bir duygu olan işyeri yalnızlığı, çalışan bireyler ve örgüt düzeyinde bir dizi olumsuz etkiye yol açmaktadır. Bu durum kamu örgütlerinde vatandaşa verilen hizmetin kalitesini ve memnuniyeti azaltmaktadır.

Bu bağlamda örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı ilişkisinin kamu örgütlerindeki durumunu ortaya koyabilmek amacıyla bu araştırma yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Tunceli Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan 147 çalışandan yüz yüze ve online anket yöntemiyle elde edilen veriler analize tabii tutulmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel dedikodu arttıkça işyeri yalnızlığının yüksek kuvvette ve pozitif yönde arttığına ulaşılmıştır. Yöneticilere ve bu konuda derinlemesine araştırma yapacaklara birtakım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dedikodu, İşyeri Yalnızlığı, Kamu Kurumları

ABSTRACT

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

In this study, Workplace health psychology is supported and defended by psychologists, management scientists, sociologists and clinical psychology. Loneliness in the workplace has become a popular research topic in western occupational health psychology. Research on the spread of workplace loneliness of employees in our country is limited in number. Workplace loneliness, which is a common negative emotion in the workplace, leads to a number of negative effects at the level of working individuals and organizations. Currently in Turkey, the transformation of society and economic problems have brought many problems to the workplace. These problems will to some extent lead to the widespread feeling of loneliness in the workplace. Organizational gossip is considered as a way to express the feelings and thoughts of employees and to achieve positive results such as trust and support. Although organizational gossip is considered a manifestation of organizational culture and provides valuable information about the working environment in the organization, it has rarely been investigated in public institutions. One of the destructive consequences of organizational gossip is that the employee becomes lonely at work. Workplace loneliness can lead to many negative individual and organizational situations. This situation reduces the quality and satisfaction of the service provided to the citizen in public organizations.

In this context, this research has been conducted in order to see the state of the relationship between organizational gossip and workplace loneliness in public organizations. For this purpose, the data obtained by face-to-face and online survey method from 147 people working in Tunceli Youth and Sports Provincial Directorate were subjected to analysis. As a result of the research, it has been found that workplace loneliness increases in high strength and in a positive direction as organizational gossip increases.. A number of suggestions have been presented to managers and those who will conduct in-depth research on this issue.

Key Words: Gossip, Workplace Loneliness, Public Institutions

1. GİRİŞ

Son dönemde yapılan araştırmalar yaşanılan Covid 19 salgınının ve sonrasında gelişen ekonomik kriz ve sosyal değişimin toplumda bir takım psikolojik sorunlarda artışa yol aadığını göstermektedir. Özellikle şu anda ülkemizde yaşanılan sosyolojik ve ekonomik sorunlar ve bunun yarattığı hızlı değişim farklı derecelerde işyerlerinde yeni sorunlara yol aamaktadır.

2000'lerden bu yana ülkemizde sürekli artan düzeyde göçmen işçinin istihdam edilmesi, işyerinin homojenliğinin değişmesi, farklılıkların artması kademeli olarak daha önce tecrübe edilmemiş sorunların gelişmesine yol aamış ve bunlara çözüm yolları bulma gereksinimi doğurmuştur. Günümüz iş hayatında giderek daha az iş bir ekip halinde veya kolektif bir şekilde yapılmaktadır. Daha fazla çalışan izole edilmiş iş birimlerinde çalışmakta ve iyi kişilerarası ilişkiler kurmak için koşullara veya zamana sahip olması zorlaşmaktadır. Bağımsız alışma sisteminin nesnel gerçeği, birçok çalışanın bir ekibin veya organizasyonun parçası olmanın özünü hissetmesini zorlaştırmakta ve uzun bir izolasyon döneminde işyerinde yalnızlık hissine neden olabilmektedir.

Yalnızlık duygusunun hem sosyal hayatta hem de işyerinde yaygınlaştığı gözlenmektedir. İş sağlığı psikolojisi alanında yapılan önceki çalışmalar, işyerindeki negatif duyguların çalışan bireyler ve örgüt üzerinde bir dizi olumsuz etkiyi beraberinde getirdiğini ortaya koymaktadır. Bilindiği üzere insanlar, sosyal varlıklar olarak, sosyal etkileşim ve yakın ilişkiler sürdürme gibi sosyal ihtiyaçlara sahiptir. Bu ihtiyacın karşılanmaması durumunda birey kolaylıkla yalnızlık hissi yaşayabilir. Yalnızlık, insanoğlunun temel/ilksel bir deneyimidir. Çok az insan yaşamında bu tür bir deneyimden kaçınabilir, özellikle bilgi çağının gelişiyle birlikte insanlar arasındaki psikolojik mesafe artmakta ve yalnızlık sorunu daha yaygın hale gelmektedir (Wright, 2005a). Yalnızlığın evrenselliğine dayanarak, çok sayıda akademisyen klinik psikoloji perspektifinden yalnızlık üzerine deneysel çalışmalar yapmış ve verimli sonuçlar elde etmiştir (Zhou, 2018).

İşyerinde yapılan dedikodu ve yalnızlık duygusu, yaygın olarak görülen olumsuz duygular olup son yıllarda araştırmacılar tarafından araştırılmaya değer görülmeye başlanmıştır. Fakat hala işyerinde yalnızlık çalışması başlangıç düzeyindedir. Yurtdışında yapılan çalışmalar kavramı tanımlamak, boyutlarını, öncül ve artıllarını belirlemek, ölçüm yöntemlerini ortaya koymaya yoğunlaşmıştır. Türk akademisyenlerinde yükselen bu krizin,

yani işyerinde yalnızlık duygusunun toplumsal, sosyolojik ve kültürel temellerini inceleyerek bu durumun yarattığı sorunları azaltacak çözüm önerilerini sunmaları gerekmektedir.

İşyerinde yalnızlık, örgütsel yönetim alanındaki yalnızlık duygusunun bir uzantısıdır (Tabancalı, 2016) . Örgüt üyelerinin çalışma tutumu, davranışı ve fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır. İş tutumu ve davranışsal performans açısından yalnızlık, bireysel rollerin performansında düşüşe ve rol davranışında azalmaya (Lam ve Lau, 2012) ve hatta işten ayrılma eğilimine yol açabilmektedir (Ertosun ve Erdil, 2012). Fiziksel ve ruhsal sağlık açısından yalnızlık, bireyin bedenini ve zihnini vasatın altında bir sağlık durumuna sokmakta, fiziksel sağlık riskini, anksiyete ve depresyonu artırmaktadır (Cacioppo vd., 2010) .

Bununla birlikte, yalnızlık üzerine yapılan önceki araştırmalar ağırlıklı olarak bireyin sosyo-demografik özellikleri ve kişilik yapısı gibi değişkenlere odaklanmış ve çevresel faktörleri, özellikle de çalışma ortamının etkisini göz ardı etmiştir. İşyerinde yaşanan toksik ilişkiler, mobbing, sinizm, yabancılaşma, yanlış denetim ve yönetim tarzı gibi olumsuz tutum ve davranışların işyeri yalnızlığını artıracakları olasıdır. İşyeri yalnızlığını artıran önemli değişkenlerden biri de örgütsel dedikodudur.

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

Bu bağlamda bu tez çalışmasında öncelikle iletişim ve örgütsel iletişim ve bunun bir türü olan gayri resmi iletişim üzerinde kısaca durulmuştur. Akabinde bir gayri resmi iletişim aracı olan dedikodu kavramı irdelenerek, örgütsel dedikodu konusu ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İkinci bölümde iş yeri yalnızlığı kavramı ele alınarak, yalnızlık, yalnızlık çeşitleri, bireyi yalnızlığa iten nedenler ve iş yeri yalnızlığı kavramı, bu konuda yapılmış olan çalışmalar incelenmiştir. Üçüncü bölümde bahsi geçen iki değişken arasındaki etkileşimi açığa çıkarmak amacıyla bir kamu kurumu çalışanları ile bir alan araştırması yürütülmüş ve bu araştırma süreci, bulguları ve yorumlamaları açıklanmıştır. En son araştırma sonuçları doğrultusunda bireysel ve yönetsel bazı öneriler verilmiş ve daha sonra bu konularda araştırma yapmayı düşünen diğer araştırmacılara öneriler sunulmuştur.



2. ÖRGÜTSEL DEDİKODU

Bu bölümde öncelikle iletişim kavramının önemine değinerek, örgütler açısından iletişimin ne anlam ifade ettiği ve örgütsel iletişim türleri konularına kısaca yer verilecektir. Daha sonra birey ve örgüt açısından zararlı etkileri olan dedikodu ve örgütsel dedikodu kavramları detaylıca ele alınacaktır.

2.1. İletişim Kavramı

İnsanların birlikte yaşamasının doğal sonucu olarak karşımıza çıkan iletişim hem bir kavrama hem bir aktarım sürecidir. Bilişsel, sosyal ve kültürel olarak birçok süreci kapsayan iletişim kavramı alan yazında farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Terzi, 2022). İletişim kavramı TDK’ da ise “Duygu, düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bildirişim, haberleşme, iletişim” şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2023). İletişim kavramı hakkında yapılan etimolojik inceleme neticesinde kelimenin Latince “communis” kelimesinden türemiş olduğu görülmektedir. Kelime içerisinde yer alan commun kavramı ortaklık, birliktelik ve ortaklaşma anlamlarına gelmektedir. Dillerin büyük kısmına “communication” olarak yerleşen iletişim; bilgi, duygu ve düşüncelerin paylaşılarak ortaklaşma unsuru haline gelmesi amacını da taşımaktadır (Güllüoğlu, 2011: 20).

Toplumsal hayatta, birey olarak kimlik kazanabilmemiz, insanlarla beraber bir işi ortaya koymak için bir grubun üyesi olmamamız, grup içinde fikir üretebilmemiz, fikirleri eyleme geçirebilmemiz, sadece iletişimle mümkündür olabilir (Ertekin, vd., 2018: 299). İletişim, iki birim arasında gerçekleşen mesaj alma verme durumu olarak bilinmektedir. Psikososyal bir süreç olan iletişim, dünyayı daha anlamlı bir yer haline getirmektedir. İletişimi, bireylerin dış dünyadan duyuları vasıtasıyla algıladıkları mesajlara iç dünyalarında anlam kazandırarak anlamlı mesajlara dönüştürdükleri ve bu mesajları da çevrelerine ilettikleri “dinamik bir süreç” olarak tanımlamak mümkündür (Yalçın ve Şengül 2007: 749 akt Terzi, 2022).

Başlangıçta temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla iletişime geçen bireyler sonrasında ihtiyaçlar hiyerarşisi doğrultusunda; güvenlik, şefkat, sosyalleşme ve kimlik kazanarak varlığını benimsetme hareketiyle iletişim kurmaya devam etmektedir. Dolayısı ile iletişim bireylerin hayatlarını devam ettirdikleri süre boyunca zorunlu olarak

kullandıkları araçların başında yer almaktadır. Bireyin kendisi ile başlayan iletişim sürecini etkin bir biçimde kullanabilmesi için, doğru düşünme, olayları tarafsız değerlendirme, kendisini başkasının yerine koyarak empati kurabilme gibi yetkinlikleri kazanmış olması gerekmektedir (Pelit ve Karaçor 2015:850).

İletişim, insan ve toplum yaşamının sistemli hale getirilmesinde büyük oranda aracı rolü oynamaktadır. Bireylerin birbirleri ile anlaşabilmesi, bağlantı kurabilmesi, olan biteni nesilden nesile aktarabilmesi ve kayıt altına alınabilmesi bu sistemli yapı sayesinde gerçekleşmektedir. Resim, yazı, kağıt, matbaa, telefon, bilgisayar gibi iletişim araçlarının tamamı içerisinde bulunduğu döneme önemli ölçüde katkı sağlayarak, insanlığın ilerlemesine ve hatta çağ değiştirmesine bile sebep olmuştur.

2.2. Örgütsel İletişim

İletişim, semboller aracılığıyla mesaj gönderme ve almadır ve bu bağlamda örgütsel iletişim, örgüt ikliminin anahtar ögesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel iletişim, çalışanları birbirine bağlayan, kurumla çevrenin iletişimini gerçekleştiren, kurumun oluşması ve sürekliliğini devam ettirebilmesini sağlayan süreçtir (Karcıoğlu, vd., 2009:65). İletişimin kapsamı ve yeri profesyonel iş ortamında uygulamaya konulduğunda bu durum ‘örgütsel iletişim’ şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle örgütsel iletişim, kurumun içinde veya dışında örgütsel hedeflerle ve birbirleriyle ilişkili bireyler arasındaki, mesaj, düşünce ve bilgi paylaşımıdır (Kayasandık, 2019: 5).

Günümüz örgütlerinde örgütsel iletişim sadece çok daha karmaşık ve çeşitli olmakla kalmamış, aynı zamanda genel örgütsel işleyiş ve başarı için daha önemli hale gelmiştir. Bir örgütün etkinliği iyi bir yönetimin yanı sıra iyi bir iletişime bağlıdır. Bir kurumun başarılı olabilmesi ve iyi bir performans sağlayabilmesi örgüt üyelerinin iletişiminin iyi olması ile gerçekleşebilir.

Örgüt içerisinde iletişimin önemi sadece bilgi aktarmaktan çok daha fazlasıdır. Aslında iletişimin, bir örgütün başarısızlığında ya da kendini gerçekleştirmesinde hayati bir öneme sahip olduğu ifade edilmektedir. Örgütler faaliyetlerini, örgütleme, koordine etme, bilgilendirme, düzenleme ve bağlılık gibi çalışmaların iletişimsel eylemlerle gerçekleştirildiği öne sürülmektedir (Kandlousi, ark., 2010:52).

Bu çerçevede örgütsel iletişim dört temel alanda yöneticilere katkı sağlamaktadır. Bunlar;

- Örgütün uyması gereken kurallar ve kararların tüm çalışanlarla paylaşılması. Kurumun çalışma düzeni, hedefleri, ücretlendirme, terfi politikaları ve sosyal hakları gibi konularda bilginin verilmesi,

- Örgütün bütçe, gelir ve projelerini tüm ilgililere duyurulması,
- Örgütün dış çevre tarafından da tanınmasının sağlanması,
- Örgüt içerisindeki bireylerin arasındaki paylaşımın artırılması

İletişim sürecinin doğru bir şekilde işlemesi durumunda çalışanlar arasındaki iş birliği ve uyum sağlanmış olur. Çalışanlar kendilerinden beklenen sorumluluk ve davranışları iletişim sayesinde öğrenerek örgütün amaçlarına da olumlu yönde katkı sağlayabilirler.

Akat ve diğerleri (2002:342) örgütsel iletişimi, belirlenmiş örgüt amaçlarına ulaşabilmek için en uygun adımları atmak, örgütte departmanlar arası ve örgüt dışı ile devamlı surette düşünce fikir ve bilgi içeren etkileşimde bulunmak, olması gereken ilişkilerin tesis etmek için gereken sosyal süreçler bütünü olarak tanımlamaktadır. Örgütsel iletişim birçok önemli işleve sahiptir. Bu işlevler örgüt için hayati öneme sahiptir.

Örgütsel iletişimin amaçlarını aşağıdaki gibi maddeleştirmek mümkündür: (Oğan, 2017: 4):

- Kişilerin bilgi edinmesi vasıtasıyla örgüt süreçlerine olan ilgiyi arttırmak,
- Örgüt çalışanlarının örgüt misyonu, vizyonu, kısa ve uzun vade politikaları ve amaçları hususunda bilgi sahibi olmalarını sağlamak, çalışanlara verilen eğitimlerin veri ve kalitesini artırmak,
- Örgüt içi kariyer basamakları ile ilgili bilgilendirmek,
- Sürekli gelişme, iyileşme ve yeniliği teşvik etmek için çalışanlarca ortaya konan fikirlerin yöneticilere ulaşmasını ve feedback aktarmalarını sağlamak,
- Üst- ast arasında olması gereken iletişimi geliştirmek,
- İletişimin önemli katkıları ile istenen örgüt iklimini, benimsenen örgüt kimliğini oluşturmak ve çalışanların örgüte bağlılık, aidiyet ve temsil duygularını pekiştirmek olarak sıralanabilir.
- Örgütün çalışmaları, bütçesi, gelir kaynakları ve projelerinin muhataplara iletilmesi bu sayede ise örgütün kabul görmesi, tanınması ve örgüte karşı duyulan güvenin artmasını sağlamak.

- Ayrıca örgüt için gerekli yeni teknoloji uygulamaları hakkında anında ve ayrıntılı bilgilerin iletmek, iş güvenliğine dair bilgileri örgütsel iletişim sayesinde paylaşarak olası riskleri en aza indirmek de eklenebilir.

2.3. Örgütsel İletişim Türleri

Mükemmel yönetimi sağlayan örgütlerde iletişimin beş temel özelliği bulunduğu belirtilmektedir (Peters ve Waterman 1982:218 akt Türksen, 2020).

- Örgüt kültürleri resmi olmayan iletişime dayalı olarak biçimlenmiş ve kolay iletişim ile çalışanların birbirleriyle konuşmalarının engellenmemesi temel yaklaşım olarak belirlenmektedir.

- Açık ve yüz yüze iletişim odaklı bir yönetim anlayışı belirlenerek hiyerarşik olarak farklı seviyelerdeki çalışanlar görüşlerini çekinmeden net olarak ifade etmektedirler.
- İletişim fiziksel olarak desteklenerek uygun ortamlar yaratılmaktadır.
- Teknolojik destek artırılarak çalışanlar inovasyona yönlendirilmektedir.
- Yoğun bir şekilde resmi olmayan iletişimin örgütte fiili bir kontrol sistemi oluşturarak daha hızlı ve etkili sonuçlar alınmaktadır.

Bu konudaki literatür örgütsel iletişimi, örgüt içi iletişim ve örgüt dışı iletişim şeklinde sınıflandırılmaktadır. Örgüt içinde çalışan tüm üyelerin birbirleri ile kurdukları her türlü bilgi, duygu, düşünce, fikir gibi ileti alışverişi örgüt içi iletişim kapsamında değerlendirilmektedir. Örgüt dışı iletişim ise örgütün kendi iç çevresindeki paydaşları dışındaki diğer tüm paydaşlar kurduğu iletişim türü olarak ifade edilebilir (Terzi, 2022).

Örgüt işleyişinde önemli rolü olan iletişimin bilgileri hedefe ulaştırırken kullandığı iletişim kanalları örgütün iletişim biçimini belirlemektedir. İletişimin oldukça yoğun yaşandığı örgütlerde bilgilerin iletimi için farklı sistemler kurulmuştur. Bu iletişim sistemleri birbirlerine kanallarla bağlı karar merkezleridir. Orada alınan kararlar, faaliyetlerin oluşturulduğu alanlara iletilir. Örgütlerde bu tür iletişimlerini gerçekleştiren iki kanal mevcuttur (Eroğlu, 2011:122). Bu noktada kısaca bu iletişim kanallarını incelemek uygun olacaktır.

- Biçimsel (Resmi-Formal) İletişim Kanalları:

Biçimsel iletişim, örgütsel kurallar çerçevesinde gerçekleşerek hiyerarşiye uygun olarak kurum içerisindeki tüm birimler arasındaki bilgi akışını kapsamaktadır.

Organizasyon hiyerarşisinde aşağı doğru iletişim daha yüksek seviyelerde görev yapan çalışanlardan daha düşük seviyelere doğru iletişim akışı; yukarı doğru iletişim astlardan üstlere doğru ilerler ve örgütsel hiyerarşiyi sürdürür; aynı örgütsel seviyedeki insanlar arasında ve birbirleriyle doğrudan raporlama ilişkisi olmayan farklı seviyelerdeki insanlar arasında ise çapraz bilişsel iletişim akışı olmaktadır (Ayatse ve İkyanyon, 2012:100). Formal iletişim kanalları bu çalışmanın kapsamı dışında olduğundan burada çok kısaca değinilmiştir.

- Biçimsel Olmayan (Gayri Resmi- İnfomal) İletişim Kanalları:

Biçimsel iletişim sisteminin yapısı çoğu zaman çalışanların ve kurumun ihtiyaçlarına yanıt vermemektedir. Çünkü örgüt içerisinde kullanılan biçimsel iletişim, belli konularda doğru olanı gizleyebildiği gibi her zaman gerçeği de yansıtmayabilir. Resmi iletişim bireylerin özel durumlarını, ihtiyaçlarını dikkate almayıp kurum içerisinde rutin olarak gerçekleşmektedir. Resmi iletişimin yetersiz kaldığı bu gibi durumlarda biçimsel olmayan iletişim kanalları kullanılmaya başlanmaktadır.

Resmi iletişimin yanı sıra, gayri resmi iletişim de örgütsel yaşamda kaçınılmaz bir rol oynamaktadır. Bir örgütte gayri resmi sistemin varlığı kaçınılmazdır, çünkü çalışanlar sonuca ulaşmak için bir araç olarak muamele görmeye direnirler ve kendileriyle bütünleşerek, kendiliğinden davranmayı amaçlayan kendi davranışlarını ve amaçlarını beraberinde getirerek çalışma koşullarını kontrol etme eğilimine sahip olmaktadırlar. Özellikle, resmi olmayan iletişimin kaynağı “çalışanların özel amaçları” iken, resmi iletişimin temelini “şirketin amaçlarına” hizmet etmesi beklenmektedir (Kandlousi, vd, 2010:52). Örgüt içerisinde oldukça hızlı bir şekilde yayılma özelliğine sahip, biçimsel kuralların dışında çalışanların bir araya gelmesiyle kendiliğinden oluşan gruplar arasına gerçekleşen iletişim türüne biçimsel olmayan iletişim denir (Eskiyörük, 2015:97).

Örgütlerdeki iletişim genellikle formal şekilde gerçekleşmektedir. Ancak işleri hızlandırmak, etkinliği arttırmak amacıyla örgüt içerisinde oluşan bu resmi olmayan grupların meydana getirdiği iletişim kanalları herhangi bir kişi veya kurum tarafından örgütlenmeden, kişilerin arasında kendiliğinden oluşan ilişkilerden doğan bir iletişim türüdür. Resmi olmayan iletişim kanallarının sonucu olan söylenti ve dedikodular formal iletişim kanallarına göre daha etkili ve hızlı gerçekleşmektedir.

İnsanlar arasındaki sosyal ilişkilere dayalı olan biçimsel olmayan iletişim ile çalışanlar kendilerine ait sorunları, işleri, davranışları, sevdikleri ya da sevmedikleri kişiler hakkında konuşabilirler. Bu sayede çalışanlar hakkında bilgi kaynağı elde edebilecek olan

yöneticilerin, çalışanlarının motivasyon ve başarısına katkı sağlamalarına yardımcı olmaktadır (Erol ve Akyüz, 2015:153). Yöneticilerin çalışanlar üzerindeki denetimi arttırmak amacıyla biçimsel iletişimi kısıtlamaları sonucunda çalışanlar ihtiyaç duydukları bilgileri tamamlamak için yeni iletişim yolları aramaktadır. Bu durumun sonucu olarak da çalışanlar dedikodu, söylenti ve fısıltıların arttığı sosyal iletişime yönelmektedir (Aziz ve Dicle, 2017:70). Gayri resmi iletişim insanlar arasındaki sosyal ilişkiye dayanmaktadır. Çalışanlar etkileşimleri sırasında meslektaşları ile benzer tutumlarını, fikirlerini ve değerlerini keşfetmekte ve sonuç olarak birbirleriyle tanışmakta ve arkadaş olmaktadır. Çalışanlar gayri resmi iletişim kurarak, sorunları, tutumları, işleri ve istedikleri her şey hakkında konuşabilmekte, bu da memnuniyetle sonuçlanmaktadır. Buna ek olarak, gayri resmi iletişimin çalışanların ahlakı ve yöneticilerin çalışanları başarılı bir şekilde yönlendirmesine yardımcı olan sorunlar hakkında mükemmel bir bilgi kaynağı olacağı dikkat çekicidir (Kandlousi, vd., 2010:52).

Resmi geçerliliğe sahip olmayan bu iletişim, çalışanlar arasında kendiliğinden oluşmaktadır. İletişim, psiko-sosyal bir gereksinimdir. Bu gereksinimin sınırlandırılması veya engellenmesi durumunda doğal iletişim kanalları spontan bir şekilde oluşmaktadır. Biçimsel iletişim ne kadar iyi işlerse işlesin, işletmenin hedeflerinin yerine getirilmesinde doğal iletişimin önemi oldukça büyüktür. Bununla birlikte, biçimsel iletişim kanallarının kötü işlediği ya da yetersiz kaldığı durumlarda, doğal iletişim hızlı bir şekilde oluşup genişlemektedir (Tutar, 2003:133).

Çoğunlukla dedikodu ve söylenti kelimeleriyle anılan informal iletişim kanalları daima örgütsel hedeflerin gerçekleşmesine hizmet etmemektedir. Dedikodu veya söylenti, genellikle çalışanların şahsi amaçlarını tatmin etmesini sağlamaktadır. Bu kapsamda informal iletişimin doğal iletişim şekline dönüşmesi nedeniyle, örgüt içinde bazı olumsuz durumların ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin; resmi olmayan bilgilerin yaygınlaşması sonucu yanlış anlaşılmalara meydana gelebilir ve ortaya çıkan olumsuz söylentiler, çalışanların verimliliğini düşürüp üretkenliğin azalmasına sebep olabilmektedir.

Aşağıda resmi olmayan iletişim kanallarından en yaygınlarından biri olan dedikodu kavramı ve örgüt içindeki dedikodunun bireysel ve örgütsel nedenlerinden ve sonuçlarından ayrıntılı olarak incelenecektir.

3. ÖRGÜTSEL DEDİKODU

Örgütsel dedikodu başlığı kapsamında; ilk olarak dedikodu kavramı incelenecek, akabinde örgütlerde dedikodu, örgütsel dedikoduya yol açan faktörler, dedikodunun örgütsel fonksiyonları son olarak da örgütlerde dedikodu yönetimi ele alınarak çalışmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmaya çalışılacaktır.

3.1. Dedikodu Kavramı

Sosyal bağlantıların karmaşık bir yapıda olması her zaman bilgilerin birincil kanaldan öğrenilmesini olanaksız kılmaktadır. Bu sebeple, birçok kişi bir aracı vasıtasıyla bu bilgilere sahip olmak, öğrenmek için çaba göstermektedir. Dedikodu olarak tanımlanan bu olaylar her yerde oluşabilen, herkesin deneyim ya da katkıda bulunabileceği sosyal bir davranıştır (Foster 2004:78 akt Türksen, 2020:27).

Dedikodu günlük yaşamda sıkça meydana gelen bir olgudur. Dunbar (2004), dedikodunun konuşma süresinin yaklaşık %65'ini oluşturduğunu gösteren, günlük konuşmaların içeriği üzerine yapılan bir dizi çalışmanın sonuçlarını bildirmektedir. Dedikodu kuralları iletmenin ve normlar oluşturma'nın bir yoludur, gayri resmidir ve bilgi ve risk paylaşımına yol açmaktadır. İletişimin bu kayıt dışılığı, dedikodunun önemli bir özelliğidir ve özellikle resmi yolun göz ardı edilebileceği işyerinde dedikodu önemli bir rol oynamaktadır.

Bu konudaki literatürde çok çeşitli tanımlar yapılmış olup burada birkaç tanıma yer vermek konunun anlaşılmasını kolaylaştıracaktır.

- Dedikodu; çevrede pek hoş karşılanmayan ve hemen hemen tüm sosyal ortamlarda ve örgütlerde olan gerçekliktir (Leblebici vd., 2009: 561-574).
- Dedikodu; aynı çevrede bulunmayan birey üzerine paylaşılan bilgidir (Şantaş, vd., 2019: 133).
- Dedikodu, en basit anlamıyla bir kişinin olmadığı bir ortamda olumlu ya da olumsuz olarak onun hakkında konuşmak olarak tanımlanmaktadır (Türksen, 2020:27). Bu terim halk arasında yaygın olarak negatif anlamda kullanılmaktadır.

Yapılan literatür taramasında yukarıda sıralanan dedikodu kavramıyla ilgili tanımlarda, bir sohbetin dedikodu olarak adlandırılabilmesi için bazı kriterlerin karşılanması gerekir. Bu kriterler; hakkında konuşulan kişinin ortamda

bulunmaması, informal bir iletişim olması, konuşmanın içeriğinin kişinin özei olması, en az iki kişi arasında olması, olumlu veya olumsuz değerdendirmelerin olması, ortamda bulunmayan kişi hakkında bilgi aktarılması, etkilemeye yönelik olması ve konuşmanın konuşanlara keyif verici olması gerekmektedir.

Duygusal gereksinimler, kişilik özellikleri ve sahip olunan değerdler, genellikle insanların özel hayatlarını konu alan dedikodunun ortaya çıkmasına olanak sağlamaktadır. Dedikodu bilgi eksikliği olan yerlerde bulunur ve sırların oluşturduğu anlam boşluklarında da birbiriyle alakası olmayan simgeler ve çağrışımlar açığa çıkmaktadır. Dedikodu sayesinde eksik olan bilgi sınıflanarak hayali kavramlara dönüşür ve bilindik kavramlarla iç içe geçerek olanlar hakkında konuşulmasını sağlamaktadır (Solmaz, 2006:567).

Bazı araştırmacılar dedikoduyu, mevcut olan veya olmayan başka bir kişi hakkında en fazla birkaç kişi arasında sözlü değerdendirme iletişimi olarak tanımlamaktadır (Kurland ve Pelled 2000 ve Michelson, vd., 2010). Değerdendirmeler pozitif veya negatif değerde olabilir. Örneğin, Baumeister vd., (2004), dedikodunun yalnızca olumsuz kural ihlalleri hakkında olmadığını, aynı zamanda olumlu kuralları güçlendirmek için de olabileceğine dikkat çekmektedir. Ellwardt vd., (2012), hem olumlu hem de olumsuz dedikodunun grup dışı değil, aynı çalışma grubu içindeki meslektaşlar hakkında yayılma olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

Günümüzde dedikodu hakkında bilinenlerin birçoğu iletişim çalışmaları, psikoloji, sosyoloji ve sosyal tarih sürecinde yaygınlaşmıştır. Bireyler ve grupların ilgisini çeken dedikodu, sosyal açıdan karşılaştırma, itibar ve kimlik gibi konuları içine almaktadır. Sosyal ağları oluşturmak, değıştirmek ve devam ettirmek gibi etkileri olan dedikodu, bireylerle ilgili değerdendirme yapan, durumu bağlamaya ya da dışlamaya etkisi olan sosyal sohbettir. Gruplarda bazı kişiler dedikodu yapma ve bunu paylaşma eğiliminde iken bazıları sadece dedikoduya dinleyici olarak katılıp yayma fonksiyonunu hiç yapmazlar. Çok az kişi ise kendisini dedikodudan uzak tutarak hiçbir şekilde girmez.

Dedikodunun özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Berkos, 2003:15-19 akt Türksen, 2020).

- Dedikodudaki temel unsur iletişimsel bir değerdin olmasıdır ve bu iletişim de genel olarak sıra dışı, uygunsuz ve geleneklere uymayan bir yapıdadır.
- Dedikoduyu ortaya çıkaranlar paylaştıkları bilgileri güvenilir olarak sunmak istemektedirler. İnandırıcı ve güvenilir olmayan dedikodular sonucunda dedikodu üreticileri iftiracı olarak değerdendirilme riski ile karşı karşıya kalmaktadır.

- Dedikodu kendiliğinden ortaya çıkarak gelişmektedir.
- Dedikodunun sabit bir gündemi olmayıp, aktarılması için elverişli ortamlarda yaygınlaşmaktadır kısacası informaldır.
- Dedikodu önemi olmayan konulara da odaklanmaktadır.
- Dedikodu yapmak, dedikodu konusunun diğer bağlamlarda nelere etki ettiği, nasıl sonuçlar çıkardığının değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır.
- Dedikodunun aktarımı sade ve tarafsız bir dilde yapılmamaktadır, başka bilgilerle de ilişkilendirilerek görüş bildirilmektedir.
- Dedikodunun ahlaki açıdan da sakıncaları bulunmaktadır.

Dedikodu, her zaman farklı olmayan ve dedikodunun faydalı mı yoksa zararlı mı olduğunu ayırt etmenin kolay olmadığı (Noon ve Delbridge, 1993) aydınlık ve karanlık tarafları da içinde barındıran bir olgudur (Grosser, vd., 2012). Foster (2004), işyerinde olumlu ve olumsuz dedikodunun ayrı işlevlere hizmet edebileceğini göstermektedir. Michelson ve ark. (2010), dedikodunun bireylere, gruplara ve kuruluşlara önemli faydalar sağlayabileceği çeşitli yollar olduğunu öne sürmektedir. Michelson ve Mouly (2000) dedikodunun "çalışanlara daha hızlı bilgi iletme araçları, yeni yönetim girişimlerine çalışanların tepkilerini ölçme yeteneği" ve "sosyal bağların ve resmi çalışma yapılarının güçlendirilmesi" gibi faydalarının olduğunu iddia etmektedir.

Aşağıda işyerlerindeki dedikodu olgusu örgütsel dedikodu olarak adlandırılarak detaylı olarak ele alınacaktır.

3.1.1. Örgütsel dedikodu

Söylenti ve dedikodu insanlık tarihi kadar eski bir olgu olup farklı bilim dallarınca inceleme konusu olmuş ve son yıllarda da örgütsel iletişim gibi farklı disiplinler tarafından çalışılmıştır. Evrensel bir olgu olan dedikodu ve söylenti insan hayatının çoğu aşamasında insanla birlikte vardır. İnsan hayatında önemli bir yeri olması nedeniyle içinde yer aldığımız çevre ve çalıştığımız kurumsal alanlarda da dedikoduya sıkça karşılaşılmaktadır (Aydın, 2021).

Dedikodu, sosyal grupların ve normlarının korunmasına katkıda bulunan güçlü bir resmi olmayan sosyal kontrol mekanizmasıdır (Elias ve Scotson, 1994). Bilgi paylaşımı göz önüne alındığında, sosyal dünyayı anlayanın bir yolu gibi görünmektedir ve toplumun nasıl işlediğini öğrenmenin bir yolu olarak hizmet etmektedir (Baumeister vd., 2004).

Ancak bir örgütteki iletişimin resmi ve gayri resmi olmak üzere iki yoldan yürüyebileceğini düşünürsek gayri resmi yoldaki bir tercih bize örgüt hakkında ne söyler? Örneğin, olumlu ya da olumsuz dedikodunun -gayri resmi iletişim yolu- gerçekleştiği örgütler, öğrenen kuruluşlar olarak kabul edilebilir mi? Gayri resmi bir şekilde akan bilgiler örgüte entegre edilebilir ve işlerin işleyişini değiştirebilir mi? Evet ise, o zaman dedikodu o kadar olumsuz olmayabilir, ancak başka bir şekilde elde edilemeyecek değerli bilgileri elde geçirmenin bir yolu da olabilir. Kamu kurumları hiyerarşik kültüre sahip kuruluşlar olduğu düşünüldüğünde, bu tür kültürlerde bilgi edinmenin tek yolu bazen dedikodu olabilir. Ayrıca, suçlamanın yaygın olduğu bir organizasyon türünde (Lentza vd., 2014 akt Georganta vd., 2014) belki de bu suçu aktarmanın bir yolu olarak dedikodunun manipülatif işlevi ön plana çıkıyor da olabilir. Aslında olumsuz dedikodu ile bildirilen olay sayısı arasındaki pozitif korelasyon, suçlama kültürünün davranış üzerindeki etkilerinin bir göstergesi olabilir (Georganta vd., 2014).

Günümüz örgütlerinde formal iletişime verilen önem informal iletişime verilen önemden çok daha fazladır ve bunun yanında informal iletişim görmezlikten gelinmektedir. Örgütlerin iletişim sistemlerinin açık olmaması dedikodulara yol açabilmektedir. İletişim sürecinin etkili çalışmadığı örgütlerde, çatışmaların, klikleşmelerin, kümelenmelerin ve dedikoduların yaygın hale geldiği örgütler olarak görülür.

Örgütsel dedikodu; dedikodunun kurumlar içerisinde meydana gelmesidir. “Örgütsel dedikodu” kavramı zamanla, örgütsel yaşamda önem kazanmış olup Noon ve Delbridge (1993) tarafından üzerinde daha çok durulması gerektiği vurgulanmıştır (Akdoğan, vd., 2009: 17). Örgütsel dedikodunun, örgüte sağladığı sonuçlara bakılarak avantajlar ve dezavantajlar araştırma konusu haline gelmiş ve giderek daha dikkati çeken bir kavram haline gelmektedir. Örgütsel dedikodu, bir örgütteki çalışanın yine aynı örgütte çalışan başka bir kişi veya gruplar hakkında olumlu ve olumsuz şekilde konuşmasıdır.

3.1.2. Örgütsel dedikodunun faydaları ve zararları

Dedikodu, örgüt içi iletişimde haberlerin, malumatların, kuruluşun etrafındaki bilgilerin süratli bir şekilde yayılmasını kolaylaştırır ve bu bilgi paylaşımları işgörenler nezdinde zaman zaman olumlu ve/veya olumsuz etkiler oluşturabilmektedir. Reklamın iyisi kötüsü olmaz denir. Bir şeyin ne kadar kötü olduğunu söyleseniz de nihayetinde

bahsedilen konudan ve olaydan başkalarını haberdar etmiş oluruz. Farkında olmadan o konuyu, kişiyi veya olayı daha ilgi çekici hale bile getirebiliriz. Buradan şu sonuca da varılabilir: Dedikodusu yapılan konuların ya da kişilerin aynı zamanda olumlu veya olumsuz reklamı da yapılmış olmaktadır (Akduru ve Semerciöz, 2017: 107).

Dedikodu ve söylentilerin derecesi örgütlerde değişik düzeylerde ve değişik maksatlarda olabilir. Bazı zamanlarda bireysel menfaatlere hizmet etmek için kullanılırken, bazı zamanlarda veya farklı durumlarda grup menfaatlerine hizmet etmek için kullanılabilir veya hem bireysel hem de grup menfaatlerine aynı anda hizmet edebilen bir fonksiyonda da bulunabilir. Bu sebepten ötürü, yazarlar dedikodunun bu farklı yönlerine dikkat edilmesini ve gereken önemin verilmesi gerektiğini ifade etmektedirler (Kniffin ve Wilson, 2005: 278).

Bazı araştırmacılar, dedikodunun rahatlatıcı bir işlevi olduğuna inanmaktadır (Ribeiro ve Blakely, 1995). Dedikodunun olumlu etkileri bireysel düzeyde grup düzeyine nazaran daha yüksek görünmektedir. Dedikodu, bir grup içinde sosyalleşme, kimlik oluşturma, düzenleme ve direnme, yorumlanmasına katkıda bulunarak sistemleri sürdürme mekanizması sağlayabilir (Georganta vd., 2014). Bazen dedikodu olaylı ve stresli çalışma durumlarında duyguları ifade etme ve yönetme biçimidir (Waddington ve Fletcher, 2005). Ayrıca yönetim değişikliği olduğu zamanlar gibi belirsizliğin yüksek olduğu dönemlerde grup normlarının ve grup uyumunun korunmasına da katkıda bulunabilir (Georganta vd., 2014).

Hastanelerde sağlık çalışanlarının dedikodu davranışlarının işe bağlılık, tükenmişlik ve hizmet kalitesini nasıl etkilediğini ortaya koymaya çalışan bir araştırmanın sonuçları, olumsuz duygulanımı kontrol etmenin, olumsuz dedikodunun, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından tükenmişlik ile olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra olumsuz dedikodu ile işe bağlılığın ters orantılı olduğu gözlenmiştir. Ayrıca tükenmişliği kontrol etme, olumsuz dedikodu aynı zamanda hasta güvenliği ile olumsuz ve yetersiz bakım ile olumlu bir şekilde ilişkilidir (Georganta vd., 2014).

Örgütsel dedikodunun bireye yönelik fayda ve kazanımlarına bakıldığında dedikodu bir kişinin şahsi fikirlerini, düşüncelerini başka bir kişiye veya kitleye yayma gayreti şeklinde tanımlanabilir (Herskovits, 1937; akt. Leblebici, vd., 2009:563). Kişiler, bilgilerinin eksik olduğu durumlarda güvensizlik ve endişe sorunu yaşarlar. Dedikodu bu bilgi eksikliğini gidermede yardım eder ve kişinin endişelerini minimize ederek güvensizlik duygusunu azaltır. Hemen hemen her örgütün yazılı olmayan kuralları vardır.

Dedikodu, yazılı olmayan kuralların öğrenilmesini kolaylaştırır. İnsan, sosyal bir varlıktır. Dolayısıyla başkaları ile hemhal olmak ve başkaları ile ilişkin olmak durumundadırlar. Bu sebepten dedikodu kimlik kazanımı sağlarken, gruba olan bağlılık duygusunu da pekiştirir. Deneyimleri paylaşmaya, yenilikleri öğrenmeye ve aktarmaya, iş birliği yapmaya, yeni fikirlere destek bulmaya ve fikir alışverişine olanak sağlar.

Her ne kadar dedikodu olumsuz tutum ve davranış olarak algılansa da örgütlere bir takım olumlu yansımaları da söz konusudur (Eroğlu, 2005; Güllüoğlu, 2011; Leblebici, vd., 2009): Dedikodu, informal bir iletişim kanalıdır. Dolayısıyla formal iletişim kanallarının aksadığı zamanlarda devreye girer ve örgütün ihtiyaç duyduğu eksik olan iletişimi karşılar. Dedikodu hızlı bir iletişim sağlar. Doğal olarak yöneticiler iletmek istedikleri mesajları bu yolla hızlı bir şekilde yayılmasını sağlayabilir. Yöneticiler, bu iletişimi iyi ve etkili kullandıkları takdirde gerekli önlemleri önceden alabilme imkânı sağladığı için örgüt ve yöneticiler için nispeten fayda sağlar. Bazı zamanlarda hızlı kararlar almak gerekir. Dedikodu, bu kararların zamanında alınmasını sağlar ve alınan kararların zamanında uygulanabilmesi için altyapı oluşturur. Dedikodu, çoğu zaman örgütler için bir erken uyarı fonksiyonu durumundadır. Örgütü beklenmedik durumlara karşı hazırlar. Örgüt üyelerinin, örgütün işleyişi, örgüt normları, iklimi ve örgüt kültürü hakkında bilgi sahibi olması kolaylaştırır. Dedikodular, bazen bir takım ruhunun oluşmasını sağlar. Çünkü, işlere farklı bir açıdan yaklaşmayı ve çeşitliği getirir. Bu sayede sıkıcı hale gelmiş tekdüze işler sıkıcı olmaktan çıkar ve uygulanabilir duruma gelebilmektedir. Dedikodu grup içi moral ve motivasyonu yüksek tutar ve bu da gruptan ayrılmalara kontrol ederek düzenler (Danış, 2015: 44). Örgütsel dedikodu, çalışma arkadaşları hakkında asılsız söylentiler yaymak kişiye yöneltilen üretim karşıtı iş davranışı olarak değerlendirilmektedir. Dedikodu özellikle de kariyeri iyi kişilere yönelik sabotaj aracı olarak da kullanılabilir. Buna ek olarak Kniffin ve Wilson (2010) tarafından dedikodu, iş yerindeki taciz ve zorbalığın bir yolu olarak kabul edilmiştir.

Baumeister ve arkadaşları (2004) dedikodunun sosyal işlevlerini incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre dedikoduların, insanlar için bir bilgi kaynağı olduğu, çalışanlar için örgütte olan bitenden haberdar olma ve örgütün sosyal norm ve davranışları için yönergeler hakkında bilgi sunduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca kişiye, yaşadığı çevredeki kültür ve toplum hakkında bilgiler sunduğunu ve toplumsal bağların pekişmesi, toplumsal normların öğrenilmesi konularında olumlu işlevleri olduğunu ortaya koymuşlardır.

Thomas ve Rozell (2007) araştırmalarında, sağlık sektöründeki örgütlerde dedikoduların etkili bir şekilde yönetilmesine yardımcı olabilecek stratejileri incelemişlerdir. Dedikodunun olumlu ve olumsuz yönlerinin vurgulandığı araştırma sonucuna göre; etkili yönetilmeyen dedikoduların, ilişkilere ve itibarlara zarar vererek iş yeri üzerinde olumsuz bir etki oluşturabildiğini, etkili yönetilen dedikoduların ise sosyal ilişki ağları kurularak işyeri üzerinde olumlu etkiler yapabildiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

McAndrew (2014), araştırmasında örgütlerde yapılan dedikoduyu cinsiyetin rolü kapsamında incelemiştir. Araştırma sonucuna göre dedikodunun, örgütteki rakipler hakkında olumsuz bir bilgiyi aktarmak için bir araç olarak kullanıldığını, özellikle Facebook gibi sosyal medya araçlarının dedikoduyu yaymak ve takip etmek için fırsatlar sunduğunu, sosyal grupların ve kültürlerin yazılı olmayan kurallarını öğrenmenin bir yolu olduğu sonuçlarına varılmıştır. Araştırmaya göre kadınlar erkeklere göre dedikoduyu daha fazla agresif ve rekabetçi bir şekilde kullanmaktadır.

Dedikodu, her ne kadar çoğunlukla eğlence olarak görülse de aslında dedikodu yapanlar için zaman kaybıdır. Geleneksel yönetim anlayışında dedikodu, örgüt bağlamında tamamen ortadan kaldırılamaması durumunda en aza indirilmesi gereken olumsuz bir konu olarak görölmektedir. Dedikodunun gözlemlenebilir en olumsuz yönlerinden biri, ilişkilere, diğer kişilerin itibarlarına ve iş yerindeki itibarlarına verebileceği zarardır (Kurland ve Pelled, 2000). Bazı örgütler dedikoduyu üretkenliğin azalması, moralin bozulması, duyguların ve itibarın incinmesi ve değerli çalışanların işten ayrılması gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirmektedir (örneğin, Danziger, 1988). Michelson ve Mouly (2000) benzer şekilde, dedikodunun “zamanı boşa harcadığı, üretkenliği baltaladığı ve çalışanların moralini bozduğu” varsayıldığından, popüler iş literatürünün çoğunun söylenti ve dedikoduyu kuruluşlar için zararlı bir faaliyet olarak ele alma eğiliminde olduğu sonucuna varmışlardır. Fakat olumlu dedikodunun ekip çalışmasını etkilediği iddia edilmektedir. Örneğin, Sommerfeld, vd., (2007), iş arkadaşları hakkında olumlu dedikodu yapan insanların, olumsuz dedikodu yapanlara göre iş birliği yapma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Son olarak, olumsuz dedikodu, özellikle yalan içerdiiğinde, zorbalık olarak kabul edilebilir (Kiefer, 2013).

Yerli yazındaki örgütsel dedikodunun birey aćısından olumsuz yansımalarını řu şekilde sıralayabiliriz: (Eroėlu, 2005; Kılıćlıoėlu, 2008): Örgütte kişinin “dedikoducu” diye yaftalanarak isminin lekelenmesine vesile olur (Kılıćlıoėlu, 2008). Dedikodu konusu olan çalışanın saygınlığı, itibarı zarar görür, bireysel güven duygusu zaafiyete uğrayabilir.

Çalışanlarda kaygı, endişe, korku, huzursuzluk gibi moral bozukluğuna yol açar. Dedikodusu yapılan çalışan giderek sosyal ortamlara girmekten kaçınır. Çalışanın algıladığı kurum imajı zarar görür ve olumsuz, kötü bir kurum imajı oluşur. Yönetimce desteklenmeyen dedikodusu yapılan çalışan giderek işyeri yalnızlığı sorunu yaşayabilir. Dedikodusu yapılan kişi işyerinde psikolojik taciz yani mobbing yaşadığını düşünmeye başlayarak, haksızlığa, iftiraya uğradığını düşünerek mağdur tavırları sergiler. Psikolojik taciz algısı yükselen birey zamanla örgütsel sinizm yaşamaya başlar ve örgütten ayrılma kaçınılmaz hale gelebilir. Çalışanların moral ve motivasyonları düşer ve onları yeniliklerden soğutur (Thompson, 2003: 106-114). Dedikodunun aşikâr olmasıyla işyerinde oluşabilecek skandal ve sonucunda grubun dışlaması, işten atılma vb. cezalandırılma yaşanabilir (Danış, 2015: 35). Çalışanlar arasında birbirlerine karşı kin, düşmanlık gibi istenmeyen duygular oluşabilir.

Ulusal literatürdeki örgütsel dedikodunun organizasyon açısından olumsuz yansımalarını şu şekilde toplamak mümkündür (Eroğlu, 2005; Güllüoğlu, 2011; Leblebici, vd., 2009; Solmaz, 2006): Dedikoduların artması yanlış anlaşılmalara sebebiyet verebilir ve çalışanlarda işe karşı direnç göstermeye neden olabilir. Olumsuz kurumsal imaj algısı yaratılır. Uzun vadede yöneticilere ve örgüte duyulan güven azalır ve örgüt iklimi bundan zarar görür. Örgütte birimler, gruplar ve çalışanlar arasındaki ahenk ve koordinasyon azalır ve sonuç olarak zaman kaybına ve yetişmiş personel kaybına yol açabilir. Dedikoduların olması belirsizliği artırarak, çatışma, düşmanlık, kutuplaşma ve kaos yaratır. Çalışanlarda iş stresi ve buna bağlı olarak da iş tatminsizliği oluşur. Örgütsel performans ve örgütsel üretkenliğin artmasına engeller. Ekip ruhunun kaybolmasına sebep olur, dolayısıyla takım ruhunun yaşanmadığı yerlerde örgütsel verimlilikten söz edilemez (Kılıçlıoğlu, 2008). Çalışanlardaki işe karşı duyarsızlık (işe vaktinde başlamama, sebepsiz gelmemezlik yapma... vb. tepkiler) sonucu örgütsel kalite zayıflayabilir (Eğinli ve Bitirim 2008: 126). Dedikodunun kontrol edilebilirliğinin güç olması sebebiyle bazı zamanlarda rutin işleri aksatabilir, idareden astlara gönderilen talimatların tesirinin azalmasına yol açabilir (Thompson, 2003:106-114).

Tüm bu olumsuzluklarına rağmen örgütsel dedikodu yönetilebildiğinde; toplumsal ortamı tanıma ve anlama (Özşarlak, 2016: 26), örgütü canlı tutma (Usta, vd., 2018:7), örgüt üyelerini harekete geçirme (Hekimoğlu, 2020: 8), örgüt içi hızlı bilgi aktarımına (Bilginoğlu ve Yozgat, 2020: 2593), örgüt değerlerini öğrenme (Karadal ve Hekimoğlu, 2020: 2632), eğlenme ve rahatlama (Han, 2020: 2322), örgütte açık iletişim (Bektaş ve

Erdem, 2015), samimiyet (Bektaş, 2019: 75), hayatta kalma ve mevki kazandırma (Sezer, 2020: 1040) ve performans artırma (Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2020: 66) gibi olumlu etkileri de olabilmektedir (akt Alakaşlı, 2021).

Görüldüğü üzere örgütsel dedikodu hem bireysel hem de örgütsel istenmeyen kötü sonuçlara sebebiyet vermekte olup yöneticilerin örgüt lehine bu durumu yönetmesi gerekmektedir. Aşağıda dedikodunun yönetilmesi konusuna kısaca değinilecektir.

3.2. Örgütlerde Dedikodu Yönetimi

Dedikodu hem örgütsel hem de toplumsal hayatta vazgeçilmesi kolay olmayan hayatımızın her alanına sirayet etmiş bir kavramdır. Toplumsal hayatta dedikodu ve söylentileri engellemek ne kadar zorsa, örgütsel hayatta da o derece zordur. Bazı zamanlarda önü alınamaz, engellenemez noktalara varabilir. Özellikle dijitalleşme ve sosyal medyanın da yaygın şekilde kullanılması dedikoduyu daha kolay ve çok sayıda kişi ile ulaştırma imkanı sunmaktadır. Bunun yanında dedikodu incelenmesi zor bir alandır (Artaç, 2017: 38-39). Bu zorlukla birlikte bir gayri resmi iletişim şekli olan dedikoduyu örgüt menfaatlerine kullanmak ve kontrol altına almak gerekir.

İyi bir örgüt yöneticisinin dedikoduyu kontrol altına alması için mutlaka uyması gereken kurallar vardır. Bu kurallar (Usta, vd., 2018: 8-9):

- Örgütte gerçekleşen yenileşme veya kargaşa durumunda üyeleri gerektiği kadar hızlı bir şekilde bilgilendirerek kaosu ve endişeyi engelleyebilir.
- Örgüt yöneticisi ortaya çıkan dedikodunun muhtemel sonuçlarını, gerekçelerini ve kökenini iyi bir şekilde tahlil ederek dedikodunun yayılmasını frenleyebilir.
 - Yönetici örgüt üyelerine beraberlik ve ekip ruhunu kazandırmalıdır.
 - Hakkında dedikodu yapılan kişi örgüt yöneticisi tarafından korunmalıdır.
 - Yönetilmek istenen bir dedikodu olayında bilgi aktarımı net yapılmalı örgüt üyelerinin kafalarında belirsizlik oluşturmamalıdır.
- Örgütün kurumsal kimliğine zarar verebilecek bir durum oluştuğunda örgüt üyelerinin nasıl hareket edeceğini bilmeleri amacıyla eğitimler düzenlemelidir.
- Örgüt yöneticisi iyi bir liderin taşıması gerektiği vasıfları taşınmalıdır. Bu vasıflara sahip olmayan bir örgüt yöneticisi engellemeye çalıştığı olayların müsebbibi olur.

- Örgüt üyelerinin bir araya geleceği sosyal ortamlar hazırlamalıdır. Böylece üyeler arasındaki bağ kuvvetlenecektir.

- Örgüt yöneticisi örgüt üyelerinin becerilerini ve ilgi alanlarını bilmeli ve onlara göre mutluluk verici çalışma ortamları hazırlamalıdır

Mills (2010), dedikodunun örgütsel bağlamda bütünleşmiş bir olgu gibi görüldüğünü ve tek başına incelenmemesi gerektiğini öne sürmektedir. Dedikodu bireysel düzeyde ortaya çıksa da örgütsel öncülleri ve sonuçları vardır. Örgütsel dedikodu, sistem işlev bozukluğu ve başarısızlığının erken uyarısı olarak görülerek buna göre hareket edilmesini sağlayabilir (Oliver, 2004). Hodson (1993), dedikodunun dayanışma bağları oluşturduğunu savunur ve işçiler arasında güçlü rekabetin olduğu, liderlik eksikliğinin olduğu veya güçlü rol belirsizliklerinin olduğu durumlarda dedikodunun daha yaygın olduğunu iddia etmektedir. Ayrıca olumsuz dedikodu, düşük güvenin, dostça olmayan ilişkilerin ve yöneticilerle seyrek temasın bir göstergesi olabilir (Ellwardt, vd., 2012). Dedikodu, resmi iletişimin yetersiz olduğu durumlarda, örneğin örgütsel değişim dönemlerinde (Houmanfar ve Johnson, 2003) veya bilginin ya yavaş hareket ettiği ya da hiç hareket etmediği yüksek hiyerarşik kültürlerde daha yaygın olabilmektedir (Georganta vd., 2014).

Takipçilerin üstlerine rahat ulaşabilmesi, taleplerini, şikayetlerini ve rahatsızlıklarını serbestçe anlatabilmesi dedikoduları nispeten azaltacaktır. Sadece bu da yeterli değildir, bilgilendirmenin hızlı yapılması ve tepkilerin doğru olması, dedikodu meydana gelir gelmez müdahale edilmesi gerekmektedir (Usta, vd., 2018:8). Yasaklamalarla dedikodunun önüne geçilemez; aksine açık, şeffaf ve güven duygusu oluşturacak ortamlar vesilesiyle, örgüt içinde daha faydalı ve sağlıklı bir bilgilenme kanalı şeklinde kullanılabilir (Solmaz, 2006: 567).

Örgütte gruplaşmaları önlemek için idarecilerin çalışanlar arasında aynı dengede yaklaşmaları da dedikoduları azaltmaya yarayacaktır. Zira kendini yönetime yakın hisseden kişi ve gruplar istese de istemese de dedikoduların oluşmasına yol açabileceklerdir.

Örgütün verimliliğini ve etkinliğini artırmak isteyen yöneticiler, kendi yöntem ve teknikleriyle ve bunları sürekli geliştirerek örgütte doğal olarak oluşan biçimsel olmayan iletişim kanallarını biçimsel iletişime entegre ederek örgütü için fayda temin edebilirler. Bu nedenle dedikodunun ve söylentinin işleyişinin bir örgüt için yarar mı yoksa zarar mı getireceği, yöneticilerin bu konuya yaklaşımlarının sonuçları olacaktır. Dedikodu

durumlarının önüne geçebilecek en iyi formül sağlam bir iletişim ile çalışanların doğru bilgilere düzenli bir şekilde ulaşmasıdır.

Seçkin'in (2018: 982) yaptığı çalışmaya göre dedikodunun örgüt üyeleri üzerindeki potansiyel olumsuz sonuçlarını azaltmada yönetici desteği önemli bir faktör olarak ele alınmıştır. Çalışanların arzu ve gereksinimlerini dikkate alan, çalışan üyeleri takdir eden ve bireysel gelişimlerini destekleyen örgüt yöneticileri, dedikoduyu daha az tehdit edici bir unsur haline getirebilir.



4. ÖRGÜTSEL YALNIZLIK

4.1. İşyerinde Sosyalleşme, Uyum ve Birliktelik

Sosyalleşme olgusu, insanların diğer insanlarla olan etkileşim ve bağ kurma ihtiyacı olarak tanımlanabilir. Çocuğun önce ailesinden sonra da çevresinden bilgi, yetkinlik, ahlaki değerleri, tutum, gelenek- görenekleri ve uygun davranışları öğrenmesi ve hayatına empoze etme süreci olarak tanımlanabilir. Sosyalleşme, kişinin içinde bulunduğu topluma ait kültürünü, normları etkileyen tutum ve davranışların nesilden nesile geçirilmesiyle ortaya çıkan bir öğrenme sürecidir. Bu süreç her topluluktan farklı şekilde gerçekleşir.

İşyeri açısından değerlendirildiğinde çalışanın işyerinin değerleri ve süreçleri hakkında bilgi edinip çalışma hayatına katıldığı süreçle başlayan bir sosyalleşme sürecinden bahsedilmektedir. İşyerinde yeni çalışmaya başlayan bir işgörenin örgütün değer ve süreçlerinin farkına varmasına sosyalleşme adı verilir. Bu bağlamda birey örgüt içerisinde diğerleriyle yakınlık kurmak, örgütün kültürünü öğrenmek, iş arkadaşları tarafından tanınmak dolayısıyla örgütün bir parçası olmak için sosyalleşme sürecinden geçer.

“Sosyal kimlik, bireyin benlik kavramının sosyal bir gruba ya da gruplara üyelik bilgilerinden kaynaklanan ve bu üyeliğe atfettikleri duygusal anlam ve değeri içeren bir yönüdür” (Tajfel, 1982:24). Normlara uyum pozitif pekiştirme yoluyla veya ceza ile uygulanabilir. Pozitif pekiştirme bireyi övme veya grup aktivitelerine dâhil etme yoluyla olabilir. Buna karşılık, cezalandırma ise ters bir bakış, iğneleyici bir yorum veya fiili şiddet içerebilir. Bir diğer cezalandırma yöntemi olarak ise grup çalışmalarından dışlamak gösterilebilir, keza grup genelde uyumsuz çalışanı davranışlarını norm yönünde değiştirmeye zorlar. Bunu yapmanın en yaygın yolu ise sözlü veya sözsüz iletişimin artırılmasından geçmektedir. Norm ne kadar kati ve önemli ise ve grup ne kadar birbirine bağlı ise baskının boyutu da o kadar büyük olur. Sonuçta, grup normlarına uymayan birey kabul edilmek için değişmek zorunda kalır, değişmezse ise dışlanır. Dışlandığında tecrit edilen birey artık norm baskısından da kurtulmuştur. Tecrit edilen bireyin işle ilgili görevleri yerine getirmesi gerektiğinde esneklik gösteren grup kişilerarası ilişki kurulması gereken durumlarda söz konusu bireyi ayırtırmaya devam edecektir. Bu şekilde dışlanan bir kimsenin önünde pek fazla seçenek kalmayacaktır: işi bırakıp kendine ve değerlerine

daha uygun bir iş ortamı ve çalışma grubu araması elzemdir (Muchinsky, 2006: 263 akt Akdeniz, 2022:31).

4.2. Yalnızlık Kavramı ve Yalnızlığın Tanımları

Yalnızlık, bireyin varoluşsal edinlerini dış dünyaya karşı kapatmasıdır. Yalnızlık, “yalnız olma durumu, kimsesizlik, ıssızlık, tenhalık” (TDK,2023) anlamlarına gelmektedir. Psikoloji Sözlüğü’nde yalnızlığı “otofobi” terimiyle tanımlar. Otofobi, “hastalıklı bir yalnız kalma korkusu veya kendinden korkma(dır)”. Young (1982:380) yalnızlığı bilişsel-davranışçı yaklaşım çerçevesinde tanımlamıştır. Buna göre yalnızlık, tatmin edici sosyal bir ilişkinin olmaması veya bu şekilde algılanması nedeniyle ortaya çıkan psikolojik zorlanmaların bir belirtisidir (Bağ, 2023:20).

Yalnızlık, nedenine ve ortaya çıkma durumuna göre farklılık göstermektedir. Derin yalnızlık depresyon sonucunda ortaya çıkarken, sosyal yalnızlık bireyin kendini bir topluma ve topluluğa ait hissetmemesinden kaynaklanmaktadır. Kendini bir gruba ait hissedemeyen birey kendini yalnız hissetmektedir (Yaşar, 2007: 238).

Araştırmacılar dört tür yalnızlıktan bahsetmektedir (Mijuskovic,1977:24 akt Akdeniz, 2022:34-35):

- Fiziksel tek başlılık (aloneness): Diğerlerinden mekânsal ve/veya zamansal anlamda ayrı olma durumu;
- Yalnızlık (loneliness): Kişinin dâhil olmak ve kabul görmek istemesine rağmen çevresindeki kişiler tarafından reddedildiğini ve ortak faaliyetlerin dışında bırakıldığını hissetmesi;
- Yalıtılmış olduğunu hissetme hali (isolation): kişinin varoluş koşullarının rasyonel bir şekilde farkına varılması ve değiştirmek konusunda kendini çaresiz hissetmesi durumu;
- Kendi başlılık (solitude): kendini soyutlanmış veya yalnız hissetmeden, halinden memnun bir şekilde kişinin yalnız çalışması veya yaşaması.

İşyerindeki yalnızlık düşünüldüğünde bu terimler arasında önemli bir fark vardır. Genellikle tek başlılık (aloneness), yalıtılmışlık (isolation) ve kendi başlılık (solitude) sosyal çevrenin objektif özellikleri ile ilgilidir. Öte yandan yalnızlık (loneliness) kişinin şahsi algıları temelinde ortaya çıkmaktadır (Wright vd., 2006).

Yalnız insanlar, psiko-sosyal açıdan aslında çok önemli kabul edilen sosyal destekten mahrum kalmaktadırlar. Yoğun yalnızlık duygusu, umutsuzluk, kaygı, belirsizlik

ve gerginlik hissedilmesine neden olmaktadır. Kişi kendisini beğenilmeye, sevilmeye layık olmadığını düşünür ve bu duygunun altında terk edilme, sevilmemeye, umutsuz, hayatın anlamını yitirmesi, dışlanma, etiketlenme, güvensizlik, huzursuzluk, öfke ve değersizlik gibi olumsuz pek çok duygu bulunmaktadır. Yalnızlığın depresyon, alzheimer, uyku problemleri, intihar niyeti, kişilik bozuklukları, madde kullanıma eğiliminin artması gibi pek çok olumsuz duruma sebep olabileceği belirtilmektedir (Mushtaq vd., 2014).

Genel olarak, genel yalnızlık kavramına ilişkin iki görüş bulunmaktadır. Sosyal ihtiyaçlar teorisine (Weiss, 1973) dayanarak, insanın yakınlık ve yalnızlık ihtiyacının duygusal bileşenlerini vurgulamaktadır. Örneğin, Weiss (1973) yalnızlığın yakınlık ve ihtiyaç eksikliğinden kaynaklanan bir tür nahoş ve acı verici psikolojik duygu olduğunu düşünmektedir. Bir diğer görüş ise sosyal biliş teorisine dayanmakta ve bireyin kişilerarası ilişkileri algılama ve değerlendirmesine vurgu yapmaktadır. Örneğin, Peplau ve Perlman (1982) yalnızlığı, bireyin kişilerarası ilişkilerini nitelik ve nicelik açısından gerçekliğe göre algılaması ve değerlendirmesi olarak görmektedir. Herkesin zihninde bir sosyal etkileşim beklentisi vardır ve bireyin gerçek sosyal etkileşim beceri düzeyi bundan daha düşük olduğunda yalnızlık yaşamak kolaydır. Genel olarak konuşmak gerekirse, yukarıdaki iki görüş arasında bazı farklılıklar olsa da her ikisinin de kendine özgü uygulama değerleri vardır: ilki klinik psikoloji alanındaki araştırmalar için daha uygunken, ikinci görüş genel sosyal kitlelerin yalnızlığının incelenmesine uygulanabilir (Zhou, 2018).

Yalnızlığın arka planında kişinin yaşadığı uyum, adaptasyon ve iletişim sorunları ve kişilerarası güvensizlik yatabilmektedir. Birey çevresiyle kurduğu iletişimde tatminsizlik yaşarken kendini tek başına ve mutsuz hissetmenin yanı sıra anlaşılmadığı, sevilmediği yönündeki olumsuz algılara sahip olabilmektedir. Bu durum yalnızlık olarak tarif ettiğimiz aslında psikolojik bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yalnızlık, öznel bir durum olup kişinin kişilik özellikleri, ilişkilerinden beklentileri, yalnızlığı hissetme eşiği, süresi, şiddeti nedeniyle yalnızlık algısı farklılık göstermektedir.

4.3. Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

Kişileri yalnızlığa iten çok çeşitli faktörler söz konusu olmakla birlikte bu çalışmada bazı sosyo-demografik özellikler ile yalnızlık arasındaki etkileşim ele alınacaktır.

4.3.1. Yaş

Yalnızlık, farklı yaş dönemlerinde farklı nedenlerle ve farklı yoğunluklarda hissedilebilmekte ve çeşitli problemlere yol açabilmektedir. Önceki araştırmalar kişinin yalnızlık algı düzeyi ile yaşı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Bağ, 2023).

Genç yaştaki bireylerde yaşanan yalnızlık duygusal ve kişilerarası ilişkiler yönünden önemli risk faktörüdür. Yalnızlık düzeyinin ergenlikte en yoğun yaşandığı ve yaşı ilerlemesiyle de yalnızlık düzeyinin azaldığı ifade edilmektedir (Rokach, 2007:171). Bu sonucun aksini ortaya koyan çalışmalar da söz konusudur. Örneğin; Özkaya (2017), üniversite öğrencileriyle yaptığı araştırmada yaş arttıkça yalnızlık düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Akademisyenler üzerinde yapılan bir başka araştırmada ise orta yaşlardaki öğretmenlerin diğer yaşlardaki öğretmenlere oranla fazla yalnızlık yaşadıkları iddia edilmektedir (Kılıç, 2018).

Literatürdeki genel sonuçların aksine bir araştırmada, yalnızlık duygusunun yaşlılıkla arttığı varsayımının yanlış olduğu tersine çocukluk ve ergenlik dönemlerinde daha yoğun yalnızlık hissedildiği gözlemlenmiştir. Bu durumu yaşlandıkça kişinin bu durumla baş etme becerilerinin geliştiği ve yalnızlığa uyum gösterme becerisinin faydasının olduğu şeklinde yorumlamak mümkündür (Beutel, vd., 2017).

4.3.2. Aile

Gençlik döneminde ebeveyn ile genç arasında çatışmaların artarak yaşandığı ve bu nedenle gençlerin yalnızlık düzeyinin nispeten daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu durumun temel nedeni, fiziki ve düşünsel özelliklerinden dolayı kimlik oluşturma sürecini yaşadıkları için nispeten genç olan kişilerin ailelerinden uzaklaşmak istemeleridir. Bununla birlikte, bağımsız ve özgür olma isteklerinden dolayı da aile ilişkileri bozulurken daha fazla akranlarıyla olma, arkadaş gruplarına dahil olma, sevilme, popüler olma istekleri artmaktadır. Ailelerin ergenleri sosyalleşmeye yönlendirmeleri ve sosyal becerilerini geliştirmelerine fırsat vermeleri ve ortam hazırlamaları gerekmektedir.

Yalnızlık üzerinde, sosyal bağların kalitesinde azalma, düşük temas, fakirlik, düşük eğitim seviyesi ve kadın olmanın etkisinin olduğu iddia edilmektedir (Pinquart ve Sorensen, 2001).

4.3.3. Cinsiyet

Cinsiyet yalnızlık sürecinin temel belirleyicilerinden olup yalnızlık ve cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda farklı sonuçlar gözlemlenmiştir (Bağ, 2023:24). Örneğin yerli literatürde; Nartgün ve Demirer (2016) iş yaşamında çalışanların yalnızlık durumlarını araştırdıkları çalışmalarında kadınların erkeklerden daha fazla yalnız hissettiklerini tespit etmişlerdir. Bu sonucun aksine Özkaya (2017) çalışmasında erkeklerin yalnızlık düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Yalnızlık ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğine de ise özellikle dul kalan kadınların daha fazla yalnızlık hissettikleri gözlenmiştir (Pinquart ve Sorensen, 2001). Çalışmada iş yeri yalnızlığının cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir (Mercan vd., 2012).

Toplumsal cinsiyet rolleri, kültürel değerler ve yetiştirme tarzı açısından ele alındığında erkeklerin daha fazla yalnızlık hissetmeleri doğaldır. Kadınlar arkadaşlık kurma ve yürütme süreçlerini daha kolay sağlarken erkekler bu konuda daha çekingendirler. Erkeklerin duygularını dışa vurma noktasında ketum davranışları yalnızlık yaşamalarını artırabilmektedir (Bağ, 2023:24).

4.3.4. Kişilik özellikleri

Yapılan literatür incelemesinde bireyin kişilik özelliklerinin yalnızlık düzeyi üzerinde etkisinin olduğunu göstermektedir. İç kapanık, çekingen ve sosyal risk alma konusunda daha az istekli olmak gibi kişilik özellerine sahip bireylerin daha fazla yalnız hissettikleri belirtilmektedir. Anne ve babanın aşırı korucu tavırları nedeniyle çocukluk ve ergenlik döneminde arkadaşlık kurma, sosyal beceri kazanma noktasında desteklenmeyen ve bu yönleri zayıf olan kişilerin de yalnız hissettikleri ifade edilmektedir (Bağ, 2023:24).

Yalnızlık, bireyin benlik saygısının düşük olmasıyla ve kendini küçük görmesiyle de yakından ilişkilidir (Peplau ve Perlman, 1982: 9). Yalnızlık ve kişilik özellikleri konusunda farklı çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Wright (2005) araştırmasında, dışadönüklük ve duygusal dengenin iş hayatında yalnızlığa etki ettiğini gözler önüne sermiştir. Duygusal açıdan dengesiz kişilerin aşırı endişeli olmaları, duygusal tepkilerinin yüksek olması ve algıladıkları stres düzeyinin yüksek olması gibi nedenlerden

dolayı ilişkilerinden doyum almadıkları ve diğer kişileri reddederek yalnız kaldıkları belirlenmiştir.

Bir diğer çalışmada da 18-25 yaş aralığındaki gençlerle yürütülen araştırmada beş faktör kişilik özelliklerinin yalnızlığı çeşitli düzeylerde etkilediği gözlenmiştir. Araştırma sonucunda, beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengenin yalnızlığı pozitif yönde etkilediği, uyumluluk ve dışadönüklüğün ise yalnızlığı negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır (Atak, 2009).

4.4. İşyeri Yalnızlığı Kavramı

Bireyler sosyal yaşamında veya günlük yaşamında yalnızlık çekmezken işyerinde yalnız hissedebilirler. İşyeri yalnızlığı olgusu, kurumun kişiye sunmadığı destek ve fırsatlar, yaşanan birtakım eksiklikler ve de kişilerarası iletişimin istenilen seviyede olmamasından doğabilen bir tek başınalık durumudur (Wright vd., 2006).

Wright'a (2005) göre yalnızlığın çoğu zaman kişinin kişiliğindeki sorunlar ve sosyal yetersizlik ile ilgili olduğu düşünülmüştür. Öte yandan örgütlerde yüksek pozisyonlarda bulunan başarılı kişilerin yalnızlık duygusundan şikâyet etmeleri mümkündür. Başarı ve iyi iletişim yeteneğine sahip, özsaygılı ve özgüvenli bu kişilerin de yalnızlık çekmesi muhtemel olup sadece tersi özelliklere sahip çalışanlar yalnızlık hisseder varsayımı da yanlıştır. Bazı durumlarda çevre koşullarının kişilerde iş arkadaşları ile bağ kurmak konusunda sorun yaşamalarına neden olan faktörlerden biri olabileceği düşünülmektedir. Bu anlamda araştırmaların sadece sosyal yetenekleri sınırlı ve sorunlu bireylerin değil başarılı ve becerikli bireylerin yaşadıkları yalnızlık duygusuna da eğilmesi gerekmektedir (Wright 2005:45).

İşyeri yalnızlığı iş ortamında kişiler arası kaliteli ilişkilerin algılanan yetersizliğinden kaynaklanan üzüntü şeklinde ortaya çıkmakta, sosyal ve duygusal izolasyona dolayısıyla işyeri kaynaklı yalnızlığa sebep olabilmektedir (Wright, 2007). Wright ve diğerleri (2006) yalnızlık duygusunun gerçek sosyal bağlantı ile eş anlamlı olmadığını, iş yerinde arzu edilen ile gerçek ilişkiler arasındaki farklardan kaynaklandığını ifade etmektedir.

Genel yalnızlık duygusu ile karşılaştırıldığında, işyeri yalnızlığı kavramı henüz bir bütünlük kazanmamıştır (Zhou, 2018). Bir grup akademisyen, işyerinde yalnızlık duygusunun özünde genel yalnızlık duygusuyla tutarlı olduğuna ve genel yalnızlık

tanımının doğrudan işyerine aktarıldığına inanmaktadır (Ayazlar ve Güzel, 2014) ; Ertosun ve Erdil, 2012; Lam ve Lau, 2012; Özçelik ve Barsade, 2011). Diğer bir grup araştırmacı ise işyerinin durumsal özelliklerinden yola çıkarak işyerinde yalnızlık duygusunu yeniden tanımlamıştır (Pinar, 2014; Silman ve Doğan, 2013; Wright, 2005b; Yılmaz, 2011 akt Zhou, 2018). Örneğin Wright (2005b), işyerinde kişilerarası ilişkiler ile bireylerin beledikleri kişilerarası ilişkiler arasında farklılıklar olduğunda ve bireylerin bu farklılığı telafi etme becerisi olmadığında işyerinde yalnızlık duygusu yaşandığına işaret etmektedir.

İşyerinde kendini yalıtılmış olarak gören bireyler mevcut iletişim ağından kopmuş ve iletişim akışından uzaklaşmayı seçerek işyerindeki diğer çalışanlarla irtibat kurmamayı tercih etmişlerdir.

İşyerinde yalnızlık bireyin kendi tercihiyle olabileceği gibi çalışma arkadaşları ve üstleri tarafından, mobbinge maruz kalma, dışlanma, uzak tutulma veya yok sayılmaları nedeniyle de yaşanabilmektedir. Her iki durumda da bu çalışan bilgi ve iletişim akışının dışında kalmakta ve merkezden uzaklaştıkça duygusal yükün ağırlığı altında güçsüzleşmekte, bilgi saklamakta, sistemin kendilerine kapalı olduğunu düşünmekte ve sonuçta memnuniyetsiz olmaktadır. Bu yoksunluk ve duygusal uzaklık bireyin çalışma arkadaşlarından giderek daha fazla uzaklaşmasına neden olmaktadır. Ayrıca, kişinin kendini diğerlerinden yalıtmasının bir uyum tekniği olduğu, kişi her ne kadar kendine güvenen, kayıtsız hatta soğuk birisi gibi görünse de gerçekte bu davranışı sürdürmesinin sebebinin diğerlerinden korunma ihtiyacı olabileceği de değerlendirilmektedir (Gilmer ve Deci, 1977).

Günümüzde sosyal hayatın her alanında insanlar giderek artan bir şekilde yalnızlaşmaktadır. İşyeri yalnızlığı da yükselen bir trend olup teknolojik imkanların insanlararası etkileşimi azalttığı, iş yüklerinin giderek arttığı ve evden çalışma tercihlerinin yaygınlaştığı günümüz ortamında bu sorunun derinleştiği düşünülmektedir.

Yalnızlık hissi üstüne uzmanlaşmış öncü bir uzman olan ve *Loneliness: Human Nature and the Need for Social Connection* kitabının da yazarlarından John Cacioppo, yalnızlığın psikolojik ve fiziksel sağlık ve yaşam süresi üzerine muazzam etkisi üstünde duruyor. University of California, Irvine'den Sarah Pressman tarafından yapılan bir araştırma da Cacioppo'nun savını destekliyor ve şunu ortaya koyuyor: "Yaşam süresini, obezite yüzde 20; alkol yüzde 30 ve sigara içmek yüzde 50 düşürüyorken yalnızlık yaşam süresini yüzde 70 oranında düşürüyor! Ve işin aslı, yalnızlığın kalp krizi ya da gelişmiş ülkelerde ölümlerin yüzde 30'luk bir oranla öncü sebebi olan koroner kalp hastalığı riskini

artırdığını söyleyen bir başka çalışma da var. Diğer taraftan sosyal bağlantıların yarattığı his bağışıklık sistemimizi güçlendirebilir, ömrümüzü uzatabilir, kaygı ve depresyon oranlarını düşürebilir” (Seppala ve King, 2017).

İnsanlar sadece toplumsal alanda değil bununla birlikte iş hayatında da sosyal ilişkiler kurarak, sosyalleşme ve bir gruba ait olma ihtiyaçlarını gidermektedirler. Bunu başaramayan kişiler ise işyerinde yalnızlık hissederek bireysel ve örgütsel olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedirler. İlk başta yalnızlık örgüt içerisinde bireysel bir durum olarak algılansa da ilerleyen süreçte örgüt içindeki iş birliği ve bilgi paylaşımı azalarak bilgi ve iletişim kanallarında aksamalara yol açmakta bu durumda verimlilik ve performans da azalmaya kadar giden daha ciddi örgütsel sorunlar yaşanmasına neden olabilmektedir.

Anlaşılabacağı üzere genel yalnızlık ile işyeri yalnızlığı arasında farklılıklar ve benzerlikler vardır. Bu ikisi arasındaki fark, genel yalnızlık duygusunun günlük yaşamdaki çeşitli kişilerarası ilişkiler de dâhil olmak üzere daha geniş bir ilişki yelpazesini içermesi, ancak birey ile arkadaşları ve akrabaları arasındaki ilişkiye odaklanmasıdır; işyerindeki yalnızlık duygusu ise çalışma durumuna dayanır, psikolojik bir özellik değil psikolojik bir duygu veya durumdur ve çalışma durumunun etkisinden kolayca etkilenir (Wright, 2009) . Değişim, örgüt üyeleri (lider ve takipçiler) arasındaki ilişkiye odaklanır ve işteki kişiler arası ilişki özeldir. Çalışma ilişkisi esasen resmi kurallar ve düzenlemeler tarafından düzenlenen bir tür ekonomik çıkara dayalı ilişkidir. Bireysel özgür seçim alanı nispeten küçüktür ve daha derin bağlantı gevşektir ya da yoktur.

İkisi arasındaki benzerlikler:

- Asıl neden, kişiler arası ilişkinin kusurunun tetiklediği bir tür psikolojik algıdır;
- Özellikler açısından, hepsi sosyal faaliyetlerde nesnel özelliklerden ziyade öznel özelliklere sahiptir (Yengin Sarpkaya, 2014);
- Özellik değeri olumsuzdur. Genellikle tatsız, acı verici, üzücü, can sıkıcı ve iğrenç vb. olarak tanımlanır.

Yukarıdaki analize dayanarak, işyerinde yalnızlık duygusu, işyerindeki kişilerarası ilişkinin (sosyal ilişki ve birebir ilişki) nicelik veya nitelik olarak bireysel beklentileri karşılayamamasından ve bireyin bu farkı telafi etme becerisinden yoksun olmasından kaynaklanan bir tür olumsuz psikolojik duygudur (Zhou, 2018).

Yalnız olmak, tek bir kişinin dış dünyayla etkileşiminin olmadığı ya da çok az olduğu nesnel bir durumdur. Bireyin tercihi ya da yeteneği olarak görülebilir (Huang ve

Shuhui, 2009 akt Zhou, 2018). Yalnızlığa mutlaka olumsuz duygusal deneyimlerin eşlik etmediği vurgulanmalıdır. Aksine, yalnız olan bireyler bu süreçten keyif alabilirler (Dussault & Frenette, 2014) . İşyerinde yalnızlık hissi, bireyin aktif bir seçimi değil, öznel bir psikolojik duygudur ve bir dizi olumsuz duygusal deneyim (acı ve mutsuzluk gibi) içerir. Birey, kendi isteği dışında uzun süre yalnız kalmak zorunda kaldığında yalnızlık duygusu gelişebilir (Long ve Averill, 2003 akt Zhou, 2018).

4.5. İş yerinde Yalnızlığın Boyutları

İş yerinde yaşanan yalnızlık aile, akraba, arkadaş çevresi gibi sosyal çevre ile yaşanan yalnızlıktan farklılıklar göstermektedir. Genel olarak iş yeri yalnızlığını iki alt boyutta sınıflandırılmaktadır (Wright vd., 2006). Bunlar;

Sosyal Arkadaşlık: sosyal arkadaşlık boyutunu, örgütündeki ilişkilerin özelliklerinin algılanması olarak ifade etmişlerdir (Doğan vd., 2009). Bireyin örgütündeki sosyal yaşantıya katılmaması, diğer personelle iletişim içinde olmaması, yapılan sosyal aktivitelere katılmaması gibi alanlarda bireyin sosyal arkadaşlık kurmayarak yalnızlık yaşamasıdır.

Duygusal Yoksunluk: bu boyutu örgütteki ilişkilerin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlamaktadır (Doğan vd, 2009). Duygusal yoksunluk, örgütteki çeşitli bireylere yakın bağlılığının olmamasından dolayı kaygı ve boşluk duygularının görülmesidir (Weiss, 1987). Çalışanın kendini mesai arkadaşlarından soyutlaması, onlardan uzaklaşması, bilgi, duygu, düşünce ve taleplerini diğerleriyle paylaşmaması veya diğer çalışanlara açıklamaktan kaçınması olarak da ifade edilebilir.

4.6. İşyerinde Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

İşyerinde kişilik, sosyal zekâ, iş değerleri, çalışma saatleri, iş yükü, örgüt iklimi, örgütsel destek ve insan örgüt uyumu gibi bir dizi faktör sadece takipçilerin yalnızlığını etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda liderlerin yalnızlığını, yani ikisinin ortak öncüllerini de etkileyebilmektedir. Bununla birlikte, liderler ve takipçiler rütbe olarak farklı olduklarından, benzersiz etki faktörlerine de sahiptirler. Bu nedenle, bu çalışma ilk olarak yalnızlığın ve takipçilerin yalnızlığının ortak öncüllerini bireysel özellikler, iş özellikleri ve örgütsel özellikler olmak üzere üç açıdan ele almaktadır.

4.7. Bireysel Özellikler

4.7.1. Kişilik

Kişilik, nispeten istikrarlı bir bireysel özellik olarak, işyerinde yalnızlığın oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır. Dışadönüklük ve duygusal istikrar, utangaçlık, sosyal kaçınma ve rekabetçi tutumun işyerinde yalnızlık üzerindeki etkisi beş kişilik araştırmacılar tarafından doğrulanmıştır (Wright, 2005a). Özellikle, dışa dönüklük ve duygusal istikrarın işyerinde yalnızlık ile anlamlı bir negatif korelasyonu vardır ve çalışanlar ne kadar dışa dönük ve duygusal olarak istikrarlı olursa, başkalarıyla iyi kişilerarası ilişkiler kurmada o kadar başarılı olurlar. Utangaçlık, çalışanların sosyal becerilerindeki eksiklikleri yansıtır. Sosyal kaçınma, çalışanların düşük sosyal ilişkilerini yansıtabilir. İşyerinde yalnızlığı olumlu yönde tahmin edebilirler. Güçlü bir rekabet duygusuna sahip bir birey kazanmaya ve başkalarını geçmeye heveslidir ve başkalarına güvenmek ve onlarla yakın bir ilişki kurmak zordur. Bu nedenle, rekabetçi zihniyet işyerinde yalnızlık duygusuyla olumlu yönde ilişkilidir.

4.7.2. Sosyal zekâ

Sosyal zekâ, bireylerin kişilerarası ilişkileri iyi idare edip edemediklerinin önemli bir göstergesidir ve yalnızlık kişilerarası ilişkilerin kusurlarından kaynaklanır ve aralarında belirli bir ilişki vardır. Duygusal yoksunluk boyutu açısından, sosyal beceriler ve sosyal farkındalık, işyeri yalnızlığının sosyal boyutunu negatif yönde etkileyebilir.

4.7.3. Çalışma değerleri

İş değeri, bireylerin iş yaşamlarında gösterdikleri değer yönelimi olup, aynı zamanda bireyin işten tatmin edici ihtiyaçlar elde etme beklentisidir (Yılmaz, 2011). Yılmaz (2011), Schwartz değer ölçeğini kullanarak bir araştırma gerçekleştirmiştir. Sonuçlar, çalışanların kendini aşma, kendini geliştirme, geleneksellik ve değişime açıklık derecesi boyutlarında daha yüksek puan aldıklarını, işyerinde yalnızlık hissinin daha az olduğunu ve çalışanların diğer örgüt üyeleriyle benzer değerlere sahip olduklarını

göstermiştir. Aksine, değerler farklı olduğunda, çalışanlar üyeleriyle yüksek kaliteli ilişkiler kuramaz ve sürdüremezler.

4.8. Çalışma Karakteristikleri

İşyerinde, iş özelliklerinin yalnızlık üzerinde belirli bir etkisi vardır. Bell ve arkadaşları (1991) çalışma saatlerinin üyelerin yalnızlığını etkilediğini bulmuştur. Çalışma saatleri ne kadar uzun olursa, çalışanların kişilerarası ilişkileri göz ardı etmeleri o kadar kolay olur ve yalnızlık yaşama olasılıkları o kadar artar. Ayrıca, iş yükü ile işyerinde yalnızlık arasında anlamlı bir pozitif korelasyon vardır; çok fazla iş yükü, yorgunluk, tükenmişlik ve kişilerarası ilişkilerdeki sorunlarla başa çıkmak için zaman ve enerji eksikliği ve ardından yalnızlık yaşanabilir (Wright, 2005b) .

4.9. Örgütsel Özellikler

Çalışanların içinde bulunduğu örgütün sahip olduğu ya da olamadığı birtakım özellikler işyeri yalnızlığını etkilemektedir. Aşağıda bu ilişkiyi ortaya koyan araştırmaların sonuçlarına kısaca değinilmiş olup bu araştırmanın temel varsayımı olan örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişki ise bölümün sonunda tartışılacaktır.

4.9.1. Örgüt iklimi

Örgüt iklimi, bir çalışanın örgütün iç ortamının kalitesine ilişkin algısıdır ve iş yerinde kişiler arası ilişkilerin oluşmasında ve gelişmesinde önemli bir rol oynar (Wright, 2005a) . Deneyisel araştırma, dayanışma atmosferinin (topluluk ruhunun) işyeri yalnızlığı ile anlamlı bir negatif korelasyona sahip olduğunu ve korku ikliminin işyeri yalnızlığı ile anlamlı bir pozitif korelasyona sahip olduğunu bulmuştur. Örgüt iklimi ödül ve cezaları ve kişisel çıkarları vurgularken, ekip iş birliğini ve karşılıklı güveni göz ardı ettiğinden, işyerinde arkadaşlık kurmak zordur (Wright, 2005b) .

4.9.2. Örgütsel destek

Örgütsel destek eksikliği, işyerinde yalnızlık duygusunun önemli bir nedenidir. Destekten yoksun personel, işindeki sorunları çözmek için yalnızca kendisine güvenebilir, diğer insanların ilgi ve yardımına ilişkin daha az deneyime sahiptir ve samimi ilişkiler ve sahiplenme oluşturmak zordur.

Anlamalı deneysel araştırmalar, üst desteğinin ve meslektaş desteğinin işyerinde yalnızlığı önemli ölçüde olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Wright, 2005a) . Stoica ve diğerleri (2014) ayrıca, liderlerin takipçilerinin çalışmaları hakkında zamanında geri bildirimde bulunmalarının ve onları takdir etmelerinin yalnızlıklarını azaltmanın önemli bir yolu olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak, liderlerin yalnızlığına odaklanan bir çalışmada, meslektaşların üst desteğinin takipçilerin desteğinden daha güçlü bir şekilde yalnızlık duygusunu desteklediği bulunmuştur (Greene, 2016) . Pozisyonlarının eşitliği, liderleri meslektaşlarıyla etkileşim sürecinde kendilerini açığa çıkarma stratejilerini benimsemeye daha meyilli hale getirmiş ve böylece baskı altında kalmışlardır. İşyeri yalnızlığını azaltmak için destek alınmıştır (Lindorff, 2001).

4.10. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma duygusu, iş durumunun çalışanların ihtiyaçlarını karşılayamaması anlamına gelmektedir. Çalışanların ruhsal durumundaki uyumsuzluk ve anlaşmazlıktan kaynaklanan iş tanımdan da anlaşılacağı üzere işe yabancılaşma ve işyeri yalnızlığının ortak noktası, her ikisinin de öznel deneyimler olması ve olumsuz duyguların eşlik etmesidir (Banai vd., 2004). Aralarındaki fark ise şudur: Birincisi, amaç açısından, işe yabancılaşma duygusu çalışanların kendileri ve iş arasındaki ilişkiye dair algılarını yansıtırken, işyerinin yalnızlık tarafı çalışanların diğer kuruluşların üyeleriyle olan ilişkilerine dair algılarını temsil eder. İkincisi içerik açısından, işe yabancılaşma duygusu; güçsüzlük duygusu, duygusuzluk, norm duygusu yokluğu, özgüven duygusu ve sosyal izolasyon ve iş yalnızlığı bir yerde iş yerinde kişiler arası sorunlara odaklanır.

4.11. İşyeri Yalnızlığının Etkileyici Sonuçları

İşyerinde yalnızlık, üyeler arasında etkili iletişim ve etkileşimi engellemekte ve kendileri, ekipleri ve kuruluşları üzerinde bir dizi olumsuz etkiye neden olmaktadır. Bu çalışmada, işyerinde yalnızlığın sonuçlarını iş tutumu, iş davranışı, zihinsel sağlık ve fiziksel sağlık olmak üzere dört açıdan ele alınacaktır.

4.11.1. Çalışma tutumu

4.11.1.1. İş tatmini ve mutluluk

Çalışanların iş tatmini ve mutluluğunun işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisinin incelendiği ampirik çalışmalarda, işyerinde yalnızlığın iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu (Wright, 2005a) ve iş mutluluğu ile negatif bir korelasyona sahip olduğunu göstermiştir (Erdil ve Ertosun, 2011) . İş tatmini ve mutluluğu, işe verilen olumlu bir duygusal tepkidir ve işyerinde yalnızlık duygusu, örgüt üyeleri tarafından kaçınılan ve örgüt üyeleri tarafından hoş karşılanmayan olumsuz bir duygusal deneyimdir (Özçelik ve Barsade, 2018) .

Çalışanın işyerindeki kişilerarası ilişkisi nicelik veya nitelik açısından kusurluysa ve beklentilere ulaşmıyorsa, çalışanın işe yönelik olumlu duygusal tepkisi azalacak, bu da iş tatmini ve mutluluğunda düşüşe yol açacaktır (Lam ve Lau, 2012) .

İş yeri yalnızlığının altında çalışanın kaygı, endişe, korku gibi duygusal tutum ve davranışlar yattığını görmek mümkündür. Yaşanılan bu yalnızlık bireyin ruhsal dengesini de etkileyerek bir takım bireysel olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Araştırmalar iş yerlerinde yalnız olduklarını hisseden çalışanların yoğun stres yaşadığını göstermektedir.

Mercan vd. (2012)'nin akademisyenler üzerinde yürüttüğü araştırmalarının sonucunda düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları ve orta düzeyde sosyal fobilerinin olduğu anlaşılmıştır.

4.11.2. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti

Eğer örgüt personelin yakınlık ve sosyal ilişki ihtiyaçlarını karşılayamazsa, çalışanların örgütsel bağlılığı azalacak ve bu da daha tatmin edici kişilerarası ilişkiler

bulmak için mevcut örgütten ayrılma olasılığının artmasına yol açacaktır. Wright (2005a) işyerinde yalnızlığın örgütsel bağlılık ile negatif, işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Benzer sonuçlara Ertosun ve Erdil (2012) de çalışmalarında ulaşmıştır. Benzer şekilde Ayazlar ve Güzel (2014) ile Chan ve Qiu'nun (2011) de araştırmalarında işyerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığı negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Bir başka çalışma göstermiştir ki işyerinde yalnızlık düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018; Demir, 2020 akt Sinap, 2022:45-46).

İşten ayrılma niyeti ile işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmanın sonucunda işyeri yalnızlığının alt boyutu olan duygusal yalnızlığın, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu ve ayrıca diğer alt boyut olan sosyal yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür (Torunoğulları, 2021).

4.12. İş Davranışları

4.12.1. İş performansı

Özçelik ve Barsade (2011) işyerinde yalnızlık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi iki mekanizma üzerinden açıklamıştır.

Dikkat ve bilişsel mekanizma açısından bakıldığında, işyerindeki yalnızlık nedeniyle çalışanlar, öğrenilmekten korkarak, olumsuz duygulardan kurtulmak isteyerek kendilerini ayarlama çabaları ile çok fazla bilişsel kaynak kullanacak ve performansta düşüşe yol açacaktır, yani işyerindeki yalnızlık, çalışanın stres yüzeyini artırarak görev performansını düşürmede hayati bir rol oynamaktadır.

İlişki mekanizması açısından bakıldığında ise çalışanlar kendilerini örgütün diğer üyelerinden daha uzak hissettiklerinde ve temas eksikliği nedeniyle, birey bir örgüte aidiyet duygusundan yoksun kalacak, örgüte olan duygusal bağlılıklarını azaltacak, bu da performansta düşüşe neden olacaktır, yani işyeri yalnızlığı duygusal bağlılığı azaltarak çalışanların görev performansını düşüreceklerdir.

Bunların yanı sıra işyerinde yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu, çalışanları işkolikliğe ve aşırı çalışmaya itebilmektedir. Araştırmalar duygusal yoksunluk boyutunun,

aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma davranışlarını arttırdığını ortaya koymaktadır (Karakaya vd., 2015 akt Sinap, 2022:45-46).

4.12.2. Örgütsel vatandaşlık davranışı

Lam ve Lau (2012) işyerinde yalnızlığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif ilişkili olduğunu belirtmektedir. Sosyal mübadele teorisine dayanarak, bir birey uzun vadeli bir karşılıklılık elde etmek için başkalarıyla istikrarlı ve güvenilir bir ilişki kurmayı umut eder. Eğer örgüt yakın ilişki ve sosyal temas ihtiyaçlarını karşılırsa, çalışanlar sadece işlerini iyi yapmakla kalmayacak, aynı zamanda örgütsel hedeflere ulaşmak için ekstra çaba göstereceklerdir. Yalnız çalışanlar için, çalışanlar kendilerine yönelik olumsuz algılamaları ve başkalarına güven duymamaları nedeniyle örgütlerle sosyal alışverişte bulunma konusunda isteksizdirler. Kurumdaki fedakâr davranışları riske atar ve azaltır.

İşyeri yalnızlığı ile örgütsel vatandaşlık duygusu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında Keser ve Karaduman (2014) iş yaşamında yalnızlık duygusu artarken, örgütsel vatandaşlık davranışının azalttığı sonucuna varmışlardır.

4.12.3. Lider üye değişimi (LMX) ve organizasyonel üye değişimi (OMX)

LMX teorisi, liderlerin takipçileriyle etkileşim sürecinde farklı derecelerde değişim ilişkisi kuracağını savunmaktadır. Düşük kaliteli LMX'te liderler ve takipçiler arasında sadece ekonomik alışveriş söz konusuyken, yüksek kaliteli LMX'te ikisi arasında duygusal alışveriş vardır ve bu da liderlerin takipçilerine daha fazla saygı, güven, sevgi ve sorumluluk duyduğunu ve takipçilerin mükemmel iş performansı ve sık örgütsel vatandaşlık davranışı ile ödüllendirileceğini gösterir (Christie ve Geis, 1973 akt: Zhou vd., 2018) . Yalnızlık düzeyi yüksek olan takipçiler bir yandan başkalarını olumsuz değerlendirmekte, liderlerle iletişim kurmakta isteksiz davranmakta ve sosyal değişim riskinden korkmaktadır (Peng, vd., 2017); diğer yandan da kendilerini olumsuz ve negatif değerlendirmeleri nedeniyle liderlerin gereksinimlerini karşılayacak güçten yoksun olduklarına inanmakta ve liderlerin dağıtım açısını kabul etmekte isteksiz davranmaktadırlar.

LMX ve liderler için ekstra çaba göstermeyi reddederek örgütsel vatandaşlık davranışını azaltabilirler. Takipçiler, liderlerle sosyal ilişki alışverişinde bulunmanın yanı sıra örgütlerle de alışverişte bulunabilirler (Öge ve ark., 2018) .

4.13. Ruh Sağlığı

Yalnızlık, bir dizi ruh sağlığı sorununa yol açabilen acı verici bir psikolojik deneyimdir. Örneğin, işyerinde yalnızlık duygusunun çalışanların iş stresini önemli ölçüde artırdığı, yalnızlık yaşamayan çalışanların ise stres olaylarıyla başa çıkmada daha etkili olduğu görülmüştür (Wright, 2005b) . Evrimsel bir bakış açısıyla, yalnızlık sadece hoş olmayan bir deneyim değil, aynı zamanda çevrenin güvensizliğidir ve bu da kaygı, korku ve düşük benlik saygısı gibi olumsuz duygulara yol açar (Cacioppo vd., 2014) . Yalnızlık ve depresyonun birbirinden ayrılamaz olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur. Yalnız bireyler genellikle kendileri hakkında olumsuz algılar oluşturur, kendilerini üzgün, tatminsiz ve çaresiz hissederler ve olaylara daha karamsar bakarlar (Mushtaq vd., 2014). Yalnızlık bireyin bilişsel yeteneğine büyük zarar verir, bu da kişinin hafızasını ve tepki hızını azaltır, ayrıca marjinal kişilik bozukluğu ve şizofreni gibi kişilik bozukluklarına da yol açabilir (Mushtaq vd., 2014) .

4.14. Fiziksel Sağlık

Yalnızlık sadece psikolojik bir sorun değil, aynı zamanda fizyolojik bir sorundur. Yalnızlığın evrenselliği nedeniyle çalışanların yalnızlıktan kaynaklanan fiziksel zararları da göz ardı edilemez. Çok sayıda çalışma, yalnızlığın insanların sağlığını tehlikeye attığını, uyku kalitesinin düşmesine, yorgunluğa ve kan basıncının yükselmesine (Hawkley vd., 2010) neden olduğunu göstermiştir. Hafifletilmemiş uzun ve ciddi yalnızlık ve bağışıklık sistemi, kalp-damar, nörolojik ve diğer hastalıklara neden olabilirken intihar ve kanser riskini artırmaktadır (Mushtaq vd., 2014) . Bir meta-analizin sonuçları da yalnızlığın yaşam beklentisi üzerindeki olumsuz etkisinin sigara ve hava kirliliği gibi bilinen risk faktörlerinden daha az olmadığını göstermiştir (Holt-Lunstad vd., 2015).

Aşağıdaki Şekil 1 de işyeri yalnızlığının nedenleri bireysel özellikler, iş niteliğinin özellikleri ve örgütsel özellikler ile çalışma tutumu, iş davranışı ve psikolojik ve fiziksel sağlık gibi işyeri yalnızlığının sonuçlarını bir arada özetleyerek göstermektedir.

Bireysel Özellik Kişilik Sosyal Zeka Çalışma Değerleri		Çalışma tutumu İş tatmini İşle ilgili mutluluk Örgütsel bağlılık Ayrılma niyeti
İş öznitelikleri Çalışma saatleri Çalışma yükü	İşyeri Yalnızlığı Kavram Yapı Ölçümü Tek Boyut: R-UCLA ölçek Çok boyutlu: LAWS ölçek (duygusal yoksunluk, sosyal yoksunluk)	İş Davranışı İş performansı Örgütsel vatandaşlık davranışı Lider üye değişimi Ekip üyesi değişimi
Organizasyonel Özellikler Örgüt iklimi Kurumsal destek Organizasyonel destek Kişi organizasyon uyumu		Psikolojik sağlık Fiziksel Sağlık

Şekil 4.1. İş yeri yalnızlığı kavram yapı ölçümü (Zhou, 2018)



5. İŞYERİNDEKİ YALNIZLIĞIN YAPISAL BOYUTU

Yalnızlığın yapısal boyutuna ilişkin akademik alanda en popüler görüşler Russell'ın tek boyut teorisi ve Weiss'ın iki unsurlu yapı teorisidir (Zhou, 2018).

5.1. Tek Boyut

Russell ve arkadaşları (1980) yalnızlığın, beklenti ile gerçek sosyal etkileşim düzeyi arasındaki farktan kaynaklanan tek boyutlu bir duygusal tepki olduğunu düşünmektedir. Yalnızlığın temel duygusunun esasen aynı olduğuna inanmıştır. Yalnız insanlar yalnızlığı aynı şekilde hisseder ve yaşarlar. Weiss (1987) ise yukarıdaki görüşler temelinde ikili bir yapı ortaya koymuş ve yalnızlığı duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık olarak ikiye ayırmıştır (Russell vd., 1980). Duygusal yalnızlık bireyin ihtiyaçlarının karşılanmamasından kaynaklanan yalnızlığı, sosyal yalnızlık ise bireyin sosyal bütünleşme ihtiyaçlarından tatmin olmamasını ifade etmektedir (Özçelik ve Barsade, 2011 ; Lam & Lau, 2012).

Bunlar arasında Wright (2005b) tarafından derlenen işyeri yalnızlık ölçeği daha olgun ve yaygın olarak kullanılmaktadır. Bazı araştırmacılar, hazır UCLA Yalnızlık Ölçeğini (Russell, 1980), her bir projenin öncülü olarak "devam eden iş" ifadesini kullanarak işyeri bağımsızlığını ölçmek üzere değiştirmiştir (Cubitt ve Burt, 2002). Diğer araştırmacılar ise kurumdaki yalnızlığı ölçmek için doğrudan sorgulama yöntemini kullanmaktadır (Bell, vd., 1991; Reinking ve Bell, 1991).

5.2. İki Boyutlu

Bu yöntemle ölçülen işyeri yalnızlık duygusu tek boyutludur ve genel yalnızlıktır. Bir çalışmada Özçelik, uyarlanmış UCLA Yalnızlık Ölçeğine dayanarak işyerinde yalnızlık ölçümü yapmış ve elde edilen sonuçlar grup değerlendirmelerinin sonuçlarıyla tutarlı bulunmuştur (Özçelik ve Barsade, 2011). Grup değerlendirmesi objektif bir yöntem olmasına rağmen, işyerinde yalnızlık duygusunu tek bir boyut olarak ölçmekte ve işyerinde yalnızlığın içeriğini ve yapısını doğru bir şekilde yansıtmamaktadır. Bunlar arasında Wright (2005a) tarafından derlenen işyeri yalnızlık ölçeği daha olgunlaşmış ve yaygın olarak kullanılmaktadır. Bazı araştırmacılar, hazır UCLA Yalnızlık Ölçeğini (Russell vd.,

1980), her bir projenin öncülü olarak "devam eden iş" ifadesini kullanarak işyeri bağımsızlığını ölçmek üzere değiştirmiştir (Cubitt & Burt, 2002). Diğer araştırmacılar ise kurumdaki yalnızlığı ölçmek için doğrudan sorgulama yöntemini kullanmaktadır (Reinking ve Bell, 1991) .

Tek boyut teorisine dayanan bu anketler, bireyin yalnızlığını hiçbir koşulda dikkate almamakta ve yalnızlığın kaynağını ayırt edememektedir. İkili yapı teorisine dayalı ölçüm yöntemi yaygın olarak kabul görmektedir ve Wright'ın işyeri yalnızlık anketi bunların arasında en ünlüsüdür. Wright (2005b), literatür analizi ve teorik analize dayanarak UCLA Yalnızlık Ölçeği, Duruma Özel Yalnızlık Ölçeği, Duygusal Yalnızlık Ölçeği ve Sosyal Yalnızlık Ölçeğinden yararlanarak duyguları da içeren çok boyutlu bir işyeri yalnızlık ölçeği oluşturmuştur. Örgütte yedi konudan yoksunluk ve yedi üyelikten yoksunluk (Wright vd., 2006) . Gerçek rapor toplam tablosunun alfa katsayısı 94, toplam tablonun test-tekrar test güvenilirliği ise 80'dir. Duygusal yoksunluk alt ölçeği ve örgütsel üyelik alt ölçeğinin ağırlığı düşülmüştür. Güven derecesinin tamamı 83 ve kümülatif varyans katkı oranı %61.81'dir. Wright bu ölçeği 2006 yılında revize etmiş ve İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği olarak adlandırmıştır. İyi bir güvenilirlik ve geçerliliğe sahip olup araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır.

5.3. İşyerinde Yalnızlıkla Mücadele Yöntemleri

İşyerinde yalnızlık sonucunda kimi çalışanlar daha fazla yalnızlaşarak içe kapanmayı, iletişim kurmaktan kaçınmayı tercih ederken; kimi çalışanlar ise kaygı, stres, öfke patlaması şeklinde duygularını ortaya çıkarmaktadır. Yalnızlık hissi kronik hale gelen çalışan ile kısa bir süre önce yalnızlık hissedenden çalışanın bu durumdan kurtulması için yapılabilecekler aynı değildir. Bu nedenle öncelikle bireyin yaşadığı yalnızlığın boyutu ve şiddetinin tespit edilmesi önemlidir. Ancak bu aşamadan sonra yalnızlıkla mücadele etmek için eyleme geçmek uygun olacaktır.

Kişinin sosyal çevresiyle samimi ve yakın ilişkiler kurmasında her ne kadar kişilik özelliklerinin rolü çok olsa da açık iletişim kanallarıyla iş birliğini destekleyen, ortak bir amaç ve vizyon çerçevesinde kişileri bir araya getiren örgüt iklimi ve örgüt kültürünün olması iş yerinde yalnızlığı azaltabilmektedir.

Bu örgüt iklimi ve örgüt kültürünün oluşturulmasında tepe yönetimin ve yöneticilerin vermiş olduğu sosyal destek oldukça önemlidir. İşyerinde sosyal desteğin ve arkadaşlığın artması yalnızlığın önlenmesinde oldukça etkilidir (Karaduman, 2013).

İşyerinde yalnızlık duygusu hisseden bireyler stres, üzüntü ve kaygı gibi duygu durumlarını, zaman zaman bedensel rahatsızlık şeklinde dışa vurabilirler. Böyle bir durumda yalnızlık hissinin bireyi daha fazla yıpratmaması için profesyonel desteğe yönlendirilmeleri faydalı ve etkili olabilir.

Torunoğulları, 2021:16-17). Yalnızlık hissine neden olan sorunlarla ilgili olarak örgüt içi eğitimler de çalışanlar açısından faydalı olabilir. Çalışanlar arasındaki iletişim kopukluğu ve sosyal destek eksikliğini çözmek amacıyla, onlara yönelik “çatışma çözme becerileri” ve “iletişim becerileri” gibi eğitimler düzenlenebilir

5.4. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığı Arasındaki İlişki

Arabacı ve arkadaşları (2012) araştırmalarında dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin öğretmen görüşlerini incelenmişlerdir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin neredeyse tamamının, okullarda dedikodunun varlığına inandıkları saptanmıştır. Dedikodunun ortaya çıkış nedenleri olarak da ‘kıskançlık, çekememezlik, şüphencilik, ego tatmini’ gibi sebepler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre dedikodu ve söylenti mekanizmasına maruz kalan öğretmenlerin en çok gösterdikleri tepkiler sırasıyla ‘üzüntü duyma, öfkelenme, örgütten uzaklaşma ve moral düşüklüğü’ olarak belirlenmiştir.

Dedikodu yoluyla itibarı sarsma bir yıldırma politikası çeşididir. Örneğin; bir okulda, bir öğretmenin aleyhinde bir dedikodunun çıkarılması, öğretmenin stres yaşamasına neden olur (Pehlivan, 2002: 83). Atmaca ve Öntaş (2014:82) da bir çalışmada haklarında dedikodu yapılan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara karşı inançlarının zayıfladığını, kurumdaki arkadaşlarına yönelik güven duygularının zedelendiğini ve meslektaşlarıyla iş birliğinde bulunmaktan uzaklaşmalarına vesile olduğunu saptamıştır.

Eğitim kurumları üzerine öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları mobbing davranışları incelendiğinde dedikodunun önemli bir mobbing aracı olduğu görülmektedir (Eken, 2014;Tınaz, 2006). Tınaz’ın (2006) çalışmasında mobbing uygulayan kişilerin

davranışlarının altında yatan nedenlerin içeriğinde “dedikodu yapmaktan hoşlanma” ifadesi vardır.

Negatif dedikodu arttıkça örgüt çalışanlar için düşmancıl bir ortama dönüşecektir (Grosser vd., 2012). Pheko'nun (2018) çalışmasına göre dedikodu aracılığıyla kişilerin zorbalığa uğradıkları, dışlandıkları ve küçümsendikleri görülmüştür. Ayrıca başka bir çalışmada ise algılanan negatif dedikodu arttıkça çalışanın negatif duygulanımının da arttığı bulunmuştur (Wu vd., 2016). Robinson ve Bennett (1995) iş arkadaşları hakkında dedikodu yapmayı çalışanların iyi oluşuna zarar veren bir davranış olarak görmüşlerdir. Dedikodu çalışanı iş yerinde ekip çalışmasından, iş birliğinden uzaklaştırmakta, örgüte ve yöneticilere hatta meslektaşlarına duyduğu güveni zedeleyerek kişinin yalnızlaşmasına yol açabileceği düşünülebilir.

Akduru ve Semerciöz (2017) yaptıkları araştırma sonucunda, yalnızlık türü ne olursa olsun çalışanların iş tatminini azaltarak işyeri huzurunu bozan ve işletmenin başarısını makro düzeyde etkileyen bir olgu olduğunu belirtmektedirler. Çalışma sonucunda iş yerinde dedikodu eğiliminde olan çalışanlar, sosyal ve duygusal anlamda iş yeri yalnızlıklarına sürüklendikleri ve etkinin duygusal yalnızlık boyutunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tüm bu bilgilerin ışığında örgütsel dedikodunun çalışanların iş yerinde yalnızlaşması üzerinde olumsuz etki edeceği beklenmektedir. Bu varsayımdan yola çıkarak bu çalışmada “İşyerlerinde çalışanların örgütsel dedikodu yapmaları işyeri yalnızlığına itmekte midir?” araştırma sorusuna cevap aranacaktır.

6. UYGULAMA

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kuramsal çerçeve doğrultusunda, bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel dedikoduları ile işyeri yalnızlıkları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir.

Türkçe literatürde fazlaca çalışılmamış olan örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığı konularının irdelenmesinin, örgütsel yaşamda dedikodunun araçsallığını ortaya koyacağı ve yalnızlıktan kaynaklanan bireysel ve örgütsel istenmeyen olumsuz tutum ve davranışların tespit edilerek çözüm önerileri sunmak istenmiştir. Kamu örgütlerinin vatandaşlara sunduğu hizmetin kalitesini doğrudan etkileyebilecek olan bu iki değişken arasındaki ilişki ve etkileşimi inceleyerek özgün değeri yüksek orijinal bir çalışma ile bu anlamda literatüre katkı sağlamak hedeflenmiştir.

Araştırma bulgularının yorumlarıyla, araştırmacıların gelecek günlerde farklı çalışmalara yardımcı olacak bilimsel verilere ulaşılması beklenmektedir. Ayrıca kamu yöneticilerine faydalı olabilecek öneriler sunulacaktır.

Örgüt içerisindeki informal iletişimin bozulması söylenti ve dedikodulara yol açarak, örgüt performansını düşürebilmektedir. Dedikodudan uzak durmak amacıyla çalışanlar bilinçli ya da bazen bilinçsizce işyerlerinde yalnızlığı seçmektedirler. İşyeri yalnızlığının bireysel ve örgütsel olumsuz birtakım sonuçları olduğu bilinmektedir. İş tatmininde, motivasyonda azalma, örgütsel bağlılık ve güvenin azalması en sık rastlanan bireysel sonuçlardır. Örgütsel açıdan da iletişimin azalması, bilgi paylaşımının azalması, bilgi kayıpları, performans da düşme en sık rastlanan örgütsel sonuçlardır.

Dedikodu ve yalnızlık bir kamu kurumunda yaşanıyorsa bundan en fazla zarar görecektir olan grup kurumdaki hizmet alan vatandaşlar olacaktır. Kamu hizmetlerinin kalitesinin ve verimliliğinin azalmasıyla sonuçlanacağından bu istenmeyen davranışlar kamu örgütleri açısından çok daha önemli olmaktadır.

Kamu örgütlerinde bu iki değişkenin araştırıldığı sınırlı sayıda araştırma olduğundan, araştırma bu açıdan bilgi eksikliğinin doldurulmasına ve konuya kamu yöneticilerinin dikkatinin çekilmesi ve yöneticilerin bilgilendirilmesi, çözüm önerileri geliştirilmesi, olumsuz tutum ve davranışları azaltma noktasında katkı sunacaktır.

6.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, kişilerin çalıştıkları kurumdaki örgütsel dedikodu düzeyi ile çalışanların işyeri yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H₁: Örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların Örgütsel dedikoduları demografik özelliklerine(cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kurumda çalışma şekli, kurumdaki unvanı, toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi) göre anlamlı bir farkındalık göstermektedir.

H₃: Çalışanların İş Yeri Yalnızlığı demografik özelliklerine(cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kurumda çalışma şekli, kurumdaki unvanı, toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi) göre anlamlı bir farkındalık göstermektedir.

Çalışmada, kurumdaki örgütsel dedikodu düzeyi ile çalışanların işyeri yalnızlığı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlandığından doğrusal ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelde, iki ya da sayıca daha fazla değişken arasındaki ilişkisel değişimin ortaya çıkarılması hedeflenir (Balcı, 2010). Bu bakımdan çalışmada ilişkisel değişimi ortaya çıkarabilmek açısından korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizi uygulanacaktır. Doğrusal regresyon analizi, bağımlı değişkenle ilişkili olduğu düşünülen bağımsız değişkene göre bağımlı değişkendeki değişimin tahmin edilmesi üzerine şekillenmektedir (Büyüköztürk, 2010; Kalaycı, 2014). Buna göre, örgütsel dedikodu ölçeği bağımsız değişken (yordayıcı), işyeri yalnızlığı düzeyi ise bu kavramdan etkilenebileceği varsayımından dolayı bağımlı değişken (yordanan) olarak belirlenmiştir.

6.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma örnekleminin belirlenmesinde örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu Tunceli ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Evreni oluşturan 368 çalışandan kolayda örnekleme yöntemi ile 147 çalışan seçilmiştir.

6.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, sadece Tunceli ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarına uygulanmıştır. Bu çalışmanın en büyük kısıtı; araştırmanın bir il merkezindeki (Tunceli) tek bir kamu kurumunda görev yapan çalışanları kapsıyor olması, diğer illeri veya diğer kamu kurumlarını kapsamıyor olmasıdır.

Araştırmanın ikinci kısıdı kolayda örneklemeye gidilmiş olmasıdır.

Araştırma öz-raporlama (self-report) yöntemine dayandığından, katılımcıların verdikleri cevapların doğru olduğu, gerçek durumu yansıttığı varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılan soru formunun ölçülmek istenen konuyu tam olarak ölçtüğü varsayılmaktadır.

6.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin elde edilmesinde Ek.1 deki anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek için sorular yer almaktadır.

İkinci bölümde Örgütsel Dedikodu Ölçeği yer almaktadır. Han ve Dağlı (2018), ön uygulama için geliştirdiği 24 maddelik ölçek formunu Tunceli il Gençlik Merkezinde görev yapan toplam 362 çalışana uygulanmıştır. Han ve Dağlı (2018) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel dedikodu ölçeği toplamda 24 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin boyutlar ve ilgili maddeler şu şekildedir:

1. Haberdar Olma (bilgiye sahip olma) Boyutu:1,2,3,4,5,6,7 maddeler (yedi adet)
2. İlişkileri Geliştirme Boyutu: 8,9,10,11,12,13,14 maddeler (yedi adet)
3. Örgütsel Zarar Boyutu: 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24 maddeler (on adet)

İlk iki boyutta yüksek puan almak dedikodunun örgütte olumlu işlevlerinin, üçüncü boyutta yüksek puan almak ise olumsuz işlevlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Han ve Dağlı (2018), 5'li likert tipinde olan ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında KMO değerini .910 örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir ($p>.50$), Barlett Küresellik testi değerini .01 verilerin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir.

Anketin üçüncü bölümünde İşyeri Yalnızlığı Ölçeği bulunmaktadır. Çalışanların iş hayatlarında, karşı karşıya kalmış oldukları yalnızlık duygusunu ölçümlemek için Wright,

Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen 16 maddeden oluşan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Türkçe’ye uyarlaması Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe dair belirli ifadeler şu şekilde örnek vermek mümkündür; “İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.”; “İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.”

İlgili ifadeler 1 en düşük 5 en yüksek ifade edecek biçimde katılımcılarca, “1: Hiç uygun değil; 5: Tamamen Uygun” olacak şekilde ölçeklendirilmiştir. Orijinal ölçeğin güvenilirliğini test etmek için, Cronbach alfa katsayısına boyutlar bazında bakıldığında, duygusal yoksunluk alt boyutu .93; sosyal arkadaşlık boyutu ise .87 olarak tespit edilmiştir.

Araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezlerin Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) istatistiksel araçları kullanılarak analizleri yapılması planlanmaktadır.

6.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde;

- Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları,
- Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık ölçeğinin güvenilirlik çalışması kapsamında, tüm ölçeklerin cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı,
- Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık ölçeğinin geçerlik çalışması kapsamında, tüm ölçekler için faktör analizi yapılmıştır.
- Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık ölçeklerine katılma düzeylerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.
- Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık ölçeklerine katılma düzeylerinin, araştırmaya katılanların demografik özellikleri açısından farklılıklarını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey ve LSD testleri uygulanmıştır.
- Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık ölçeği arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

6.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için ise Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısına bakılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirliliği, ölçeklerin katılımcıların ölçmek istediğimiz davranışlarını ne kadar doğru ölçtüğünü göstermektedir (Kurtuluş, 2006:374). Kullanılan anket maddelerinin güvenilirliklerinin değerlendirilmesinde alfa katsayısının bazı araştırmacılara göre (Büyüköztürk, 2004, 165) 0,70'den büyük bazı araştırmacılara göre (Kalaycı ve Diğerleri, 2006, 403) ise sosyal bilimlerde 0,60 ve üstü değer alması güvenilir derecesi yüksek ölçekleri ifade etmektedir.

24 ifadeden oluşan “**Örgütsel Dedikodu Ölçeği**” soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenirliliğini ölçmek için öncelikle alfa katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçeğin α değeri 0.826 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 1). Bulunan alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 6.1. Örgütsel dedikodu ölçeğinin alfa katsayısı değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
S 1	71,10	128,763	,621	,808
S 2	71,08	128,596	,683	,806
S 3	71,44	128,919	,643	,807
S 4	71,44	130,919	,567	,811
S 5	71,27	129,775	,592	,809
S 6	71,40	131,735	,524	,812
S 7	71,02	130,801	,593	,810
S 8	72,27	137,840	,408	,822
S 9	72,30	138,567	,418	,821
S 10	72,31	136,011	,480	,819
S 11	72,28	138,312	,402	,822
S 12	72,46	136,374	,484	,818
S 13	72,49	138,745	,415	,821
S 14	72,22	133,586	,491	,815
S 15	70,95	141,285	,410	,821
S 16	71,07	138,070	,409	,822
S 17	70,61	135,897	,512	,814
S 18	70,78	133,025	,495	,815
S 19	70,48	143,881	,427	,820
S 20	70,81	139,005	,415	,821
S 21	70,86	143,598	,408	,822
S 22	70,92	138,473	,421	,820
S 23	71,14	134,735	,491	,817
S 24	70,41	144,888	,419	,821
N= 147	(α) = 0.826	Değişken Sayısı = 24		

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için alfa değerinin yanında ölçeğin toplam puan korelasyon değerlerine bakılır (Şencan, 2005, 257-62; Büyüköztürk, 2004,165). Bu değer 0,30'dan büyük olması gerekir. Tablo 1'e bakıldığında 0,40'dan küçük değer olmadığı görülür. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirdir.

16 ifadeden oluşan "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için yapılan analiz sonucunda α değeri 0.884 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 2). Bulunan alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 6.2. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alfa katsayısı değerleri

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

İş yaşamında yalnızlık ölçeği için toplam puan korelasyon değerlerine bakıldığında ise 0,46'dan küçük değer olmadığı görülür. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirirdir.

Ölçeklerin geçerliliklerini araştırmak için önce açımlayıcı faktör analizi (AFA), daha sonra ise bu yapıyı doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. açımlayıcı faktör analizinde, ölçekleri oluşturan maddeler arasındaki ilişkilerden yararlanarak benzer özellikleri ölçen değişkenleri aynı faktörde toplayıp kendi içinde benzer farklı faktörler oluşturulurken; doğrulayıcı faktör analizinde ise faktörler altında toplanan maddeler istatistiksel olarak test edilip doğrulanmaktadır (Büyüköztürk, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2007). AFA hesaplanırken verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi kullanılmıştır. AFA için SPSS (Statistical for the Social Sciences) 24 paket programı kullanılırken, DFA için ise AMOS (Analysis of Moment Structures) 24 paket programı kullanılmıştır.

“Örgütsel Dedikodu Ölçeği” soru listesinin açımlayıcı faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,867 bulunmuştur. KMO değerinin 0,50'nin üstünde olması ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.

Faktör analizi ile ilgili olarak ikinci olarak Barlett testi değerlerine bakılmıştır. “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” soru listesinin Barlett sig. değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=2182.243$) anlamlı çıkmıştır. Ayrıca örgütsel dedikodu ölçeğinde yer alan 24 ifade toplam varyansın % 59.971’ini açıklamaktadır.

Faktör analizi sonucunda “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” soru listesinin faktör yükleri incelendiğinde, ölçeğin 3 faktör altında toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 6.3. Örgütsel dedikodu ölçeğine ait soru listesinin açıklayıcı faktör analizi değerleri

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

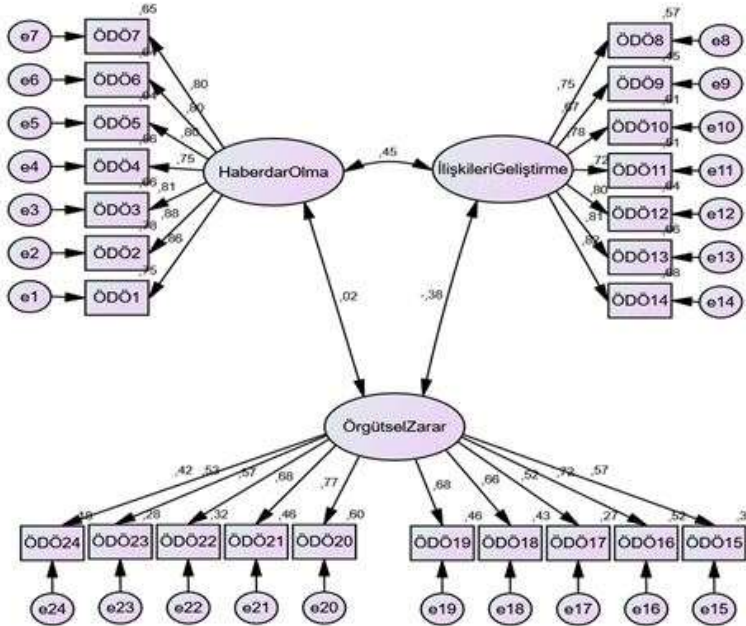
Tablo 6.3 incelendiğinde, örgütsel sessizlik ölçeğine ait ifadelerin faktör yüklerine bakıldığında 0.463’ten küçük değer almadığı görülmektedir.

“Örgütsel Dedikodu Ölçeği” için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Toplanan veriler AMOS 24 paket programı ile incelenmiştir. Oluşturulan model sonrası Ki-Kare/sd değeri ($524.018/249 = 2.104$) bulunmuştur. DFA’dan elde edilen diğer değerler de (CFI=.976, GFI=.965, RMSEA=.069) ölçeğin kabul edilebilir uyum içinde olunduğunun kanıtıdır. Analiz sonucu elde edilen değerlere ilişkin bilgiler, referans gösterilen kaynaklarla beraber Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 6.4. Örgütsel dedikodu ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan indekslere ait uyum derecelerinin DFA sonuçları ile karşılaştırılması (shumackers ve ark., 1996)

İncelenen Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Ölçüm Sonucu	Sonuç
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 3$	$3 \leq X^2/sd \leq 5$	2.104	Mükemmel Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.965	Mükemmel Uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	.947	Mükemmel Uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI \leq .97$	.976	Mükemmel Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.929	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$	.926	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.058	Kabul Edilebilir Uyum

Elde edilen DFA sonuçlarına göre “Haberdar Olma” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri sırayla .864, .882, .813, .745, .802, .801, .805; “İlişkileri Geliştirme” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri sırayla .752, .669, .780, .715, .800, .814, .824 ve “örgütsel zarar” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri sırayla .570, .724, .515, .660, .681, .772, .678, .569, .531ve .423 olarak bulunmuştur. Modele ait son şekil, sayısal verileri ile birlikte Şekil 6.1’de sunulmuştur.



Şekil 6.1. Örgütsel dedikodu ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model ve sayısal veriler

“İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” soru listesinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,899 bulunmuş, Barlett Sig. değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=1241.238$) ise anlamlı çıkmıştır. Ayrıca internete güven ölçeğinde yer alan 16 ifade toplam varyansın %55.922’sini açıklamaktadır.

Faktör analizi sonucunda “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” soru listesinin faktör yükleri incelendiğinde, ölçeğin 2 faktör altında toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 6.5. İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait soru listesinin açımlayıcı faktör analizi değerleri

İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık
İYÖ3	,838	
İYÖ4	,799	
İYÖ2	,772	
İYÖ9	,703	
İYÖ7	,700	
İYÖ8	,658	
İYÖ1	,624	
İYÖ5	,605	
İYÖ6	,523	
İYÖ16		,762
İYÖ14		,719
İYÖ10		,717
İYÖ15		,705
İYÖ11		,683
İYÖ12		,667
İYÖ13		,417
KMO : 0.899		
App. Chi-Square : 1241.238		
Varyans : 55.922		

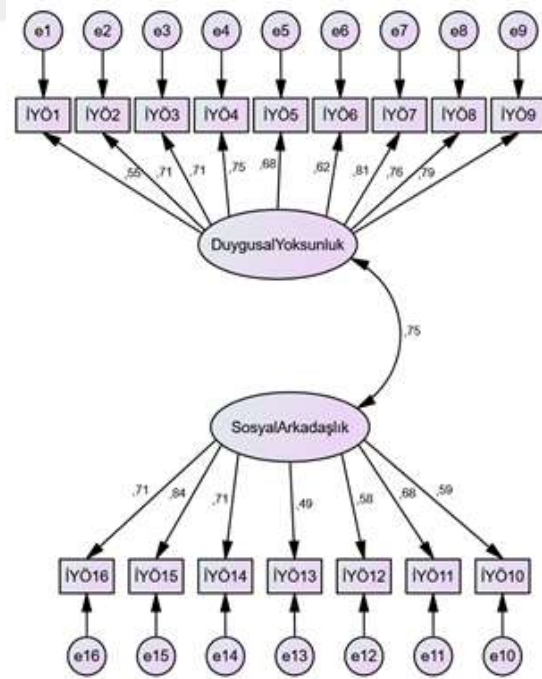
Tablo 6.5 incelendiğinde, işyerinde yalnızlık ölçeğine ait ifadelerin faktör yüklerine bakıldığında 0.417’den küçük değer almadığı görülmektedir.

“İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Oluşturulan model sonrası Ki-Kare/sd değeri (257,125/103) **2.496** bulunmuştur. DFA’dan elde edilen diğer değerler de (CFI=.981, GFI=.973, RMSEA=.067) ölçeğin kabul edilebilir uyum içinde olduğunu kanıtlar. Analiz sonucu elde edilen değerlere ilişkin bilgiler, referans gösterilen kaynaklarla beraber Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6.6. İş yaşamında yalnızlık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan indekslere ait uyum derecelerinin DFA sonuçları ile karşılaştırılması (shumackers ve ark., 1996)

İncelenen Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Ölçüm Sonucu	Sonuç
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 3$	$3 \leq X^2/sd \leq 5$	2.104	Mükemmel Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.973	Mükemmel Uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	.946	Mükemmel Uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI \leq .97$	.981	Mükemmel Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.961	Mükemmel Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$	.934	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.067	Kabul Edilebilir Uyum

Elde edilen DFA sonuçlarına göre “Duygusal Yoksunluk” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri sırayla .555, .709, .707, .750, .676, .616, .810, .758, .792 ve “Sosyal Arkadaşlık” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri ise sırayla .595, .684, .575, .494, .709, .845 ve .709 olarak bulunmuştur. Modele ait son şekil, sayısal verileri ile birlikte Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 6.2. İş yaşamında yalnızlık ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model ve sayısal veriler

7. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın kapsamını oluşturan katılımcıların tanıtıcı özellikleri, örgütsel dedikodu ve işyerindeki yalnızlık ölçeklerine katılma düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca katılımcıların örgütsel dedikodu ve işyerindeki yalnızlık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların tanıtıcı özellikleri açısından farklılıkları ve ölçeklere katılma düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

7.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde;

Tablo 7.1. Ankete katılanların demografik özellikleri

Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	73	49,7
Erkek	74	50,3
Yaş		
20 ve 29 Yaş Arası	19	12,9
30 ve 39 Yaş Arası	76	51,7
40 ve 49 Yaş Arası	44	29,9
50 ve 59 Yaş Arası	5	3,5
60 Yaş ve Üstü	3	2,0
Eğitim Durumu		
Ortaokul	4	2,7
Lise	27	18,4
Ön Lisans	19	12,9
Lisans	68	46,3
Lisans Üstü	29	19,7
Medeni Durum		
Bekar	49	33,3
Evli	98	66,7
Kurumda Çalışma Şekliniz		
Yönetici	13	8,8
Memur	66	44,9
İşçi	52	35,4
Diğer	16	10,9
Kurumdaki Ünvanınız		
Akademisyen	8	5,4
Müdür	6	4,1
Mühendis	7	4,8
Antrenör	20	13,6
Öğretmen	8	5,4
Spor Uzmanı	10	6,8
Gençlik Lideri	3	2,0

Tablo 7.1.’ in devamı

Memur	27	18,4
İşçi	17	11,6
Destek Personeli	41	27,9
Toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz?		
1-5 Yıl Arası	42	28,6
6-10 Yıl Arası	49	33,3
11-15 Yıl Arası	37	25,2
16-20 Yıl Arası	9	6,1
21-25 Yıl Arası	5	3,4
26 Yıl Üzeri	5	3,4
Kurumdaki Çalışma Süreniz		
1-5 Yıl Arası	56	38,2
6-10 Yıl Arası	54	36,7
11-15 Yıl Arası	29	19,7
16-20 Yıl Arası	4	2,7
21-25 Yıl Arası	3	2,0
26 Yıl Üzeri	1	0,7

Araştırmaya katılanlar cinsiyetleri açısından incelendiğinde 73 kişinin (%49,7) kadın ve 74 kişinin de (%50,3) erkek olduğu ve yaşları açısından incelendiğinde de 19 kişinin (%12,9) 20 ve 29 yaş arasında olduğu, 76 kişinin (%51,7) 30 ve 39 yaş arasında olduğu, 44 kişinin (%29,9) 40 ve 49 yaş arasında olduğu, 5 kişinin (%3,5) 50 ve 59 yaş arasında olduğu ve 3 kişinin (%2,4) ise 60 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumları açısından incelendiğinde katılımcıların %46,3’ünün (68 kişi) lisans seviyesinde eğitim aldığı, %19,7’sinin lisans üstü seviyesine sahip olduğu, %18,4’ünün lise ve %12,9’unun ise ön lisans seviyesinde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında, 49 kişinin (%33,3) bekâr ve 98 kişinin (%66,7) ise evli olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların kurumda hangi görevde çalıştıkları incelendiğinde 13 kişinin (%8,8) yönetici olarak, 66 kişinin (%44,9) memur olarak, 52 kişinin (%35,4) işçi olarak ve 16 kişinin de diğer görevlerde çalıştıkları belirlenmiştir. Çalışanların kurumdaki unvanları incelendiğinde, %18,4’ünün memur, %13,6’sının antrenör, %6,8’inin spor uzmanı, %27,9’unun destek personeli (güvenlik, temizlik vb.), %11,6’sının işçi olarak çalıştığı ve yine 8 kişinin akademisyen, 8 kişinin öğretmen, 7 kişinin mühendis, 6 kişinin de müdür unvanı ile çalıştığı belirlenmiştir.

Katılımcıların toplam çalışma sürelerine bakıldığında 42 kişi (%28,6) 5 yıldan az çalıştığı, 49 kişi (%33,3) 6 ve 10 yıl arası çalıştığı, 37 (%25,2) kişi 11 ve 15 yıl arası çalıştığı, 9 kişi (%6,1) 16 ve 20 yıl arası çalıştığı ve 10 kişinin de 21 yıl ve daha fazla çalıştığı gözlenmiştir. Çalışanların bu kurumda kaç yıldır çalıştıklarına bakıldığında ise 56

kişinin (%38,1) 5 yıldan az süredir bu kurumda çalıştığı, 54 kişinin (%36,7) 6 ve 10 yıl arası bu kurumda çalıştığı, 29 (%19,7) kişinin 11 ve 15 yıl arası bu kurumda çalıştığı, 4 kişinin (%2,7) 16 ve 20 yıl arası bu kurumda çalıştığı ve 4 kişinin de 21 yıl ve daha fazla süredir bu kurumda çalıştığı belirlenmiştir.

7.2. Katılımcıların Örgütsel Dedikodu Ölçeği ve İşyeri Yalnızlık Ölçeğine Katılma Düzeyleri

Araştırma “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ve “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” olmak üzere iki ölçekten oluşmaktadır.

Katılımcıların ölçek içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenirken en düşük “Kesinlikle Katılmıyorum” ve en yüksek “Kesinlikle Katılıyorum” derecesinde katılımlar incelenmiş, araştırmaya katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları esas alınmıştır. Likert tipi ölçeğin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde derecelendirme ölçeği olarak; “Aralık Genişliği = Dizi Genişliği / Grup Sayısı” formülünden faydalanılarak, $4/5=0,80$ olarak puan aralıkları belirlenmiştir. (Tekin, 1996).

Buna göre belirlenen puan aralıkları Tablo 7.2’ de verilmiştir.

Tablo 7.2. Likert tipi ölçek için puan aralıkları

(5) Kesinlikle Katılıyorum	4,20 – 5,00
(4) Katılıyorum	3,40 – 4,19
(3) Kararsızım	2,60 – 3,39
(2) Katılmıyorum	1,80 – 2,59
(1) Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 – 1,79

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

Tablo 7.3. Örgütsel dedikodu ölçeği ve alt boyutları ve işyeri yalnızlık ölçeği ve alt boyutlarına katılma düzeyleri

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

Katılımcılar “Örgütsel Dedikodu” ölçeğine ($\bar{x}$:3,10) kararsız düzeyde, “İşyeri Yalnızlık” ölçeğine ise ($\bar{x}$:2,42) katılmıyorum düzeyinde katılım göstermişlerdir.

Örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutlarından, “haberdar olma” alt boyutuna ($\bar{x}$:3,23) kararsız düzeyde, “ilişkileri geliştirme” alt boyutuna ($\bar{x}$:2,14) katılmıyorum düzeyinde ve “Örgütsel zarar” alt boyutuna ise ($\bar{x}$:3,68) katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

İşyeri yalnızlık ölçeği alt boyutlardan, “duygusal yoksunluk” alt boyutuna ($\bar{x}$:2,60) kararsız düzeyde ve “sosyal arkadaşlık” alt boyutuna ise ($\bar{x}$:3,80) katılıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

7.3. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları Tablo 7.4’te verilmiştir.

Tablo 7.4. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları

				Levene Testi		t Testi		
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	F	p	sd	t	p
Örgütsel Dedikodu Ölçeği								
Kadın	73	3,10	0,47	,734	,393	145	,078	,938
Erkek	74	3,10	0,53					
Haberdar Olma								
Kadın	73	3,16	0,98	,053	,819	145	-,816	,416
Erkek	74	3,29	0,98					
İlişkileri Geliştirme								
Kadın	73	2,18	0,85	1,256	,264	145	,444	,658
Erkek	74	2,11	0,90					
Örgütsel Zarar								
Kadın	73	3,71	0,74	,081	,777	145	,511	,610
Erkek	74	3,64	0,76					
İşyeri Yalnızlık Ölçeği								
Kadın	73	2,44	0,67	,164	,686	145	,320	,749
Erkek	74	2,40	0,73					
Duygusal Yoksunluk								
Kadın	73	2,68	0,84	,177	,675	145	1,183	,239
Erkek	74	2,52	0,84					
Sosyal Arkadaşlık								
Kadın	73	3,86	0,63	,675	,413	145	1,159	,248
Erkek	74	3,73	0,69					

*IndependetSamples T-Test, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre;

Çalışanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t:0.078; p:0.978>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t:0.320; p:0.749>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

7.4. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları Tablo 7.5’te verilmiştir.

Tablo 7.5. çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Dedikodu Ölçeği										
1.20-29 Yaş Arası	19	3,00	0,52							
2.30-39 Yaş Arası	76	3,15	0,50	G. Arası	,682	4				
3.40-49 Yaş Arası	44	3,09	0,48	G. İçi	36,660	142	,170			
4.50-59 Yaş Arası	5	3,00	0,50	Toplam	37,342	146	,258	,660	,621	
5.60 Yaş ve Üstü	3	2,82	0,97							
Toplam	147	3,10	0,50							
Haberdar Olma										
1.20-29 Yaş Arası	19	2,94	1,17							
2.30-39 Yaş Arası	76	3,42	0,99	G. Arası	6,562	4				
3.40-49 Yaş Arası	44	3,09	0,78	G. İçi	135,278	142	1,641			
4.50-59 Yaş Arası	5	3,14	0,81	Toplam	141,840	146	,953	1,722	,148	
5.60 Yaş ve Üstü	3	2,57	1,82							
Toplam	147	3,23	0,98							
İlişkileri Geliştirme										
1.20-29 Yaş Arası	19	2,15	0,87							
2.30-39 Yaş Arası	76	2,18	0,98	G. Arası	,674	4				
3.40-49 Yaş Arası	44	2,07	0,67	G. İçi	111,095	142	,168			
4.50-59 Yaş Arası	5	2,29	0,53	Toplam	111,769	146	,782	,215	,930	
5.60 Yaş ve Üstü	3	2,43	1,36							
Toplam	147	2,15	0,87							
Örgütsel Zarar										
1.20-29 Yaş Arası	19	3,64	0,70							
2.30-39 Yaş Arası	76	3,65	0,70	G. Arası	1,766	4				
3.40-49 Yaş Arası	44	3,81	0,81	G. İçi	81,067	142	,441			
4.50-59 Yaş Arası	5	3,40	0,64	Toplam	82,833	146	,571	,773	,544	
5.60 Yaş ve Üstü	3	3,27	1,52							
Toplam	147	3,68	0,75							
İşyeri Yalnızlık Ölçeği										
1.20-29 Yaş Arası	19	2,37	0,81							
2.30-39 Yaş Arası	76	2,42	0,67	G. Arası	,218	4				
3.40-49 Yaş Arası	44	2,47	0,69	G. İçi	71,897	142	,055			
4.50-59 Yaş Arası	5	2,41	0,72	Toplam	72,115	146	,506	,108	,980	
5.60 Yaş ve Üstü	3	2,29	1,13							
Toplam	147	2,43	0,70							
Duygusal Yoksunluk										
1.20-29 Yaş Arası	19	2,52	0,99							
2.30-39 Yaş Arası	76	2,60	0,84	G. Arası	1,019	4				
3.40-49 Yaş Arası	44	2,68	0,82	G. İçi	104,240	142	,255			
4.50-59 Yaş Arası	5	2,47	0,62	Toplam	105,259	146	,734	,347	,846	
5.60 Yaş ve Üstü	3	2,19	0,94							
Toplam	147	2,60	0,84							

Tablo 7.5.’in devamı

Sosyal Arkadaşlık									
1.20-29 Yaş Arası	19	3,83	0,69	G. Arası G. İçi Toplam	,292 64,832 65,125	4 142 146	,073 ,457	,160	,958
2.30-39 Yaş Arası	76	3,81	0,59						
3.40-49 Yaş Arası	44	3,80	0,71						
4.50-59 Yaş Arası	5	3,66	0,90						
5.60 Yaş ve Üstü	3	3,57	1,40						
Toplam	147	3,80	0,66						

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların yaş değişkenine göre “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:0.660; p:0.621>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların yaşları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:0.108; p:0.980>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların yaşları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

7.5. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Farklılıkları

Araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılıkları Tablo 7.6’da verilmiştir.

Tablo 7.6. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Dedikodu Ölçeği										
1.Ortaokul	4	3,27	0,81	G. Arası G. İçi Toplam	,860 36,481 37,342	4 142 146	,215 ,257	,837	,504	
2.Lise	27	2,99	0,63							
3.Ön Lisans	19	3,13	0,40							
4.Lisans	68	3,09	0,48							
5.Lisans Üstü	29	3,22	0,44							
Toplam	147	3,10	0,50							
Haberdar Olma										
1.Ortaokul	4	3,32	0,89	G. Arası G. İçi Toplam	4,177 137,663 141,840	4 142 146	1,044 ,969	1,077	,370	
2.Lise	27	3,02	1,17							
3.Ön Lisans	19	2,94	1,10							
4.Lisans	68	3,33	0,95							
5.Lisans Üstü	29	3,38	0,76							
Toplam	147	3,23	0,98							
İlişkileri Geliştirme										
1.Ortaokul	4	2,18	0,85	G. Arası G. İçi Toplam	1,049 110,719 111,769	4 142 146	,262 ,780	,336	,853	
2.Lise	27	1,99	0,95							
3.Ön Lisans	19	2,14	0,94							
4.Lisans	68	2,17	0,87							
5.Lisans Üstü	29	2,26	0,78							
Toplam	147	2,15	0,87							
Örgütsel Zarar										
1.Ortaokul	4	4,00	1,11	G. Arası G. İçi Toplam	2,997 79,836 82,833	4 142 146	,749 ,562	1,333	,261	
2.Lise	27	3,67	0,84							
3.Ön Lisans	19	3,94	0,80							
4.Lisans	68	3,56	0,74							
5.Lisans Üstü	29	3,77	0,56							
Toplam	147	3,68	0,75							
İşyeri Yalnızlık Ölçeği										
1.Ortaokul	4	2,81	0,67	G. Arası G. İçi Toplam	1,525 70,590 72,115	4 142 146	,381 ,497	,767	,549	
2.Lise	27	2,45	0,79							
3.Ön Lisans	19	2,30	0,68							
4.Lisans	68	2,38	0,67							
5.Lisans Üstü	29	2,55	0,69							
Toplam	147	2,43	0,70							
Duygusal Yoksunluk										
1.Ortaokul	4	2,89	0,66	G. Arası G. İçi Toplam	1,737 103,522 105,259	4 142 146	,434 ,729	,596	,666	
2.Lise	27	2,58	0,98							
3.Ön Lisans	19	2,47	0,89							
4.Lisans	68	2,56	0,82							
5.Lisans Üstü	29	2,78	0,77							
Toplam	147	2,60	0,84							
Sosyal Arkadaşlık										
1.Ortaokul	4	3,29	0,81	G. Arası G. İçi Toplam	1,852 63,273 65,125	4 142 146	,463 ,446	1,039	,389	
2.Lise	27	3,71	0,62							
3.Ön Lisans	19	3,93	0,58							
4.Lisans	68	3,85	0,62							
5.Lisans Üstü	29	3,75	0,81							
Toplam	147	3,80	0,66							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların eğitim durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:0.837 ; p:0.504>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların eğitim durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:0.767; p:0.549>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

7.6. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları Tablo 7.7’te verilmiştir.

Tablo 7.7. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları

				Levene Testi		t Testi		
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	F	p	sd	t	p
Örgütsel Dedikodu Ölçeği								
Bekar	49	3,01	0,50	,508	,477	145	-1,560	,121
Evli	98	3,15	0,50					
Haberdar Olma								
Bekar	49	3,02	1,00	,505	,478	145	-1,893	,060
Evli	98	3,34	0,96					
İlişkileri Geliştirme								
Bekar	49	2,03	0,81	1,154	,285	145	-1,211	,228
Evli	98	2,21	0,90					
Örgütsel Zarar								
Bekar	49	3,70	0,70	,527	,469	145	,201	,841
Evli	98	3,67	0,77					
İşyeri Yalnızlık Ölçeği								
Bekar	49	2,39	0,71	,064	,800	145	-,440	,661
Evli	98	2,44	0,70					
Duygusal Yoksunluk								
Bekar	49	2,57	0,89	,711	,401	145	-,320	,750
Evli	98	2,62	0,83					
Sosyal Arkadaşlık								
Bekar	49	3,84	0,61	,048	,827	145	,535	,593
Evli	98	3,78	0,69					

*IndependetSamples T-Test, *<0,05, **<0,01*

Katılımcıların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre;

Çalışanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t:-1.560; p:0.121>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t:-0.440; p:0.661>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

7.7. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çalıştıkları Statülerine Göre Farklılıkları

Araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların çalıştıkları statülerine göre farklılıkları Tablo 7.8’de verilmiştir.

Tablo 7.8. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların çalıştıkları statülerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Dedikodu Ölçeği										
1.Yönetici	13	3,30	0,57	G. Arası G. İçi Toplam	,879	3	,293 ,255	1,149	,332	
2.Memur	66	3,09	0,48		36,463	143				
3.İşçi	52	3,04	0,54		37,342	146				
4.Diğer	16	3,20	0,37							
Toplam	147	3,10	0,50							
Haberdar Olma										
1.Yönetici	13	3,60	0,70	G. Arası G. İçi Toplam	4,576	3	1,525 ,960	1,589	,195	
2.Memur	66	3,33	0,95		137,264	143				
3.İşçi	52	3,03	1,00		141,840	146				
4.Diğer	16	3,21	1,17							
Toplam	147	3,23	0,98							
İlişkileri Geliştirme										
1.Yönetici	13	2,41	0,95	G. Arası G. İçi Toplam	1,453	3	,484 ,771	,628	,598	
2.Memur	66	2,18	0,89		110,316	143				
3.İşçi	52	2,05	0,87		111,769	146				
4.Diğer	16	2,13	0,78							
Toplam	147	2,15	0,87							
Örgütsel Zarar										
1.Yönetici	13	3,72	0,58	G. Arası G. İçi Toplam	2,052	3	,684 ,565	1,211	,308	
2.Memur	66	3,57	0,71		80,781	143				
3.İşçi	52	3,74	0,83		82,833	146				
4.Diğer	16	3,93	0,75							
Toplam	147	3,68	0,75							
İşyeri Yalnızlık Ölçeği										
1.Yönetici	13	2,40	0,63	G. Arası G. İçi Toplam	,150	3	,050 ,503	,099	,960	
2.Memur	66	2,43	0,75		71,965	143				
3.İşçi	52	2,40	0,61		72,115	146				
4.Diğer	16	2,51	0,87							
Toplam	147	2,43	0,70							
Duygusal Yoksunluk										
1.Yönetici	13	2,62	0,86	G. Arası G. İçi Toplam	,157	3	,052 ,735	,071	,975	
2.Memur	66	2,61	0,87		105,102	143				
3.İşçi	52	2,57	0,80		105,259	146				
4.Diğer	16	2,68	0,94							
Toplam	147	2,60	0,84							
Sosyal Arkadaşlık										
1.Yönetici	13	3,89	0,51	G. Arası G. İçi Toplam	,240	3	,080 ,454	,176	,912	
2.Memur	66	3,79	0,71		64,885	143				
3.İşçi	52	3,82	0,57		65,125	146				
4.Diğer	16	3,71	0,89							
Toplam	147	3,80	0,66							

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların kurumda çalıştıkları statü değişkenine göre “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların çalıştıkları statüleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:1.149; p:0.332>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların çalıştıkları statüleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların çalıştıkları statüleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:0.099; p:0.960>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların çalıştıkları statüleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

7.8. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Kurumdaki Unvanlarına Göre Farklılıkları

Araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların unvanlarına göre farklılıkları Tablo 7.9’da verilmiştir.

Tablo 7.9. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların unvanlarına göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Dedikodu Ölçeği										
1.Akademisyen	8	3,35	0,44							
2.Müdür	6	3,24	0,55							
3.Mühendis	7	3,17	0,22							
4.Antrenör	20	2,98	0,36							
5.Öğretmen	8	3,23	0,36	1,886	9	,210				
6.Spor Uzmanı	10	3,12	0,61	35,455	137	,259	,810	,608		
7.Gençlik Lideri	3	3,49	0,56	37,342	146					
8.Memur	27	3,00	0,47							
9.İşçi	17	3,04	0,60							
10.Destek Personeli	41	3,12	0,56							
Toplam	147	3,10	0,50							
Haberdar Olma										
1.Akademisyen	8	3,68	1,06							
2.Müdür	6	3,71	0,73							
3.Mühendis	7	3,82	0,74	G. Arası	11,773	9	1,308			
4.Antrenör	20	2,80	0,85	G. İçi	130,067	137	,949	1,378	,204	
5.Öğretmen	8	3,50	1,10	Toplam	141,840	146				

Tablo 7.9.’un devamı

6.Spor Uzmanı	10	3,44	0,81						
7.Gençlik Lideri	3	3,57	1,86						
8.Memur	27	3,10	0,80						
9.İşçi	17	3,02	0,90						
10.Destek Personeli	41	3,24	1,12						
Toplam	147	3,23	0,98						
İlişkileri Geliştirme									
1.Akademisyen	8	2,09	0,87						
2.Müdür	6	2,31	0,74						
3.Mühendis	7	2,53	0,70						
4.Antrenör	20	1,96	0,81						
5.Öğretmen	8	1,80	0,77	G. Arası	4,174	9			
6.Spor Uzmanı	10	2,17	1,10	G. İçi	107,595	137	,464		
7.Gençlik Lideri	3	2,43	1,07	Toplam	111,769	146	,785	,590	,803
8.Memur	27	2,05	0,67						
9.İşçi	17	2,10	0,65						
10.Destek Personeli	41	2,29	1,09						
Toplam	147	2,15	0,87						
Örgütsel Zarar									
1.Akademisyen	8	4,00	0,49						
2.Müdür	6	3,57	0,59						
3.Mühendis	7	3,16	0,53						
4.Antrenör	20	3,83	0,49						
5.Öğretmen	8	4,05	0,68	G. Arası	5,573	9			
6.Spor Uzmanı	10	3,55	0,89	G. İçi	77,260	137	,619		
7.Gençlik Lideri	3	4,17	0,66	Toplam	82,833	146	,564	1,098	,368
8.Memur	27	3,59	0,76						
9.İşçi	17	3,71	0,86						
10.Destek Personeli	41	3,62	0,84						
Toplam	147	3,68	0,75						
İşyeri Yalnızlık Ölçeği									
1.Akademisyen	8	2,78	1,00						
2.Müdür	6	2,52	0,61						
3.Mühendis	7	2,38	0,52						
4.Antrenör	20	2,42	0,57						
5.Öğretmen	8	2,00	0,72	G. Arası	6,303	9			
6.Spor Uzmanı	10	2,55	1,04	G. İçi	65,811	137	,700		
7.Gençlik Lideri	3	1,63	0,57	Toplam	72,115	146	,480	1,458	,170
8.Memur	27	2,45	0,64						
9.İşçi	17	2,71	0,63						
10.Destek Personeli	41	2,34	0,66						
Toplam	147	2,43	0,70						
Duygusal Yoksunluk									
1.Akademisyen	8	2,88	0,95						
2.Müdür	6	2,69	0,84						
3.Mühendis	7	2,54	0,67						
4.Antrenör	20	2,62	0,83						
5.Öğretmen	8	2,19	0,93	G. Arası	6,477	9			
6.Spor Uzmanı	10	2,74	1,09	G. İçi	98,783	137	,720		
7.Gençlik Lideri	3	1,70	0,63	Toplam	105,259	146	,721	,998	,445
8.Memur	27	2,65	0,76						
9.İşçi	17	2,89	0,74						
10.Destek Personeli	41	2,50	0,88						
Toplam	147	2,60	0,84						
Sosyal Arkadaşlık									
1.Akademisyen	8	3,34	1,22						
2.Müdür	6	3,69	0,55						
3.Mühendis	7	3,84	0,44						
4.Antrenör	20	3,84	0,53						
5.Öğretmen	8	4,25	0,59	G. Arası	6,425	9			
6.Spor Uzmanı	10	3,70	1,03	G. İçi	58,700	137	,714		
7.Gençlik Lideri	3	4,48	0,50	Toplam	65,125	146	,428	1,666	,103
8.Memur	27	3,80	0,61						
9.İşçi	17	3,53	0,68						
10.Destek Personeli	41	3,88	0,50						
Toplam	147	3,80	0,66						

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların kurumdaki unvanlarına göre “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların unvanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:0.810 ; p:0.608>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların unvanları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların unvanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:1.458; p:0.170>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların unvanları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

7.9. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları

Araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre farklılıkları Tablo 7.10’da verilmiştir.

Tablo 7.10. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Dedikodu Ölçeği										
1.1-5 Yıl Arası	42	3,03	0,54	G. Arası G. İçi Toplam	,742 36,600 37,342	5 141 146	,148 ,260	,571	,722	
2.6-10 Yıl Arası	49	3,14	0,50							
3.11-15 Yıl Arası	37	3,15	0,48							
4.16-20 Yıl Arası	9	3,00	0,34							
5.21-25 Yıl Arası	5	3,31	0,32							
6.25 Yıl ve Üstü	5	3,02	0,74							
Toplam	147	3,10	0,50							
Haberdar Olma										
1.1-5 Yıl Arası	42	3,14	1,15	G. Arası G. İçi Toplam	1,628 140,212 141,840	5 141 146	,326 ,994	,327	,896	
2.6-10 Yıl Arası	49	3,28	0,98							
3.11-15 Yıl Arası	37	3,31	0,85							
4.16-20 Yıl Arası	9	3,29	0,84							
5.21-25 Yıl Arası	5	3,34	0,44							
6.25 Yıl ve Üstü	5	2,83	1,34							
Toplam	147	3,23	0,98							
İlişkileri Geliştirme										

Tablo 7.10.’ un devamı

1.1-5 Yıl Arası	42	2,08	0,96						
2.6-10 Yıl Arası	49	2,19	0,88						
3.11-15 Yıl Arası	37	2,12	0,83	G. Arası	1,723	5			
4.16-20 Yıl Arası	9	2,05	0,62	G. İçi	110,046	141	,345		
5.21-25 Yıl Arası	5	2,20	0,71	Toplam	111,769	146	,780	,442	,819
6.25 Yıl ve Üstü	5	2,66	1,01						
Toplam	147	2,15	0,87						
Örgütsel Zarar									
1.1-5 Yıl Arası	42	3,61	0,81						
2.6-10 Yıl Arası	49	3,71	0,77						
3.11-15 Yıl Arası	37	3,76	0,64	G. Arası	1,972	5			
4.16-20 Yıl Arası	9	3,47	0,68	G. İçi	80,861	141	,394		
5.21-25 Yıl Arası	5	4,06	0,57	Toplam	82,833	146	,573	,688	,633
6.25 Yıl ve Üstü	5	3,40	1,10						
Toplam	147	3,68	0,75						
İşyeri Yalnızlık Ölçeği									
1.1-5 Yıl Arası	42	2,33	0,80						
2.6-10 Yıl Arası	49	2,49	0,65						
3.11-15 Yıl Arası	37	2,46	0,65	G. Arası	,808	5			
4.16-20 Yıl Arası	9	2,33	0,78	G. İçi	71,307	141	,162		
5.21-25 Yıl Arası	5	2,51	0,28	Toplam	72,115	146	,506	,320	,901
6.25 Yıl ve Üstü	5	2,46	0,91						
Toplam	147	2,43	0,70						
Duygusal Yoksunluk									
1.1-5 Yıl Arası	42	2,51	0,95						
2.6-10 Yıl Arası	49	2,67	0,79						
3.11-15 Yıl Arası	37	2,61	0,84	G. Arası	1,457	5			
4.16-20 Yıl Arası	9	2,49	0,82	G. İçi	103,802	141	,291		
5.21-25 Yıl Arası	5	2,98	0,49	Toplam	105,259	146	,736	,396	,851
6.25 Yıl ve Üstü	5	2,47	0,90						
Toplam	147	2,60	0,84						
Sosyal Arkadaşlık									
1.1-5 Yıl Arası	42	3,91	0,73						
2.6-10 Yıl Arası	49	3,73	0,62						
3.11-15 Yıl Arası	37	3,75	0,58	G. Arası	1,701	5			
4.16-20 Yıl Arası	9	3,87	0,80	G. İçi	63,424	141	,340		
5.21-25 Yıl Arası	5	4,09	0,37	Toplam	65,125	146	,450	,756	,583
6.25 Yıl ve Üstü	5	3,54	1,02						
Toplam	147	3,80	0,66						

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların toplam çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:0.571; p:0.722>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların toplam çalışma süreleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların toplam çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:0.320; p:0.901>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların toplam çalışma süreleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

7.10. Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlık Ölçekleri ve Alt boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları

Araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların Kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılıkları Tablo 7.11’de verilmiştir.

Tablo 7.11. Çalışanların örgütsel dedikodu ölçeği, işyeri yalnızlık ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Dedikodu Ölçeği										
1.1-5 Yıl Arası	56	3,07	0,51	G. Arası G. İçi Toplam	1,817 35,525 37,342	5 141 146	,363 ,252	1,442	,213	
2.6-10 Yıl Arası	54	3,19	0,51							
3.11-15 Yıl Arası	29	3,04	0,48							
4.16-20 Yıl Arası	4	3,28	0,06							
5.21-25 Yıl Arası	3	3,01	0,45							
6.25 Yıl ve Üstü	1	2,04	.							
Toplam	147	3,10	0,50							
Haberdar Olma										
1.1-5 Yıl Arası	56	3,25	1,06	G. Arası G. İçi Toplam	7,440 134,400 141,840	5 141 146	1,488 ,953	1,561	,175	
2.6-10 Yıl Arası	54	3,38	0,97							
3.11-15 Yıl Arası	29	3,00	0,82							
4.16-20 Yıl Arası	4	3,64	0,37							
5.21-25 Yıl Arası	3	2,29	1,11							
6.25 Yıl ve Üstü	1	2,14	.							
Toplam	147	3,23	0,98							
İlişkileri Geliştirme										
1.1-5 Yıl Arası	56	2,04	0,94	G. Arası G. İçi Toplam	1,960 109,809 111,769	5 141 146	,392 ,779	,503	,773	
2.6-10 Yıl Arası	54	2,28	0,84							
3.11-15 Yıl Arası	29	2,13	0,81							
4.16-20 Yıl Arası	4	1,93	0,74							
5.21-25 Yıl Arası	3	2,24	1,11							
6.25 Yıl ve Üstü	1	2,57	.							
Toplam	147	2,15	0,87							
Örgütsel Zarar										
1.1-5 Yıl Arası	56	3,65	0,78	G. Arası G. İçi Toplam	5,210 77,623 82,833	5 141 146	1,042 ,551	1,893	,099	
2.6-10 Yıl Arası	54	3,68	0,72							
3.11-15 Yıl Arası	29	3,72	0,70							
4.16-20 Yıl Arası	4	3,98	0,62							
5.21-25 Yıl Arası	3	4,07	0,46							
6.25 Yıl ve Üstü	1	1,60	.							
Toplam	147	3,68	0,75							
İşyeri Yalnızlık Ölçeği										
1.1-5 Yıl Arası	56	2,34	0,72	G. Arası G. İçi Toplam	1,932 70,183 72,115	5 141 146	,386 ,498	,776	,568	
2.6-10 Yıl Arası	54	2,52	0,68							
3.11-15 Yıl Arası	29	2,43	0,70							
4.16-20 Yıl Arası	4	2,72	0,87							
5.21-25 Yıl Arası	3	2,00	0,67							
6.25 Yıl ve Üstü	1	2,13	.							
Toplam	147	2,43	0,70							
Duygusal Yoksunluk										

Tablo 7.11’in devamı

1.1-5 Yıl Arası	56	2,54	0,86						
2.6-10 Yıl Arası	54	2,70	0,82						
3.11-15 Yıl Arası	29	2,60	0,89	G. Arası	1,545	5	,309		
4.16-20 Yıl Arası	4	2,72	0,84	G. İçi	103,715	141	,736	,420	,834
5.21-25 Yıl Arası	3	2,15	0,89	Toplam	105,259	146			
6.25 Yıl ve Üstü	1	2,22	.						
Toplam	147	2,60	0,84						
Sosyal Arkadaşlık									
1.1-5 Yıl Arası	56	3,92	0,67						
2.6-10 Yıl Arası	54	3,70	0,64						
3.11-15 Yıl Arası	29	3,78	0,64	G. Arası	2,916	5	,583		
4.16-20 Yıl Arası	4	3,29	1,01	G. İçi	62,208	141	,441	1,322	,258
5.21-25 Yıl Arası	3	4,19	0,45	Toplam	65,125	146			
6.25 Yıl ve Üstü	1	4,00	.						
Toplam	147	3,80	0,66						

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Çalışanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:1.442; p:0.213>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F:0.776; p:0.568>0.05). Ölçeğin alt boyutlarında da katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

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

Katılımcıların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ile “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” ’ne katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda bulunan korelasyon katsayısı için, katsayının pozitif olması değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişkinin, negatif olması ise değişkenler arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir.

“Örgütsel Dedikodu Ölçeği” ile “İşyeri Yalnızlık Ölçeği” arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 7.12’de verilmiştir.

Tablo 7.12. Örgütsel dedikodu ölçeği ile işyeri yalnızlık ölçeği arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları

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

Katılımcıların örgütsel dedikodu ölçeğine katılma düzeyleri ile işyeri yalnızlık ölçeğine katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur.

Katılımcıların örgütsel dedikodu ölçeğine katılma düzeyleri ile işyeri yalnızlık ölçeğine katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki mevcuttur ($r:0.293$; $p:0.000<0.01$). Buna göre katılımcıların örgütsel dedikodu algıları arttıkça, işyeri yalnızlık algıları da artmaktadır.

Katılımcıların örgütsel dedikodu ölçeğine katılma düzeyleri ile işyeri yalnızlık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeyleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

Tablo 7.13. Örgütsel dedikodu ölçeği ile işyeri yalnızlık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları

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

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

Çalışanların örgütsel dedikodu algılarındaki artış ile duygusal yoksunluk düzeyleri artarken, sosyal arkadaşlık düzeyleri azalmaktadır.

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

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

Tablo 7.14. Örgütsel dedikodu ölçeği ile işyeri yalnızlık ölçeği arasındaki ilişkilere ait regresyon analizi sonuçları

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

Regresyon analizi sonucunda, örgütsel dedikodu algısının katılımcıların işyeri yalnızlık algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel dedikodu algılarındaki bir birimlik etki, çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde 0.407 birimlik bir etkiye sebep olmaktadır. Ayrıca katılımcıların örgütsel dedikodu algıları, katılımcıların işyeri yalnızlık düzeylerini %8,6 oranında açıklamaktadır ($r:0.293$; $r^2:0.086$).

Örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarının, çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonuçlarına göre;

Tablo 7.15. Örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutları ile işyeri yalnızlık ölçeği arasındaki ilişkilere ait regresyon analizi sonuçları

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

Regresyon analizi sonucunda, örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarının, katılımcıların işyeri yalnızlık algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarından haberdar olma alt boyutunun çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (t:3.694 ; p:0.000<0.05). İlişkileri geliştirme alt boyutu (t:-0.199 ; p:0.842>0.05) ve örgütsel zarar alt boyutunun (t:1.241; p:0.217) ise çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Ayrıca örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutları, katılımcıların işyeri yalnızlık düzeylerini %11.4 oranında açıklamaktadır (r:0.337; r²:0.114).

8. SONUÇ VE TARTIŞMA

Dedikodu günlük yaşamda sıkça meydana gelen bir olgudur. Dedikodu kuralları iletmenin ve normlar oluşturma bir yoludur, gayri resmidir ve bilgi ve risk paylaşımına yol açmaktadır. İletişimin bu kayıt dışılığı, dedikodunun önemli bir özelliğidir ve özellikle resmi yolun göz ardı edilebileceği işyerinde dedikodu önemli bir rol oynamaktadır. Bazı yazarlar dedikodunun her zaman yalnızca olumsuz kural ihlalleri hakkında olmadığını, aynı zamanda olumlu kuralları güçlendirmek için de olabileceğine dikkat çekmektedir. İnsan hayatında önemli bir yeri olması nedeniyle içinde yer aldığımız çevre ve çalıştığımız kurumsal alanlarda da dedikodu ile karşılaşmaktadır. Günümüz örgütlerinde formal iletişime verilen önem informal iletişime verilen önemden çok daha fazladır ve bunun yanında informal iletişim görmezlikten gelinmektedir. Örgütlerin iletişim sistemlerinin açık olmaması dedikodulara yol açabilmektedir

Dedikodu, bir grup içinde sosyalleşme, kimlik oluşturma, düzenleme ve direnme, yorumlanmasına katkıda bulunarak sistemleri sürdürme mekanizması sağlayabilir (Georganta vd., 2014). Bazen dedikodu olaylı ve stresli çalışma durumlarında duyguları ifade etme ve yönetme biçimidir (Waddington ve Fletcher, 2005). Ayrıca yönetim değişikliği olduğu zamanlar gibi belirsizliğin yüksek olduğu dönemlerde grup normlarının ve grup uyumunun korunmasına da katkıda bulunabilir. Tüm bu olumlu katkılarının dışında örgütsel dedikodu bireysel ve örgütsel istenmeyen durumlara da yol açabilir. Dedikodu özellikle de kariyeri iyi kişilere yönelik sabotaj aracı olarak kullanılabilir. Buna ek olarak Kniffin ve Wilson (2010) tarafından dedikodu, iş yerindeki taciz ve zorbalığın bir yolu olarak kabul edilmiştir. Bazı örgütler dedikoduyu üretkenliğin azalması, moralin bozulması, duyguların ve itibarın incinmesi ve değerli çalışanların işten ayrılması gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirmektedir

İşyeri yalnızlığı olgusu, “kurumun kişiye sunamadığı destek ve fırsatlar, yaşanan birtakım eksiklikler ve de kişilerarası iletişimin istenilen seviyede olmamasından doğabilen bir tek başlılık durumu” şeklinde tanımlanmaktadır (Wright vd., 2006). İşyerinde kendini yalıtılmış olarak gören bireyler mevcut iletişim ağından kopmuş ve iletişim akışından uzaklaşmayı seçerek işyerindeki diğer çalışanlarla irtibat kurmamayı tercih etmişlerdir.

İşyerinde yalnızlık bireyin kendi tercihiyle olabileceği gibi çalışma arkadaşları ve üstleri tarafından, mobbinge maruz kalma, dışlanma, uzak tutulma veya yok sayılmaları nedeniyle de yaşanabilmektedir. Her iki durumda da bu çalışan bilgi ve iletişim akışının

dışında kalmakta ve merkezden uzaklaştıkça duygusal yükün ağırlığı altında güçsüzleşmekte, bilgi saklamakta, sistemin kendilerine kapalı olduğunu düşünmekte ve sonuçta memnuniyetsiz olmaktadır. Bu yoksunluk ve duygusal uzaklık bireyin çalışma arkadaşlarından giderek daha fazla uzaklaşmasına neden olmaktadır. Ayrıca, kişinin kendini diğerlerinden yalıtmasının bir uyum tekniği olduğu, kişi her ne kadar kendine güvenen, kayıtsız hatta soğuk birisi gibi görünse de gerçekte bu davranışı sürdürmesinin sebebinin diğerlerinden korunma ihtiyacı olabileceği de değerlendirilmektedir (Gilmer ve Deci, 1977).

Akduru ve Semerciöz (2017) yaptıkları araştırma sonucunda, yalnızlık türü ne olursa olsun çalışanların iş tatminini azaltarak işyeri huzurunu bozan ve işletmenin başarısını makro düzeyde etkileyen bir olgu olduğunu belirtmektedirler. Çalışma sonucunda iş yerinde dedikodu eğiliminde olan çalışanlar, sosyal ve duygusal anlamda iş yeri yalnızlıklarına sürüklendikleri ve etkinin duygusal yalnızlık boyutunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tüm bu bilgilerin ışığında örgütsel dedikodunun çalışanların iş yerinde yalnızlaşması üzerinde olumsuz etki edeceği beklenmektedir. Bu varsayımdan yola çıkarak bu çalışmada “İşyerlerinde çalışanların örgütsel dedikodu yapmaları işyeri yalnızlığına itmekte midir?” araştırma sorusuna cevap aramak amacıyla bu tez çalışması gerçekleştirilmiştir.

Bu bağlamda örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı ilişkisinin kamu örgütlerindeki durumunu ortaya koyabilmek amacıyla bu araştırma yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Tunceli Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü’nde görev yapan 147 çalışandan yüz yüze ve online anket yöntemiyle elde edilen veriler analize tabii tutulmuştur.

Araştırma sonucunda katılımcılar “Örgütsel Dedikodu” ölçeğine “kararsız” düzeyde, “İşyeri Yalnızlık” ölçeğine ise “katılmıyorum” düzeyinde katılım göstermişlerdir. Örgütsel dedikodu ölçeğinin alt boyutlarından, “haberdar olma” alt boyutuna “kararsız” düzeyde, “ilişkileri geliştirme” alt boyutuna “katılmıyorum” düzeyinde ve “Örgütsel zarar” alt boyutuna ise “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. İşyeri yalnızlık ölçeği alt boyutlardan, “duygusal yoksunluk” alt boyutuna “kararsız” düzeyde ve “sosyal arkadaşlık” alt boyutuna ise “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bu sonuçlar araştırılan işyeri çalışanlarının kendilerini yalnız hissetmedikleri örgütsel dedikodunun olup olmadığı noktasında da kararsız kaldıklarını göstermektedir. Katılımcıların anket sonuçlarına samimi ve doğru cevaplar verdiğini her ne kadar varsayılsa da yönetimin korkusundan

samimi cevaplar vermeme eğiliminde olabilecekleri araştırma sırasındaki endişeli söylemlerinden gözlemlenmiştir. Analizler sonucunda araştırmanın temel hipotezi olan “**H₁**: Örgütsel dedikodu ile işyeri yalnızlığı arasında ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada yer alan korelasyon analizinde katılımcıların örgütsel dedikodu ölçeğine katılma düzeyleri ile işyeri yalnızlık ölçeğine katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($r:0.293$; $p:0.000<0.01$). Buna göre katılımcıların örgütsel dedikodu algıları arttıkça, işyeri yalnızlık algıları da artmaktadır.

Ayrıca korelasyon analizinde çalışanların örgütsel dedikodu algıları ile işyeri yalnızlık ölçeği alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların örgütsel dedikodu algıları ile duygusal yoksunluk düzeyleri arasında doğru yönlü zayıf kuvvette, sosyal arkadaşlık düzeyleri arasında ise ters yönlü zayıf kuvvette anlamlı ilişkiler mevcuttur. Çalışanların örgütsel dedikodu algılarındaki artış ile duygusal yoksunluk düzeyleri artarken, sosyal arkadaşlık düzeyleri azalmaktadır.

Çoklu regresyon analizinde ise örgütsel dedikodu algısının katılımcıların işyeri yalnızlık algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel dedikodu algılarındaki bir birimlik etki, çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde 0.407 birimlik bir etkiye sebep olmaktadır. Ayrıca katılımcıların örgütsel dedikodu algıları, katılımcıların işyeri yalnızlık düzeylerini %8,6 oranında açıklamaktadır.

Bunların yanı sıra çoklu regresyon analizinde örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarının, katılımcıların işyeri yalnızlık algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutlarından haberdar olma alt boyutunun çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. İlişkileri geliştirme alt boyutu ve örgütsel zarar alt boyutunun ise çalışanların işyeri yalnızlık algıları üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel dedikodu ölçeği alt boyutları, katılımcıların işyeri yalnızlık düzeylerini %11.4 oranında açıkladığı gözlenmiştir.

Araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılığın olmadığı görülmüştür. Halbuki McAndrew (2014), araştırmasında örgütlerde yapılan dedikoduyu cinsiyetin rolü kapsamında incelediği araştırmasının sonucuna göre

dedikodunun, örgütteki rakipler hakkında olumsuz bir bilgiyi aktarmak için bir araç olarak kullanıldığı, özellikle Facebook gibi sosyal medya araçlarının dedikoduyu yaymak ve takip etmek için fırsatlar sunduğu, sosyal grupların ve kültürlerin yazılı olmayan kurallarını öğrenmenin bir yolu olduğu sonuçlarına varılmıştır. Araştırmaya göre kadınlar erkeklere göre dedikoduyu daha fazla agresif ve rekabetçi bir şekilde dedikoduyu kullanmaktadır.

Araştırmaya katılanların “Örgütsel Dedikodu Ölçeği”, “İşyeri Yalnızlık Ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların yaşlarına, eğitim düzeylerine, medeni durumlarına, unvanları, kurumda ve toplumda çalışma süreleri açısından farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Erdil ve Ertosun (2011) çalışması da kişilerarası atmosferin örgütsel düzeyde yalnızlık duygusunun önemli bir öncül değişkeni olduğunu, örgütteki kişilerarası atmosfer olumlu kişilerarası ilişkileri ne kadar desteklerse, çalışanların işyerinde yalnızlık duygusunu o kadar az yaşadığını ortaya koymuştur. Mao Zhonglin'in (2013) çalışması da sıcak destek, iş özerkliği, ödül yönelimi ve yönetim etkinliğinin işyeri yalnızlığı üzerinde anlamlı negatif açıklayıcı güce sahip olduğunu ve sıcak desteğin kişilik değişkenleri ile işyeri yalnızlığı arasında aracı değişken olduğunu göstermiştir. Çalışma ayrıca, bir ekipteki bireysel performans ile genel ekip performansı arasındaki ilişkinin de işyeri yalnızlığından etkilendiğini, işyeri performansında ve ekip performansında çalışan ilişkilerinde sıklıkla yalnızlık yaşandığını ortaya koymuştur. Bu da işyerinde yalnızlığın sadece çalışanlar için kişisel bir sorun olmadığını, aynı zamanda bir ekip ve organizasyon sorunu olduğunu göstermektedir. Örgüt üyelerinin yalnızlığı diğerlerini de kolaylıkla etkileyebilmektedir. Üyeler de ekibin ve kurumun etkinliğini engellemektedir. Bir izleme araştırması, yalnızlığın yaşam beklentisini etkili bir şekilde tahmin edebildiğini ve daha az yalnızlık yaşayan insanların yaşam beklentisinin, sık sık yalnızlık yaşayan insanlardan önemli ölçüde daha yüksek olduğunu göstermektedir (Stessman ve ark., 2014).

Kamu örgütü yöneticilerinin dedikodu ağının taşıdığı olumlu ve olumsuz sonuçlarının bilincinde olmaları ve bu konuda dikkatli olmaları gerekmektedir. Örgüte fayda sağlayacak olumlu çıktıların çoğalabilmesi, dedikoduların örgüte zarar verebilmesinin önlenmesi için gerekli stratejik davranışların planlanabilmesi ve geliştirilmesi için, yöneticilerin dedikodu ağını bilmesi, tanınması ve örgüt lehine yönlendirebilmesi önemlidir.

Gayri resmi iletişim kanallarının mümkün olduğunca azaltılabilmesi için yöneticiler, resmi iletişim kanallarını açık tutmalı ve bu kanalları etkin kullanmalıdır.

Bunun için çalışanların ve diğer paydaşların ihtiyaç duyacakları bilgileri ilk önce formal iletişim kanalları kullanarak sunmalıdır. Çözüm yollarından biri olarak çalışanlar arasında sosyal bir medya platformu teşekkül edilerek çalışanların merak ettikleri konuların ilk elden öğrenmeleri sağlanabilir. Bu şekilde tüm paydaşlar bilgi sahibi olmak istedikleri konular hakkında dedikodulara gereksinim kalmadan sağlıklı, doğru bilgiyi öğrenebilirler.

Duygularını nasıl ilettiklerini anlamak için işyerindeki çalışan davranış modelini gözlemlemek esastır ve bu durum insan temelli bir sektör olan kamu kurumlarında daha da önem kazanmaktadır. Çünkü kamu personelinin davranışları müşteri memnuniyetini doğrudan etkilemektedir.

İnsan kaynakları alanında çalışan pek çok uygulayıcı, işyerindeki yalnızlık duygusuyla yakından ilgilenmektedir. İşyerinde yayılan bu tür olumsuz duyguları tanımlamak için “işyeri otizmi” ifadesini kullanmaya başlanmıştır. Kısacası, işyerinin gerçekliği ve yönetimin gerçek ihtiyaçları, akademik camiamızın işyerinde yalnızlık duygusuna daha fazla ilgi göstermesini ve bu konuda çalışmasını gerektirmektedir. Yabancı ülkelerde işyerinde yalnızlık üzerine yapılan çalışmalar da yükseliş aşamasındadır. Araştırma sonuçları hala çok fazla değildir ve tam bir teorik sistem oluşturmamaktadır.

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

İkinci olarak, işyerinde yalnızlığın sonuç değişkenleri üzerindeki etkisine ilişkin araştırma eksikliği bulunmaktadır. Çoğu çalışma sadece ikisi arasındaki korelasyonu tartışmaktadır. Sadece Erdil ve arkadaşları (2012), işyerinde yalnızlık duygusunun, örgütsel bağlılığın aracılık rolü vasıtasıyla çalışan devir eğilimlerini etkilediğini ortaya

koymuşlardır. Gelecekteki araştırmalarda, işyerinde yalnızlığın sonuç değişkenleri üzerindeki etki mekanizmasının incelenmesi araştırmanın odak noktası olmalıdır.

Üçüncü olarak, işyerinde yalnızlık hissinde etki değişkenleri ve sonuç değişkenlerinin ayrımı konusunda hala tartışmalar bulunmaktadır. İş tükenmişliği ve işyeri yalnızlığı gibi bazı değişkenler ve işyeri bağımsızlığı duygusu, birbirini etkileyebilir. Bazı çalışmalar iş tükenmişliğinin işyerinde yalnızlığa neden olduğuna inanmaktadır.

Yalnızlık, aynı zamanda bazı akademisyenler işyeri yalnızlığının iş tükenmişliğinin nedeni olduğuna inanmaktadır (Pines ve Aronson, 1988). Birçok değişken ile işyerinde yalnızlık arasındaki ilişki, etki ve sonuçlar kadar basit olmayabilir. İkisi arasındaki ilişki karşılıklı olarak etkileniyor olabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, detaylı veri analizi temelinde keyfi çıkarımlar yapılmamasına özellikle dikkat edilmelidir.

Literatürde belirtildiği gibi (Levin ve Arluke, 1985; Watson, 2012) dedikodu ilişkileri kadınlar için daha güçlüdür. Gelecekteki araştırmalar, dedikodunun erkekler arasında farklı biçimlerde gerçekleşip gerçekleşmediğini ve dolayısıyla bunu değerlendirmek için farklı metodolojilere ihtiyaç olup olmadığı araştırmalıdır. Erkekler ve kadınlar arasındaki dedikodu davranışındaki farklılıkları gösteren kanıtlara (Levin ve Arluke, 1985) dikkat çekilmektedir. İleriki araştırmalarda cinsiyetin dedikodu davranışı üzerindeki farklı dinamiklerini ayrıntılı olarak incelemek gerekmektedir.

Genel olarak dedikodunun, ancak olumsuz dedikodunun daha güçlü bir şekilde bireyler arasında daha derin bir bağlantıya işaret ettiği göz önüne alındığında, gelecekteki çalışmalar, sosyal destek yerine, talepler ve kontrol arasında olumsuz dedikodunun düzenleyici işlevini incelemelidir.

Dedikodunun insanların çalıştığı stresli bir ortamda gerçekleşmesi beklenirken (Davidhizar ve Dowd, 1996), iş stresi, tükenmişlik ve bağlılık veya hizmet kalitesi gibi diğer örgütsel tezahürlerle ilişkisinin farklı ana evrenlerde incelenerek konuya derinlik kazandırılması gerekmektedir.

9. KAYNAKÇA

- Akat, İ., Budak, G., Budak, G.,** 2002. İşletme yönetimi. Barış Yayınları, İzmir, 42-44s.
- Akdeniz, F.,** 2022. İletişim iklimi ve işyeri yalnızlığı ilişkisinde temel psikolojik ihtiyaçların aracılık rolü. *Doktora Tezi*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 51-58s.
- Akdoğan, A.A., Mirap, S., Cingöz, A.,** 2009. İşgörenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları, örgütsel ve bireysel değişiklikler açısından bir inceleme, National Management and Organization Congress, Book of Proceedings.
- Akduru, H.E., Semerciöz, F.,** 2017. Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 13(13), 106-119.
- Alakaşlı, H.,** 2021. Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Siirt Üniversitesi, Siirt, 26-28s.
- Arabacı, İ.B., Sünkür, M., Şimşek, F.Z.,** 2012. Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2): 171-190.
- Atak, H.,** 2009. Beliren yetişkinlikte beş büyük kişilik özelliği ve yalnızlık. *X. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 21, 23.
- Atmaca, T., Öntaş, T.,** 2014. Velilerin öğretmenlere uyguladığı şiddete yönelik nitel bir araştırma. *Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 2(1): 47-62.
- Ayatse, F.A., Ikyanyon, D.N.,** 2012. Organizational communication, job stress and citizenship behaviour of IT employees in Nigerian Universities. *Journal of Business Administration Research*, 1(1): 99-105.
- Ayazlar, G., Güzel, B.,** 2014. The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131: 319-325.
- Aydın, E.,** 2021. Ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel dedikoduya yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, 74s.
- Aziz, A., Dicle, Ü.,** 2017. Örgütsel iletişim. Hiperlink Yayınları, İstanbul, 56s.
- Bağ, Ç.,** 2023. İşyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Karabük Üniversitesi, Karabük, 63-65s.

- Banai, M., Reisel, W.D., Probst, T.M.,** 2004. A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in hungary. *Journal of International Management*, 10: 375-392.
- Baumeister, R.F., Zhang, L., Vohs, K.D.,** 2004. Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8: 111-121.
- Bell, R.A., Roloff, M.E., Camp, K.V., Karol, S.H.,** 1991. Is it lonely at the top?: Career success and personal relationships. *Journal of Communication*, 40: 9-23. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1990.tb02247>.
- Beutel, M.E., Klein, E.M., Brähler, E., Reiner, I., Jünger, C., Michal, M., Tibubos, A.N.,** 2017. Loneliness in the general population: Prevalence, determinants and relations to mental health. *BMC psychiatry*, 17(1): 1-7.
- Cacioppo, J.T., Cacioppo, S., Boomsma, D.I.,** 2014. Evolutionary Mechanisms for Loneliness. *Cognition & Emotion*, 28: 3-21. <https://doi.org/10.1080/02699931.2013.837379>.
- Chan, S.H., Qiu, H.H.,** 2011. Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: Empirical evidence from China. *International Journal of Human Resource Management*, 22: 1109-1127. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.556785>.
- Cubitt, S., Burt, C.,** 2002. Leadership style, loneliness and occupational stress in New Zealand primary school principals. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 159-169.
- Danış, M.S.,** 2015. *Dedikodunun sosyolojisi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 66-69s.
- Danziger, E.,** 1988. Minimize office gossip. *Personnel Journal*, 67: 31-34.
- Doğan, T., Çetin, B., Sungur, M.Z.,** 2009. İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6): 271-277.
- Dunbar, R.I.M.,** 2004. Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*, 8: 100-110.
- Dussault, M., Frenette, É.,** 2014. Loneliness and bullying in the workplace. *American Journal of Applied Psychology*.
- Eğimli, A., Bitirim, S.,** 2008. Kurumsal başarının önündeki engel: Zehirli (toksik) iletişim. *Selçuk İletişim*, 5(3): 124-140.
- Eken, M.,** 2014. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kilis, 23-24s.
- Elias, N., Scotson, J.L.,** 1994. The established and the outsiders: A sociological enquiry into community problems (second edition). Thousand Oaks, CA: Sage, 96s.

- Ellwardt, L., Labianca, G., Wittek, R.,** 2012. Who are the objects of positive and negative gossip at work? A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34: 193-205. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socnet.2011.11.003>.
- Erdil, O., Ertosun, Ö.G.,** 2011. The Relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24: 505-525. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>.
- Eroğlu, E.,** 2005. Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi Arfor Taşıma Hizmetleri AŞ’de bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13): 203-218.
- Eroğlu, K.,** 2011. Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1): 121-136.
- Erol, Y., Akyüz, M.,** 2015. Dünyanın en eski medyası: Dedikodunun örgüt düzeyindeki işlevleri ve algılanışı: Sağlık örgütlerinde bir alan araştırması. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7(2): 149-166.
- Ertekin, İ., Ilgın, H.Ö., Yengin, D.A.,** 2018. Örgütsel iletişim kuramları. *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 8(2): 297-311.
- Eskiyörük, D.,** 2015. Örgütsel iletişim. Cinius Yayınları, İstanbul, 103-105s.
- Foster, E.K.,** 2004. Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8: 78-99.
- Georganta, K., Panagopoulou, E., Montgomery, A.,** 2014. Talking behind their backs: Negative gossip and burnout in Hospitals. *Burnout Research*, 1(2): 76-81.
- Gilmer, B.,** 1977. Industrial and Organizational Psychology. McGraw Hill Book Company, New York, 93s.
- Greene, N.T.,** 2016. Loneliness and perceived social support in the workplace of the school principal. *Doctoral dissertation*, Southern New Hampshire University, New Hampshire, 66s.
- Grosser, T., Kidwell, V., Labianca, G.J.,** 2012. Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41: 52-61.
- Güllüoğlu, Ö.,** 2011. Kurumsal bağlılık ile iletişim doyumu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Konya, 83s.
- Han, B., Dağlı, A.,** 2018. Organizational gossip scale: Validity and reliability study. *Electronic Turkish Studies*, 13(27).
- Hawkey, L.C., Preacher, K.J., Cacioppo, J.T.,** 2010. Loneliness impairs daytime functioning but not sleep duration. *Health psychology*, 29(2): 124.

- Hodson, R.**, 1993. Group standards and the organization of work: The effort bargain reconsidered. *Research in the Sociology of Organizations*, 11: 55-80.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T.B., Baker, M., Harris, T., Stephenson, D.**, 2015. Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: a meta-analytic review. *Perspectives on psychological science*, 10(2): 227-237.
- Houmanfar, R., Johnson, R.**, 2003. Organizational implications of gossip and rumor. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23: 117-138.
- Kandlousi, N.S.A.E., Ali, A.J., Abdollahi, A.**, 2010. Organizational citizenship behavior in concern of communication satisfaction: The role of the formal and informal communication. *International Journal of Business and Management*, 5(10): 51-61.
- Karaduman, M.**, 2013. İş Yaşamında Yalnızlık Algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama. *Doktora Tezi*, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, 69s.
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, K., Çınar, O.**, 2009. Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, (63): 59-76.
- Kayasandık, A.E.**, 2019. Örgüt kültürü ile iş ve yaşam tatmini ilişkisinde örgütsel iletişim doyumunun aracı rolü: akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Doktora Tezi*, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, 82-83s.
- Keser, A., Karaduman, M.**, 2014. İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7): 178-197.
- Kılıç, Z.**, 2018. İş yaşamında yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: üniversitedeki öğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul, 73s.
- Kılıçlıoğlu, D.C.**, 2008. Gizli sarsıntı; dedikodu. *Yenibiriş Dünyası.com Dergisi*, 16(2): 5-11.
- Kiefer, C.C.**, 2013. Rumors and gossip as forms of bullying: Sticks and stones? *Psychoanalytic Inquiry*, 33: 90-104. <http://dx.doi.org/10.1080/07351690.2013.764697>.
- Kniffin, K.M., Sloan Wilson, D.**, 2010. Evolutionary perspectives on workplace gossip: Why and how gossip can serve groups. *Group & Organization Management*, 35(2): 150-176.
- Kurland, N., Pelled, L.H.**, 2000. Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25: 428-438.

- Lam, L.W., Lau, D.C.,** 2012. Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *International Journal of Human Resource Management*, 23(20): 4265-4282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>.
- Leblebici, D., Yıldız, H.H., Karasoy, A.,** 2009. Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18): 561-574.
- Levin, J., Arluke, A.,** 1985. An exploratory analysis of sex differences in gossip. *Sex Roles*, 12(3-4): 281-286. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00287594>.
- Lindorff, M.,** 2001. Research Note: Are they lonely at the top? Social relationships and social support among Australian managers. *Work and Stress*, 15(3): 274-282.
- Long, C.R., Averill, J.R.,** 2003. Solitude: An exploration of benefits of being alone. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 33(1): 21-44.
- McAndrew, F.T.,** 2014. The sword of a woman: Gossip and female aggression. *Aggression and violent behavior*, 19(3), 196-199.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., Bengül, S.,** 2012. İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 213-226.
- Michelson, G., Mouly, V.S.,** 2000. Rumour and gossip in organizations: A conceptual study. *Management Decision*, 38: 339-346.
- Michelson, G., Van Iterson, A., Waddington, K.,** 2010. Gossip in organizations: Contexts, consequences and controversies. *Group & Organization Management*, 35: 371-390.
- Mills, C.,** 2010. Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 35: 213-240. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601109360392>
- Mushtaq, R., Shoib, S., Shah, T., Mushtaq, S.,** 2014. Relationship between loneliness, psychiatric disorders and physical health ? A Review on the psychological aspects of loneliness. *Journal of Clinical & Diagnostic Research*, 8(9): 1-4.
- Nartgün, Ş.S., Demirel, S.,** 2016. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2): 139-156.
- Noon, M., Delbridge, R.,** 1993. News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization Studies*, 14: 23-36.
- Oğan, N.,** 2017. Örgütsel iletişim türlerinin gözden geçirilmiş motivasyon faktörleri üzerine etkisi: Üretim sektörlerinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Ufuk Üniversitesi, Ankara, 87-89s.

- Oliver, C.**, 2004. Reflexive inquiry and the strange loop tool. *Human Systems. The Journal of Systemic Consultation & Management*, 15: 127-140. <http://dx.doi.org/10.1177/017084069301400103>.
- Öge, E., Çetin, M., Top, S.**, 2018. The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, work family conflict and work engagement among air traffic controllers in Turkey. *Journal of Air Transport Management*, 66: 25-35. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.10.003>.
- Özçelik, H., Barsade, S.**, 2011. Work loneliness and employee performance. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2011: 1-6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2011.65869714>.
- Özçelik, H., Barsade, S.**, 2018. No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 2015, 1066. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>.
- Özkaya, G.**, 2017. Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ile umutsuzluk ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Haliç Üniversitesi, İstanbul, 45s.
- Pehlivan, İ.**, 2002. İş yaşamında stres. Pegem yayıncılık, Ankara, 55s.
- Pelit, E., Karaçor, M.**, 2015. Turizm öğrencilerinin iletişim becerileri üzerine bir araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi örneği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(4): 847-872.
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., Ran, Y.**, 2017. Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality & Individual Differences*, 104: 510-515. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.020>.
- Perlman, D., Peplau, L.A., Goldston, S.E.**, 1984. Loneliness research: A survey of empirical findings. *Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness*, 13-46.
- Pheko, M.M.**, 2018. Rumors and gossip as tools of social undermining and social dominance in workplace bullying and mobbing practices: A closer look at perceived perpetrator motives. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(4): 449-465.
- Pinquart, M., Sorensen, S.**, 2001. Influences on loneliness in older adults: A meta-analysis. *Basic and applied social psychology*, 23(4): 245-266.
- Reinking, K., Bell, R.A.**, 1991. Relationships among loneliness, communication competence, and career success in a state bureaucracy: a field study of the psychology at the top maxim. *Communication Quarterly*, 39: 358-373. <https://doi.org/10.1080/01463379109369812>.
- Ribeiro, V.E., Blakely, J.A.**, 1995. The proactivemanagement of rumour and gossip. *Journal of Nursing Administration*, 25: 43-50.

- Robinson, S.L., Bennett, R.J.,** 1995. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2): 555-572.
- Rokach, A.,** 2007. The effect of age and culture on the causes of loneliness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(2): 169-186.
- Rokach, A.,** 2012. Leadership and loneliness: A review. *Psychology Journal*.
- Russell, D., Peplau, L.A., Cutrona, C.E.,** 1980. The revised UCLA loneliness scale: concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of personality and social psychology*, 39(3): 472.
- Russell, D., Peplau, L.A., Cutrona, C.E.,** 1980. The revised UCLA Loneliness Scale: concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of personality and social psychology*, 39(3): 472.
- Seçkin, Ş.,** 2018. İşyerinde algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3): 973-986.
- Seppala E., King, M.,** 2017. İşyerinde tükenmişlik sadece yorgunlukla değil, yalnızlıkla da ilgilidir, <https://hbrturkiye.com/blog/isyerinde-tukenmislik-sadece-yorgunlukla-degil-yalnizlikla-da-igilidir>.
- Sinap, S.N.K.,** 2022. İşyeri yalnızlığı ve lider üye etkileşiminin algılanan iş performansı üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 44s.
- Solmaz, B.,** 2006. Söylenti ve dedikodu yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16): 565-575.
- Sommerfeld Krambeck, H.J., Semmann, D., Milinski, M.,** 2007. Gossip as an alternative for direct observation in games of indirect reciprocity. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 10: 17435–17440. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0704598104>.
- Stoica, M., Brate, A.T., Bucuța, M., Dura, H., Morar, S.,** 2014. The association of loneliness at the workplace with organisational variables. *European Journal of Science & Theology*, 10: 101-112.
- Şantaş, G., Akbolat, M., Sağlam, H.,** 2019. Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36): 131-148.
- Tabancali, E.,** 2016. The relationship between teachers job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(66): 263-280.
- Tajfel, H.,** 1982. Social identity and intergroup relations. Cambridge University Press, Cambridge, 88s.

TDK, 2023. <https://sozluk.gov.tr/>.

Terzi, M., 2022. Örgütsel değişime direnç ile üst iletişim, iletişim iklimi ve iletişim araçlarının kalitesi arasındaki ilişki: Atatürk Üniversitesi yeni nesil tasarım ve dönüşüm projesi örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 45-47s.

Thomas, S.A., Rozell, E.J., 2007. Gossip and nurses: malady or remedy?. *The health care manager*, 26(2): 111-115.

Thompson, B.L., 2003. Yeni yöneticinin el kitabı. Hayat Yayınları. İstanbul, 68-69s.

Tınaz, P., 2006. İşyerinde psikolojik taciz mobbing. *Çalışma Ve Toplum*, 4(11): 13-28.

Torunoğulları, M., 2021. İşyeri yalnızlığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Görgül bir çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu, 41-43s.

Tutar, H., Yılmaz, M.K., 2003. Genel iletişim. *Nobel Yayın Dağıtım*. Ankara.

Türksen, B., 2020. Örgütlerde algılanan resmi olmayan iletişim, güven ve şeffaflık kültürünün örgüt içi iletişim üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, 51s.

Usta, M.E., Kaya, A., Özyurt, D., 2018. Örgütsel Dedikodu Yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2): 1-13.

Waddington, K., Fletcher, C., 2005. Gossip and emotion in nursing and health-care organizations. *Journal of Health Organization and Management*, 19: 378-394.

Watson, D.C., 2012. Gender differences in gossip and friendship. *Sex Roles*, 67(9-10): 494-502. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-012-0160-4>.

Weiss, R.S., 1973. The study of loneliness. *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*, 8-29.

Weiss, R.S., 1987. Reflections on the present state of loneliness research. *Journal of social Behavior and Personality*, 2(2): 1.

Wright, S., 2007. The Experience of Loneliness in Organisations. Christchurch: University of Canterbury Management.

Wright, S.L., 2005. Loneliness in the workplace. *Doctoral Thesis*, University of Canterbury, Christchurch. 91-94s. <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/1368>.

Wright, S.L., 2005. Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. *Research on Emotion in Organizations*, 1: 123-142. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5).

- Wright, S.L.**, 2009. In a lonely place: The experience of loneliness in the workplace. *Friends and enemies in organizations: A work psychology perspective*, 10-31.
- Wright, S.L., Burt, C.D., Strongman, K.T.**, 2006. Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35: 59-68.
- Wu, J., Balliet, D., Van Lange, P.A.**, 2016. Gossip versus punishment: The efficiency of reputation to promote and maintain cooperation. *Scientific reports*, 6(1): 23919.
- Yaşar, M.R.**, 2007. Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1): 237-260.
- Yengin Sarpkaya, P.**, 2014. The effects of principals loneliness in the workplace on their self performance. *Educational Research & Reviews*, 9: 967-974. <https://doi.org/10.5897/ERR2014.1847>.
- Yılmaz, E.**, 2011. An investigation of teachers loneliness in the workplace in terms of human values they possess. *African Journal of Business Management*, 5:5070-5075.
- Zhou, X.**, 2018. A review of researches workplace loneliness. *Psychology*, 9(5): 1005-1022.